



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФГАОУ ВО «КРЫМСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.И. ВЕРНАДСКОГО»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ**

**УСТОЙЧИВОСТЬ ЭКОСИСТЕМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
НЕСТАБИЛЬНОСТИ**

**СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

30 мая 2022 г.

Симферополь

2022

ББК 65с51
УДК 330+004]:574
У 81

**Сборник зарегистрирован в базе
Российского индекса научного цитирования**

Редакционная коллегия:

Симченко Наталия Александровна – заведующий кафедрой управления персоналом, кафедрой экономической теории Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», д.э.н., профессор, председатель;

Ганиева Альбина Казимовна - доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н., доцент;

Яновская Анна Анатольевна - доцент кафедры управления персоналом Института экономики и управления ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», к.э.н.

Рецензенты:

Адаманова Зейнеб Османовна – доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой экономической теории и мировой экономики ФГБОУ ВО РК «Крымский инженерно-педагогический университет имени Февзи Якубова».

Кузменко Юлия Геннадьевна – доктор экономических наук, профессор кафедры менеджмента ФГАОУ ВО «Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет)»

Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: сборник трудов
У 81 Международной научно-практической конференции «Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности» (Симферополь, 30 мая 2022 г.) / под науч. ред. д.э.н., профессора Н. А. Симченко. – Симферополь: Издательский дом ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», 2022. – 734 с.
ISBN 978-5-6047624-3-1

В сборнике научных трудов представлены статьи ученых, преподавателей, аспирантов, соискателей, студентов, подготовленные в рамках Международной научно-практической конференции «Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности» (Симферополь, 30 мая 2022 г.). Статьи посвящены решению научно-практических вопросов управления процессом цифровизации и роста потенциала человеческих ресурсов в современных условиях социального и экосистемного развития экономики.

ББК 65с51
УДК 330+004]:574

ISBN 978-5-6047624-3-1

© Авторы статей, 2022
© Издательский дом ФГАОУ ВО
«КФУ им. В.И. Вернадского», 2022



Уважаемые участники Международной научно-практической конференции «Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности»!

Приветствуем Вас на Международной научно-практической конференции и благодарим за проявленное внимание и интерес к нашему научному мероприятию. В настоящее время научное сообщество сталкивается с необходимостью исследования нарастания определенных противоречий между уровнем развития цифровых технологий и утратой устойчивости развития экономических систем, что требует платформенного введения новых бизнес-моделей, стимулирования развития новых форм экономической активности на основе прорывных информационных технологий.



Организация проведения Международной научно-практической конференции «Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности» направлена на обсуждение актуальных вопросов, обобщение результатов исследований и передового опыта в сфере социального и экосистемного развития экономики в условиях цифровизации. Высокий интерес к конференции (более 250 поступивших заявок) демонстрирует важность и востребованность данного мероприятия. В конференции приняли участие ученые из всех федеральных округов России, а также представители Китайской Народной Республики, Республики Беларусь, Республики Таджикистан, Республики Узбекистан, Республики Конго, Ирака.

Доклады сформированы по таким научным направлениям:

Секция 1. Развитие социально-экономических систем в условиях цифровой нестабильности

Секция 2. Экономика труда и управление человеческими ресурсами в условиях цифровой нестабильности.

Секция 3. Развитие пространственной и региональной экономики.

Секция 4. Экосистемы в развитии экономики.

Секция 5. Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг.

Секция 6. Цифровое развитие промышленного производства.

Считаем, что обсуждение этих проблем и новых трендов в формировании цифрового контента социального и экосистемного развития экономики будет полезным в дальнейшей научно-исследовательской работе ученых и молодежи. Взгляд молодых ученых на эти проблемы представляется ценным тем, что отражает их отношение к тем изменениям, которые происходят в нашей стране и мире.

Желаем всем участникам конференции плодотворной работы, творческой результативной дискуссии, активности, оптимизма и приобретения дружеских контактов. Пусть наша конференция в стенах Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского, по праву считающимся одним из ведущих вузов страны, станет местом для дальнейших интересных и плодотворных встреч.

Директор Института экономики и управления
ФГАОУ ВО «Крымского федерального университета
имени В.И. Вернадского»,
заведующий кафедрой маркетинга, торгового и таможенного дела
д.э.н., профессор

В.Е. Реутов

Заведующий кафедрой управления персоналом,
кафедрой экономической теории
д.э.н., профессор

Н.А. Симченко

Абдурахманов Р.Л.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Abdurakhmanov R.L.,

*Master of the 1st year of the direction of training
38.04.03 Personnel Management"*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКОВ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ

EMPLOYEE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AS AN INTEGRAL PART OF THE ORGANIZATION'S HUMAN RESOURCES

Аннотация: в статье рассмотрена сущность кадрового потенциала работников, представлены важнейшие характеристики сотрудников с высоким потенциалом, а также выделены ключевые этапы управления кадровым потенциалом.

Ключевые слова: кадровый потенциал, управление персоналом, сотрудники, кадровый резерв, кадровая политика.

Annotation: the article examines the essence of human resources, represented by the most important characteristics with high potential, and also highlights the key stages of human resources management.

Keyword: human resources, personnel management, employees, personnel reserve, personnel policy.

В настоящее время инвестиции в человеческие ресурсы являются важным фактором развития организации благодаря способностям кадров внести творческую часть в механическую работу. Правильно организованная работа персонала становится кадровым потенциалом предприятия, от баланса качественной и количественной составляющей которого зависит эффективность функционирования организации и ее устойчивость в конкурентной борьбе.

Кадровый потенциал – это совокупность реальных и потенциальных возможностей, способностей и мотивов работников как целостной системы, которые могут быть приведены в действие в процессе труда в соответствии с целями организации и обеспечить этой организации стратегические преимущества [3].

Кадровый потенциал обладает количественными и качественными характеристиками. К количественным характеристикам относят численность персонала, необходимую для деятельности организации, а к качественным – опыт работы, уровень профессиональных знаний и навыков, наличие творческих способностей, возраст и пол сотрудников.

Выделяют три основных компетенции, которые в большинстве случаев характеризуют высокопотенциального специалиста: способность к индивидуальной работе, ориентация на результат, креативность и способность находить нестандартные решения вопросов. Данные характеристики имеют решающее значение для эффективного выполнения трудовых обязанностей и развития организации [4].

Потенциал сотрудников формируется под воздействием внешних и внутренних факторов (табл. 1).

Таблица 1 – Внешние и внутренние факторы, влияющие на потенциал сотрудников

Факторы	Составляющие
Внешние факторы	Социальная составляющая (уровень заработной платы, уровень благосостояния, наличие возможности реализации личных целей)
	Техническая составляющая (производительность труда)
	Экономическая составляющая (зависит от ситуации на рынке труда и экономики государства)
Внутренние факторы	Личностная составляющая (пол, возраст, опыт работы, навыки и умения)
	Статусная составляющая (признание, одобрение коллег)

Источник: составлено автором на основе [5].

Сбалансированная кадровая работа, основанная на кадровой политике и направленная на достижение целей и задач организации, реализуется через грамотное управление кадровым потенциалом сотрудников, способных своевременно реагировать на изменяющиеся требования рынка.

Процесс мониторинга и управления кадровым потенциалом является неотъемлемой частью работы службы персонала на предприятии и включает прохождение определенных этапов:

1. Подготовительный этап. Предполагает оценку текущего состояния кадрового потенциала организации, анализ рынка труда и штата конкурентов, формирование ожиданий от сотрудников, методов их развития и непосредственный поиск специалистов.

2. Оценка и отбор. Позволяет выявить потенциальные возможности кандидатов, провести оценку персонала, по результатам которой формируется пул сотрудников с высокой мотивацией и перспективами карьерного роста.

3. Заключительный этап. Имеет своей целью формирование индивидуальных планов карьерного развития и создание условий работы для достижения целей и задач организации [1].

Кроме того, в каждой организации существует определенный подход к управлению кадровым потенциалом работников, который может быть направлен на различные аспекты деятельности предприятия. Рассмотрим основные подходы к управлению кадровым потенциалом:

- процессный – разработка и внедрение технологий управления персоналом;
- ситуационный – осуществление действий в конкретный промежуток времени, характеризуется важностью быстрого принятия решений;
- поведенческий – предполагает формирование плана действий по управлению кадровым потенциалом на основе потребностей персонала;
- организационный – комплекс формально закрепленных форм и методов организации, подготовки и анализа стратегии управления персоналом;
- экономический – направлен на коммерциализацию отношения к человеческим ресурсам путем воздействия на материальные потребности и интересы [2].

Тем самым, главной целью управления кадровым потенциалом в современных условиях остается обеспечение системы управления персоналом и организация ее эффективного использования, профессионального и социального развития специалистов, которое отвечало бы потребностям общества и экономики, а также интересам организации и ее сотрудников.

Для достижения данной цели важно в рамках любого подхода к управлению кадровым потенциалом применять систему управленческих методов. В качестве методов управления кадровым потенциалом, согласно которым кадры рассматриваются как стратегический ресурс, можно выделить такие, как создание условий для расширения знаний, повышение квалификации, непрерывное самосовершенствование, активное использование мотивации труда (в том числе расширение полномочий рабочих в принятии управленческих решений), формирование новых нравственных ценностей для персонала предприятия, повышение творческой и организаторской активности персонала.

Важной составляющей эффективного управления кадровым потенциалом сотрудников является создание кадрового резерва. Формирование кадрового резерва позволяет сохранить кадровый потенциал организации, обеспечить привлечение на ключевые должности подготовленных, мотивированных, преданных предприятию кадров, а также значительно сэкономить финансовые и временные ресурсы при отборе, обучении и адаптации ключевых сотрудников.

Таким образом, управление кадровым потенциалом – это система мероприятий по использованию интеллектуальных, творческих, инновационных персонифицированных возможностей работников предприятия, способствующих разработке и реализации стратегий достижения целей организации. Система развития кадрового потенциала предполагает формирование кадровой политики, которая способна обеспечить непрерывное обучение персонала организации, разработку систем адаптации новых сотрудников, профориентации, систем обучения персонала, планирования и управления карьерой, создание системы управления знаниями и талантами. И тем самым, грамотное управление кадровым потенциалом позволяет расширить возможности организации, вывести на новый уровень конкурентоспособности и обеспечить устойчивое развитие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абзалова, В.Р. Проблемы управления процессами формирования и использования кадрового потенциала предприятия / В.Р. Абзалова // Современные научные исследования и инновации. – 2019. – №9(101). – С. 1-6.
2. Балановская, А.В. Роль управления кадровым потенциалом для достижения конкурентоспособности организации / А.В. Балановская, А.С. Мельников // Вестник международного института рынка. – 2020. – №1. – С. 7-12.
3. Зарубина, Т.А. «Кадровый потенциал» и «трудовой потенциал»: различия в определении понятий / Т.А. Зарубина // Аллея науки. – 2017. – Том 1. – №8. – С. 218-221.
4. Иванова, О.К. Совершенствование механизмов управления кадровым потенциалом / О.К. Иванова // Менеджер. – 2017. – №3(81). – С. 224-230.
5. Кадровый потенциал организации: как работать над эффективностью персонала [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/65688-qqq-15-m9-kadrovyy-potentsial-organizatsii> (Дата обращения: 25.03.2022).

Абилова С.Р.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Abilova S.R.,

*1st year graduate student,
38.04.08 Finance and credit*

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*Candidate of Economic Science,
Associate Professor of the Department economic
theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

«ИНТЕРНЕТ ПОВЕДЕНИЯ» (INTERNET OF BEHAVIORS) КАК НОВЫЙ ЭТАП ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭПОХИ

«INTERNET OF BEHAVIORS» AS A NEW STAGE OF THE INFORMATION AGE

Аннотация: Статья посвящена вопросам развития интернет поведения и его внедрению во все сферы человеческой деятельности. Рассмотрены перспективы развития Internet of Behaviors, выделены основные преимущества и недостатки применения новой технологии.

Ключевые слова: Интернет поведения, информация, поведение, данные, технология, клиент.

Annotation: The article is devoted to the development of Internet of behaviors and its implementation in all spheres of human activity. The purpose of the study is to reveal the prospects for the development of Internet of Behaviors, to identify the main advantages and disadvantages of using the new technology.

Keywords: Internet of Behaviors, information, behavior, data, technology, client.

Логичным продолжением эволюции интернета стало появление объединенной системы, которая трактует собранные данные с точки зрения поведенческой психологии – это и называется «интернет поведения» (Internet of Behaviors). «IoB пытается надлежащим образом понять данные и использовать это понимание для создания новых и продвижения существующих продуктов, увеличения рг-функций, либо для снижения затрат с точки зрения психологии» [4].

Internet of Behaviors (IoB) представляет собой логичное продолжение Internet of Things (IoT). Но если интернет вещей объединяет устройства из этой категории в одну сеть, интернет поведения позволит собирать в единую базу данные о людях. Они поступают из смартфонов, «умных» часов, чипов, внешних систем наблюдения, социальных сетей и т.д. Все эти данные – «цифровая пыль», которая остается после человека, она показывает не полную картину о человеке, но отражает определенные части жизни пользователя и является ценной как минимум с точки зрения маркетинга. «Цель IoB состоит в том, чтобы записывать, анализировать, понимать и реагировать на все формы человеческого поведения таким образом,

чтобы люди могли отслеживаться и интерпретироваться с использованием развивающихся технологических достижений и достижений в алгоритмах машинного обучения» [5].

Многие поведенческие аспекты были изменены пандемией COVID-19, такие как взаимодействие клиентов с брендами, рабочие процедуры сотрудников и деловое взаимодействие с потребителями. Все эти и другие примеры имеют экономический, технологический и физиологический эффект. Поэтому, отслеживание поведения людей становится решающим фактором для влияния на него в неблагоприятных ситуациях.

Интернет поведения является одной из основных стратегических технологических тенденций, которые IT-специалисты не смогут игнорировать. «К 2023 году прогнозируется, что деятельность более 40% всего населения будет отслеживаться в цифровом виде, чтобы влиять на поведение человека» [4]. Развитие технологий, которые отслеживают и анализируют поведение человека в интернете, предоставит бизнесу новые возможности, хоть и создает угрозы утечек данных. Предпринимателям станет легче набирать персонал, продвигать свои услуги, создавать новые продукты и обслуживать клиентов.

Цифровизация достаточно серьезно проникла во все сферы общественной деятельности. Так, например «интеллектуальная IP-телефония уже способна находить ключевые слова в разговоре. Предполагается, что можно будет анализировать интонации голоса, язык тела, чтобы считывать сигналы невербальной коммуникации, например, клиента и сотрудника при видеосвязи. Эти же технологии способны помочь контролировать атмосферу среди сотрудников в компаниях, для которых важна гигиена общения – страховые, аудиторские, юридические фирмы». [2].

«Анализ содержания рабочего дня и отслеживание состояния работника в процессе, оценка поведения сотрудников при общении с клиентами, выявление потенциальных зон роста и интересов, на основе которых можно составлять индивидуальные программы обучения» [1]. Эти и множество других перспектив принесет интернет поведения в управление персоналом.

В сферу страхования Internet of Behaviors также принесет положительные изменения. «Появится возможность определять цену страховки не на основании субъективных параметров типа пола, возраста и стажа, а на основе достоверных объективных данных. В свою очередь аккуратные водители, туристы и домовладельцы перестанут переплачивать, покрывая риски за менее аккуратных и ответственных» [1]. «Цифровая пыль», которая показывает статистику мелких правонарушений по автомобильному номеру, поможет страховщикам оценивать благонадежность клиентов и вероятность наступления более серьезных страховых случаев.

Интернет поведения стал мощным инструментом для глобальных продаж и маркетинговых кампаний, который дал сильный толчок развитию сектора продаж. Так, организации имеют большее представление о своих пользователях и получают глубокое понимание их потребностей, обеспечивая их полное удовлетворение.

С помощью интернет поведения компании получают доступ к информации о поведении и покупательских привычках клиентов, включая:

- «путь клиентов к совершению покупки;
- определение точки, с которой начинается интерес клиента к услуге или продукту;
- стратегия, используемая для покупки продукта или услуги» [1].

Владение подобного рода данными позволит создать множество точек соприкосновения с уже имеющимися клиентами для более эффективного взаимодействия, а также поспособствует активному привлечению новых пользователей.

В большинстве своем развитие технологий постоянно ставит перед человечеством вопрос о соблюдении границ между пользой и приватностью. IoB помогает собирать, объединять и обрабатывать данные из различных источников, таких как:

- данные о клиентах;
- данные граждан, обрабатываемые государственными органами;
- социальные сети;
- распознавание лиц;
- отслеживание местоположения [6].

Эти действия помимо описанных преимуществ могут иметь и ряд последствий, приведенных в таблице 1.

Таблица 1 – Негативное влияние Internet of Behaviors

Что вызывает опасения?	Каковы возможные последствия?
Сбор, хранение или распространение сенсорных данных	Вызовы глобальной и национальной безопасности
Подключение к Интернету	Вмешательство в данные
Отсутствие корректной нормативной базы	Пассивный сбор или обмен данными без информированного согласия
Аппаратное обеспечение	Неправильное или неожиданное использование данных
Программное обеспечение	Нарушение автономии тела

Источник: составлено автором на основе [1]

Поскольку все чаще используются устройства, подключенные к Интернету, отслеживание, понимание и влияние на поведение пользователей для достижения материальной прибыли стало реальностью. Потенциальные угрозы, прежде всего связанные с безопасностью и приватностью данных, подкрепляются отсутствием должного регулирования вопроса о персональных данных со стороны государства, что в свою очередь способно привести к массовым злоупотреблениям в использовании информации.

Несмотря на то, что люди уже сегодня выкладывают информацию о себе на своих страницах в социальных сетях и дают согласие на обработку персональных данных, с повсеместным внедрением Internet of Behaviors вмешательство в жизнь будет несколько глубже, чем раньше. С одной стороны, полученную информацию используют лишь с целью целенаправленного маркетингового продвижения, а также обеспечивая повышенный уровень безопасности на дорогах или в общественных местах, поэтому сбор «цифровой пыли» достаточно часто используется на уровне государства. Так, например, в Китае используют системы распознавания лиц в местах большого скопления людей, что помогает снизить уровень преступности в стране.

Таким образом, Internet of Behaviors все еще развивается, но уже отмечается высокая привлекательность этой маркетинговой и дистрибьюторской платформы для компаний и организаций по всему миру, при условии эффективного регулирования и правильного подхода к ее использованию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Интернет поведения»: что это и почему пора узнать о нём сегодня? – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://sbercloud.ru/ru/warp/iob> (дата обращения: 17.03.2022).
2. Как интернет поведения поможет бизнесу управлять людьми и процессами. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://megaplan.ru/news/business/kak-internet-povedeniya-pomozhet-biznesu/> (дата обращения: 17.03.2022).
3. IoB одна из главных технологических тенденций 2021. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kingservers.com/blog/chto-takoie-iob/> (дата обращения: 17.03.2022).
4. Internet of Behavior (IoB) and Explainable AI Systems for Influencing IoT Behavior. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/354627659_Internet_of_Behavior_IoB_and_Explainable_AI_Systems_for_Influencing_IoT_Behavior (дата обращения: 20.03.2022).
5. Internet of Behaviours (IoB) and its role in customer services. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/353597888_Internet_of_Behaviours_IoB_and_its_role_in_customer_services (дата обращения: 20.03.2021).
6. The Internet of Behavior. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://techvice.org/blog/popular/internet-of-behavior/> (дата обращения: 17.03.2021).

Аблякимова Э. Д., Пищеркова Д. А.
студенты 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры мировой экономики и
экономической теории

Аджимет Г.Х.,

ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова,
г. Симферополь, Россия

Ablyakimova E. D., Pishcherkova D. A.,
1st year student of the direction of training
38.03.01 Economy

Accounting, analysis and audit

Scientific adviser:

Adgimet G.H.,

PhD, Associate Professor of Department of
World Economy and Economic Theory
SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ДОСТИЖЕНИЯ

DIGITALIZATION OF THE RUSSIAN ECONOMY: PROSPECTS AND ACHIEVEMENTS

Аннотация: В работе представлен анализ результатов цифровизации в России за последние несколько лет. Основное внимание уделяется перспективам развития цифровизации в России. Рассмотрены сильные и слабые стороны цифровой трансформации, в качестве источника уровня цифровизации выбран Индекс сетевой готовности (NRI).

Ключевые слова: цифровизация, блокчейн, IT-технологии, Индекс сетевой готовности (NRI).

Annotation: The paper presents an analysis of the results of digitalization in Russia over the past few years. The main attention is paid to the prospects for the development of digitalization in Russia. The strengths and weaknesses of digital transformation are considered, the Network Readiness Index (NRI) is chosen as the source of the digitalization level.

Keywords: digitalization, blockchain, IT technologies, the Network Readiness Index (NRI).

В последнее время для развития государства и общества выдвигается на первый план тенденция к широкому использованию информационных технологий. Сегодня мы являемся свидетелями появления экономики нового типа, где основными являются условия для производства, обработки, хранения, передачи и использования данных внушительных объёмов. Ключевым фактором такой экономики служит цифровая информация, которая владеет рядом преимуществ.

Исследования крайних лет подтверждают тот факт, что цифровые технологии проникли в жизнь радикально и практически повсеместно, трансформируя экономику и социальные отношения. Преобразования при рациональном использовании информационных технологий могут служить в качестве детерминанта экономического роста, эффективности, существенно облегчили доступ к глобальным рынкам, расширяя перечень услуг, предоставляемых в цифровой форме в международной торговле, а также способствует появлению новых форматов и возможностей для международного бизнеса [1, с.17].

Цифровая форма позволяет копировать и распространять информацию без утраты её достоверности, она обеспечивает многократное усиление скорости передачи [2; 3].

Цифровая экономика — система социально-экономических и культурных отношений, связанных с применением информационно-коммуникационных технологий, таких как Интернет, мобильные и сенсорные сети, включая проведение финансовых транзакций, осуществления образования, развлечений и других видов предпринимательской деятельности на базе использования компьютеров смартфонов и других устройств. Она направлена на использование инновационных моделей структуры бизнеса, торговли, логистики.

Исполнение условий цифровизации современной тенденции развития экономики и общества соответствует наличию предпосылок на государственном, отраслевом уровне, на уровне отдельных домохозяйств и граждан. Предпосылки для цифровизации на государственном уровне в России включают: действие существующих экономических зон и создание нового экономического пространства; распространение во всех направлениях мобильных инструментов; быстрое развитие интернет-технологий; появление цифровых стартапов, составляющими конкуренцию "традиционным" предприятиям; чёткое понимание необходимости цифровой модификации. К предпосылкам отраслевой цифровизации чаще относят информацию, как первостепенный отраслевой ресурс, а также необходимость в инновационных решениях, позволяющих сократить расходы, находить новые источники дохода, и в целом оптимизировать бизнес-процессы. Говоря о предпосылках цифровизации на уровне компаний следует отметить следующие: осознание в потребности со стороны руководствующих лиц в улучшении хозяйствующей деятельности, адаптации текущей бизнес-модели к постоянно изменяющимся условиям. При этом существенной предпосылкой является электронное ведение хозяйственной деятельности, проявляющимся в высокой автоматизации всех процедур. К конкретным предпосылкам цифровизации в повседневной жизни граждан можно отнести использование персональных компьютеров и глобальной сети Интернет.

К 2025 г. в России цифровая экономика может достичь 8–10% ВВП страны. Такое прогнозирование связано не только эффектом, получаемым от автоматизации уже существующих процессов, но и от внедрения новых бизнес-моделей и технологий, среди которых выделяют цифровые платформы, цифровые экосистемы, технологии «Индустрия 4.0» (3D-печать, роботизация, интернет вещей). Применение цифровых технологий улучшает деловой и инвестиционный климат, популярность обретают услуги логистики, мобильный банкинг, характерно условие прозрачности ведения бизнеса (электронные площадки для проведения тендеров и закупок). На данный момент от стран ЕС по уровню цифровизации отстают отрасли первостепенной важности для России — добывающая и обрабатывающая промышленность, а также транспорт. Пандемия коронавируса, охватившая мир в 2020 году, дала мощный импульс цифровизации: основная часть экономической деятельности перешла в дистанционный режим работы, когда общение осуществляется с использованием Интернета. Однако не стоит считать, что процесс цифровизации в мире начался с COVIDом, ведь многие преимущества цифровых коммуникаций были актуальны и даже привычны до пандемии.

В области цифровизации социально-экономической сферы Россия достигла успеха и есть положительные результаты. Проводились государственные программы развития цифрового общества. Так, была разработана и принята программа «Электронная Россия» (2002), проект «Информационное общество» (2011). Программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (2017) направлена на повышения благосостояния населения на базе доступности к товарам и услугам, произведённых в цифровой экономике, а также повышения уровня цифровой грамотности. В программе продемонстрировано место России на глобальном цифровом рынке; определены показатели, которые должны быть использованы для достижения запланируемых параметров цифровой экономики; названы направления развития цифровой экономики; на обсуждение выведен вопрос о системе регулирования и управления цифровой экономикой. [4] Указ Президента РФ "О национальных целях развития России на период до 2030 года" установил наиважнейшие задачи в области цифровизации, среди них рост доли

социально-значимых услуг, увеличение количества домохозяйств, имеющих доступ к Интернет. [5]

Чтобы ответить на вопрос, насколько Россия продвинулась по пути цифровой трансформации, следует обратиться к международным стандартам. Наиболее ценный из них Индекс сетевой готовности (Network Readiness Index— NRI), наглядно демонстрирующий причастность той или иной страны в цифровую экономику, потенциальные возможности национальных экономик развиваться в условиях цифровой трансформации.

При расчёте индекса сетевой готовности учитываются не только экономические показатели, к таковым приписывают готовность бизнеса, населения, сферы управления к цифровизации; внедрение высоких технологий; но и имеют значение другие социально-экономические факторы, например, качество жизни населения.

Российская Федерация появилась в рейтингах NRI в 2010, на тот момент по степени готовности к цифровизации она занимала 80-е место. В последующие годы наша страна улучшала свой рейтинг, оказавшись в 2016 году на 41 месте. По данным на 2021 год Россия опустилась на 43 место, в действительности уступая многим развитым и развивающимся странам. В общей сложности, индекс сетевой готовности оценивает 130 экономик. Индекс NRI рассчитывается по 56 параметрам, на основании показателей, объединённых в 4 компонента-Технологическая составляющая, Человеческий фактор, Управленческий навык, Влияние.

Таблица 1 Компоненты Индекса сетевой готовности (NRI) России в рейтинге стран

Компоненты NRI	2019	2020	2021
NRI, место в рейтинге, в том числе его компонентов	48	48	43
Технологии	51	49	39
Население	39	31	35
Управление	56	65	54
Влияние	59	60	51

Наиболее сильные позиции наша страна имеет по интегральному субиндексу Население – 35-е место. Данный индикатор отмечает, какими средствами и навыками полезного использования ИКТ располагают индивидуалы, бизнес и органы власти в стране. В частности, Россия проявляет эти способности в бизнес-сфере (36 место) и деятельности правительственных организаций. Однако низкая, по данным NRI, активность российских граждан в социальных сетях.

Сравнительно низкие рейтинги у России по интегральному субиндексу Влияние (51 место), о чём говорят реальные сведения об относительно небольшом воздействии цифровизации на ситуацию в экономике (45 место). Цифровизации заметно способствовала достижению ЦУР (цели устойчивого развития), данный пункт соответствует сводному индексу страны (43 место). Заметим, что на экономический рост в стране сильно влияют цены на газ и нефть, которые могут превзойти успехи цифровизации. К сожалению, рейтинги нашей страны довольно низки и в Управлении (54 место). Данный индикатор демонстрирует, насколько смело и надёжно чувствуют себя в сетевой экономике население и бизнес, насколько руководство страны делает это участие общедоступным, а также насколько политическая среда и политические институты инициируют участие страны в цифровизации. В соответствии с данными NRI 2021, особенно слабое положение по таким показателям, как Регулирование (118 место), Нормативно-правовая среда ИКТ (115 место). [6]

Таблица 2 Субиндексы NRI-2021 России в общем рейтинге стран

Субиндекс NRI	Рейтинг (место)	Субиндекс NRI	Рейтинг (место)
Физические лица	47	Экономика	45
Инклюзивность	31	Вклад в ЦУР	43
Бизнес	36	Технологии будущего	62
Правительство	34	Качество жизни	89
Доступ	33	Контент	40
Доверие	38	Регулирование	118

В субиндекс «физические лица» высокие значения принесли показатели «уровня грамотности среди взрослых» и «уровень образования»; в субиндекс «инклюзивность» — показатель «электронного участия», который характеризует важность и полезность государственных веб-сайтов в оперативном информировании, предоставлении онлайн-услуг для своих граждан; в субиндекс «бизнес» большой вклад внес показатель «профессионалы». Подводя итоги, выделим то, что самыми слабыми в российском обществе были субиндексы «качество жизни», «регулирование» и «доступ».

Таким образом, некоторые показатели и субиндексы NRI в рейтинге стран даёт конкретное представление о сетевой готовности России на довольно высоком уровне, в большей мере, в сфере наличия ресурсами и навыками рационального использования интернета бизнесом, населением, и наконец, властью. В качестве доказательства этого вывода могут служить факты того, что в России есть собственные IT-сервисы, социальные сети, поисковые сервисы. Одними из лучших в мире признаны приведённые в действие в России проекты цифровизации налоговой системы и государственных услуг. Несмотря на очевидные преимущества, процесс цифровизации несет в себе и опасные тенденции. Возникают проблемы контроля и отслеживания работодателями своих сотрудников; возросла вероятность потери личной безопасности и конфиденциальности; часть персонала работают неполный рабочий день без непосредственного контактирования, зачастую с минимальной оплатой труда. В целях улучшения качества жизни необходимо построение грамотной цифровизации, учитывающей отрицательные стороны, поддерживающей равновесие в сложных системах «человек-цифра». Безусловно, Россия также может активизировать использование цифровых технологий для повышения эффективности экономики, оптимизации и стабилизации экономических процессов, способствовать экономическому росту.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Спартак А.Н. Последствия цифровой трансформации для международной торговли // Российский внешнеэкономический вестник. 2018. № 5. С. 7–23.
2. Доклад о цифровой экономике 2019. Создание стоимости и получение выгод: последствия для развивающихся стран // Обзор. ЮНКТАД. 2019.
3. Волкова А.А., Плотников В.А., Рукинов М.В. Управленческое консультирование. 2019. № 4. С. 38–49.
4. Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017 г. № 1632
5. Указ Президента РФ «О национальных целях развития России на период до 2030 года»
6. The network readiness index 2021. Accelerating Digital Transformation in a post-COVID Global Economy 2021. // Portulans Institute: [Электронный ресурс] — URL: <https://networkreadinessindex.org/countries/russian-federation/> (дата обращения: 23.03.2022).

Абоян К.М.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Aboyan K.M.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В РАМКАХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: цифровизация затрагивает все сферы деятельности человека. Она преобразует сознание людей, способы потребления информации и т. д. В настоящее время конкурентоспособность компаний определяется их интеллектуальным капиталом. Эффективное управление человеческими ресурсами повышает устойчивость компаний. В данной работе определены ключевые особенности и тенденции сферы управления человеческими ресурсами, определено то, как цифровая экономика трансформирует основные HR-процессы. Обозначены такие особенности сферы управления человеческими ресурсами, как: гибкое управление обучением персонала; командная работа; управление талантами; ОТК.

Ключевые слова: цифровая экономика, управление человеческим капиталом, автоматизация, управление талантами.

Annotation: Digitalization affects all spheres of human activity. It transforms people's consciousness, ways of consuming information, etc. Currently, the competitiveness of companies is determined by their intellectual capital. Effective human resource management increases the sustainability of companies. This paper identifies key features and trends in the field of human resource management, determines how the digital economy is transforming the main HR processes. Such features of the sphere of human resource management are indicated as: flexible management of personnel training; teamwork; talent management; ОТК.

Keywords: digital economy, human capital management, automation, talent management.

Цифровая экономика преобразует все сферы жизни человека. По данным исследования международной компании McKinsey&Company, к 2025 г. цифровая экономика обеспечит от 19% до 34% роста ВВП. В ближайшем будущем конкурентоспособность предприятий будет определяться уровнем их цифровизации [1].

Можно выделить следующие ключевые особенности сферы управления человеческими ресурсами в рамках цифровой экономики:

1. Гибкое управление обучением персонала. Традиционный подход к управлению человеческим капиталом, основанный на принципах традиционного повышения квалификации больше не соответствует современным запросам времени и рынка труда. Развитие человеческих ресурсов обуславливает конкурентоспособность компании, поэтому особое значение приобрело корпоративное обучение, которое позволяет сотрудникам компании получать непрерывное образование.

2. Командная работа. Сегодня можно говорить о формировании нового направления в теории и практике менеджмента – управление человеческим капиталом, основой которого может стать динамическая сетевая организационная структура, основанная на формировании и управлении самонаправляемых рабочих команд.

3. Управление талантами. В условиях цифровой экономики растет внимание к сотрудникам с высоким, но нереализованным потенциалом, исходя из предположения, что по отношению к ним целесообразно проводить корректирующие мероприятия, предоставлять им возможность планировать свою карьеру [2, 3].

4. Отдел технического контроля (ОТК) - самостоятельное подразделение производственной организации, которое осуществляет независимый контроль соответствия продукции установленным требованиям и гарантирует это соответствие потребителю. Отдел технического контроля подчиняется высшему руководству организации, что обеспечивает независимость контроля.

В заключение можно сказать, что ключевыми тенденциями в управлении человеческими ресурсами являются использование HR-аналитики и цифровых технологий. Цифровая экономика трансформирует основные HR-процессы: упрощает процедуры массового найма, процесс корпоративного обучения, открывает новые возможности в области управления эффективностью человеческих ресурсов. Таким образом, сегодня явное конкурентное превосходство получают те компании, которые умеют определять практику будущего и в соответствии с этим внедрять новые цифровые решения, в частности в сфере HR.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Загребельная Н.С. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике // Экономика: вчера, сегодня, завтра / Н.С. Загребельная, Е.Р. Бостоганашвили, 2019. – Том 9 –. № 1. – С. 374-384.

2. Ширинкина Е.В. Цифровые кадры как новый показатель качества человеческого капитала Е.В. Ширинкина // Современная научная мысль. – 2018. – № 4. – С.181-184.

3. Мониторинг развития информационного общества в Российской Федерации / Федеральная служба государственной статистики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/free_doc/new_site/business/it/monitor_rf.xls (дата обращения 29.03.2022).

Авдиль Э.Э., Винник У. В.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О. Р.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Avdil E.E., Vinnik Y. V.

2nd year students,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Zhavoronkova O. R.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в статье рассмотрено влияние искусственного интеллекта на работу в кадровом отделе. Выявлены возможности ИИ при подборе сотрудников, увольнении, а также разработка системы оплаты труда. В ходе исследования было рассмотрено использование ИИ в современных организациях.

Ключевые слова: HR-система, управление персоналом, искусственный интеллект, современные технологии, цифровизация

Annotation: The article examines the impact of artificial intelligence on work in the HR department. Opportunities have been identified in the selection of employees, dismissal, as well as the development of a remuneration system. The study examined the use of AI in modern organizations.

Keyword: HR system, personnel management, artificial intelligence, modern technologies, digitalization.

В современное время происходит интенсивное развитие различных технологий, многие компании выходят на новый уровень функционирования, растут и модифицируют свое производство. Использование современных производственных технологий диктует необходимость применения современных подходов в сфере управления персоналом. Яркий тренд автоматизации HR-систем – искусственный интеллект.

Главной причиной ускоренного внедрения ИИ стала пандемия, из-за которой организациям пришлось перейти на удаленный режим или же на гибридный график работы. В связи с этим нужна модернизация деятельности HR. Современные IT- системы помогают четко решить такие задачи, как адаптация сотрудников, их обучение и развитие, карьерный рост, а также вовлеченность миссии компании среди коллектива.

У ИИ есть много преимуществ, но основные из них – это объективность действия, решения и высокая скорость обработки большого потока информации, также способность быстро и эффективно сопоставлять факты и анализировать их. Человек тратит часы, а иногда и дни, работая над некоторыми вопросами, машина, в свою очередь, справляется с ними за секунды.

В 2020 году в рамках исследования «Применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций» доктора экономических наук Оксаны Чулановой был проведён опрос, посвященный роли искусственного интеллекта в современном бизнесе. Результаты опроса показаны на рисунке 1. Более 150 лиц приняло участие в опросе, из них 69%- крупный бизнес, 21% - средний и 10% - малый. Большинству опрошенных была интересна тема ИИ, но были сотрудники, которые отнеслись равнодушно к данной технологии [1].

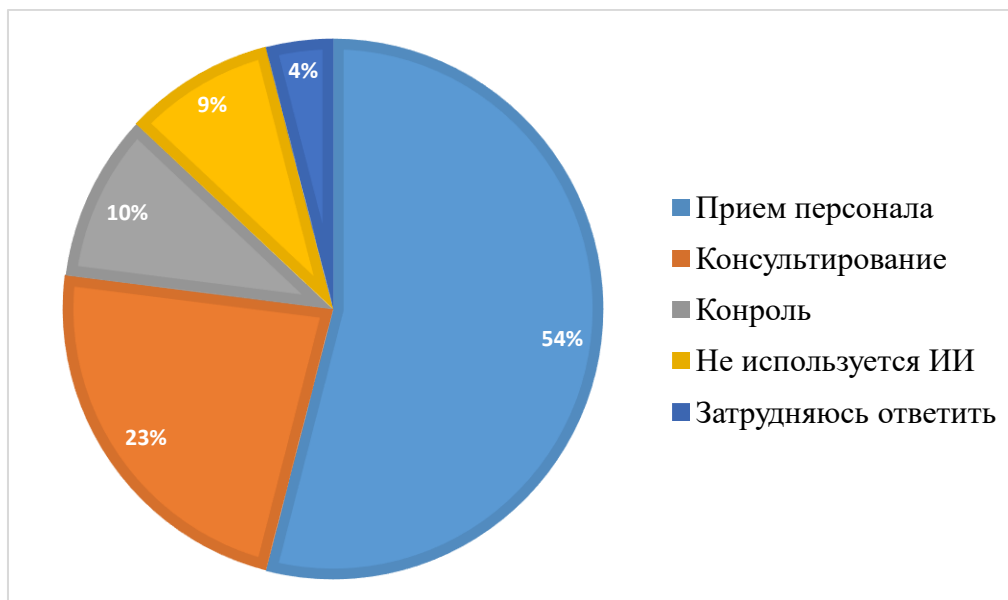


Рисунок 1. Использование искусственного интеллекта в современных организациях, %

По результатам опроса, можно оценить, что большая часть сотрудников - 54%, используют ИИ при приеме персонала: анализ резюме, считывание кандидатов. Число опрошенных, которые отмечают применение ИИ в следующих задачах: консультирование кандидатов с помощью чат-ботов и контроль сотрудников с использованием дронов – составило в общем 33%. Наименьший процент сотрудников, которые утверждают, что в их компании HR- служба не использует искусственный интеллект.

Следует отметить возможности ИИ в сфере рекрутинга. Одна из способностей – уменьшение когнитивных ошибок, которые допускают рекрутеры сами того не замечая. Опыт и взгляды человека влияют на многие моменты при выборе кандидата, например, внешность, манера речи, различные особенности. Искусственный интеллект, в свою очередь, разработан так, что не обращает свое внимание на те моменты, которые никак не влияют на качество работы в предложенной должности. Это и делает процесс найма качественным [2, с.73].

При подборе персонала отличной помощницей стала робот «Вера». ИИ от компании Staforu оперативно анализирует поступившие вакансии, проводит различные видеособеседования и интервью. Робот «Вера» отправляет смс-приглашения, отвечает на вопросы кандидата, а также ищет интересующие вакансии на сайтах работы. Благодаря ей упрощается деятельность рекрутера [3].

Следующая немаловажная возможность искусственного интеллекта – формирование зарплат сотрудникам. Программа оценивает различные факторы (квалификация сотрудника, стаж, опыт и объем работы, оценка руководителя и коллег, информация о профессионализме, важности и сложности деятельности) и создает эффективную систему оплаты труда. С помощью нее можно заметить, каким сотрудникам компания переплачивает, а какие, наоборот, недооценены.

Немаловажный инструмент ИИ в HR-системах – прогнозирование увольнений сотрудников. При помощи определенных технологий можно предотвратить уход ценного сотрудника, профессиональное выгорание. Система проводит опрос, связанный с организационной культурой организации, изучает условия, специфику, а также эффективность

работы сотрудника. На основе этих данных разрабатывает рекомендации и предупреждения для руководителей [4].

Таким образом, можно утверждать, что в настоящее время все больше наблюдается тенденция применения ИИ в развитии HR. Следовательно, организациям, уделяющим внимание управлению персоналом важно следить за трендами в этой сфере. Современные технологии позволяют грамотно создавать условия для благоприятной работы, оценивать возможности для роста и развития, эффективно выстраивать процессы работы, а также формировать благоприятную среду для взаимоотношений между работниками и работодателем. Именно искусственный интеллект занимает особую роль в данной сфере. Благодаря ему упрощается работа всего HR-отдела.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Чуланова О.Л., Хайбуллова К.Н. Исследование применения технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом современных организаций [Электронный ресурс] // Вестник Евразийской науки, 2020 №1. URL: <https://esj.today/PDF/50ECVN120.pdf> (Дата обращения: 22. 03. 22).

2. Сидоренко, М.Ю. Технологии использования искусственного интеллекта в системе подбора и обучения персонала / М.Ю. Сидоренко, С.А. Макушкин // Новое поколение. - 2019. - № 20. - С. 71–76.

3. Вера, робот-рекрутер [Официальный сайт]. URL: <https://hr.robotvera.ru/static/newrobot/index.html> (Дата обращения: 23.03.22).

4. Росембаум Э. Прогнозирование увольнения работников [Электронный ресурс] : электрон. Журн. 2019 №1. URL: <https://www.cnbc.com/2019/04/03/ibm-ai-can-predict-with-95-percent-accuracy-which-employees-will-quit.html> (Дата обращения: 23.03.22)

Адаманова З. О.

*д. э. н., профессор,
зав. кафедрой экономической теории
и мировой экономики и
ГБОУВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова»
г. Симферополь, Россия*

Adamanova Z. O.

*Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Economic Theory
and World Economy
SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov,
Simferopol, Russia*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION OF THE SIXTH TECHNOLOGICAL MODE

Аннотация: В статье рассматриваются аспекты формирования шестого технологического уклада. Дано понятие технологического уклада. Представлены этапы развития технологического уклада.

Ключевые слова: технологический уклад, процесс, технологии.

Annotation: The article discusses aspects of the formation of the sixth technological mode. The concept of technological order is given. The stages of development of the technological order are presented.

Keywords: technological structure, process, technologies.

За последние годы концепция интеллектуального капитала приобрела незаурядную популярность. Исследования этого феномена со времени введения соответствующего понятия в научный оборот имеют междисциплинарный характер и осуществляются в рамках социологии, политологии, культурологии и экономической теории. Однако методологическая противоречивость и содержательная многозначность, сопровождающая познавательный процесс, не мешает большинству исследователей рассматривать уровень развития интеллектуального капитала в качестве интегрального качественного показателя общественной жизнедеятельности.

Исследования интеллектуального капитала в условиях современной социально-экономической трансформации актуализируются следующими причинами: во-первых, повышением роли интеллектуального капитала в экономическом развитии, обеспечением конкурентоспособности как на уровне отдельных предприятий, так и на уровне страны в целом, во-вторых, усилением конкуренции во всех сферах общественного бытия, в результате чего меняются десятилетиями выработанные представления о сущности человеческих отношений, что, в свою очередь, влияет на особенности формирования и создания производительного потенциала общества.

Цель данной работы состоит в теоретическом освещении условий формирования шестого технологического уклада.

Замещение труда знаниями дает западным ученым основание говорить о возможной замене трудовой деятельности новым типом активности, отличающимся значительными элементами творчества, ставить вопрос об исторической перспективе «классического» труда.

Еще основоположники марксизма отмечали, что «классический» с развитием общества уступит место более высокому типу деятельности, отождествляли уничтожение или устранение труда в будущем социуме с выходом человека за рамки сферы собственно производства [1, с. 17].

Таким образом, эффективность развития экономики современных государств в огромной степени зависит от средств, вкладываемых в «человеческий фактор», без которого невозможно обеспечить поступательное развитие общества.

В процессе затяжного экономического кризиса проблема достижения следующего технологического уклада для нашей страны является особо значимой, ведь изначально само понятие «технологический уклад» принадлежало российскому ученому Н. Д. Кондратьеву [2, с. 36]. Исследователь подчеркивал, что именно переход к новому технологическому укладу знаменует собой вступление производительных сил на более высокий уровень развития, а значит на новую ступень развития общества.

Теория технологического уклада была систематизирована российскими учеными С. Ю. Глазьевым, Д. С. Львовым, Г. Г. Фетисовым, Ю. В. Яковцом, В. И. Кушлиным, Б. Н. Кузыком и пр. [3; 4]. Ретроспективный анализ становления тезауруса позволяет сделать вывод, что вопросы диалектической взаимосвязи развития научно-технического прогресса и уровня производства имеют продолжительную историю.

Основной причиной смены технологических укладов является противоречие между требованием дальнейшего развития экономики на базе новых технологических достижений и текущим уровнем технологического уклада, когда новые требования развивающегося общества не могут быть удовлетворены при прежнем уровне развития техники и производства.

В России становление первого технологического уклада, знаменующее появлением текстильных машин, приходилось на конец XVIII – начало XIX вв. и характеризовалось очень медленными темпами развития. Основными экономическими институтами, опосредующими этот процесс, было постепенное объединение индивидуальных предпринимателей, их кооперация, вызванная нарастающей конкуренцией бизнеса.

Ко второй половине XIX в. труд крепостных крестьян заменяется наемным трудом и помещичьи фабрики становятся капиталистическими. Частный капитал и используемый паровой двигатель позволяют многократно увеличивать производительность и эффективность труда, формируя при этом технологический уклад второго порядка.

Формирование третьего технологического уклада в России, приходящееся на конец XIX в., сопряжено с растущей добычей и потреблением угля. Доступное топливо стимулирует развитие машиностроения, неорганической химии, проката стали.

Необходимость восстановления разрушенного Второй мировой войной хозяйства, поддержания военного, экономического и научного паритета с западными странами стала катализатором формирования в стране четвертого технологического уклада (40-е гг. XX в.).

Закладывание основ пятого технологического уклада (1980-е гг. XX в.) в российской экономике происходило одновременно с другими странами. Интересно, что еще в 60-е гг. XX в. в Японии и ряде индустриально развитых стран был спрогнозирован контур этого уклада и совершен задел его ключевого фактора – микроэлектроники, что обеспечило данным странам первенство в мировом научно-техническом развитии. Однако тяжелейший структурный кризис, сопровождающийся распадом Советского Союза, разрушение хозяйственной системы, стагнирование производства, его полный моральный и физический износ при отсутствии каких-либо инвестиционных вложений в течение нескольких десятилетий привели к сворачиванию тенденций развития нового уклада.

Понятие «шестой технологический уклад» отражает теоретические представления о работе ключевых механизмов успешного развития отдельной страны / экономики в условиях динамичного развития современной мировой экономики.

Шестой технологический уклад характеризуется формированием системы искусственного интеллекта, био- и нанотехнологий.

Сегодня на основе информационных технологий развиваются не только успешная коммуникативная и экономическая активность, но также система высшего образования и

научная деятельность. Для ускорения финансово-экономических транзакций на глобальной шкале используется цифровизация соответствующей информации.

По мнению С. Ю. Глазьева, мировая экономика развивается главным образом под воздействием фактора шестого технологического уклада. Экономика современной России находится в условиях специфического экономического состояния, которое соответствует качественным параметрам третьего, четвертого и пятого технологических укладов [3, с. 62].

Таким образом, можем отметить, что технологический уклад представляет собой сложный и длительный процесс, основанный на развитии науки и технологий, что в свою очередь, говорит о стремительном возрастании многообразия знаний и их специализаций. Мобильность является тем средством, которое помогает исследователям и практическим работникам идти в ногу с развитием в конкретной сфере знаний. Она также помогает открывать новые области знания, так как способствует взаимодействию представителей различных технологических сфер реального сектора экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляев А. В. Интеллектуальная привлекательность региона / А. В. Беляев // *Alma mater = Вестник высшей школы*. – 2016. – № 10. – С. 16–19.
2. Кондратьев Н. Д. Проблемы экономической динамики / Н. Д. Кондратьев. – Москва : Наука, 1989. – 525 с.
3. Глазьев С. Ю. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования / С. Ю. Глазьев, Д. С. Львов, Г. Г. Фетисов. – Москва : Наука, 1992. – 208 с.
4. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Й. Шумпетер. – Москва : Директмедиа Паблишинг, 2008. – 401 с.

Аджисалиев Ш.Ш.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.03.05 Бизнес-информатика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Adjisaliyev Sh.Sh.,

1st year master's student,

38.03.05 Business informatics

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN AGRICULTURE

Аннотация: В статье рассматриваются цифровые технологии, которые используются в сфере сельского хозяйства. Был проведён краткий обзор полученных и предполагаемых выгод от внедрения цифровых технологий в аграрные предприятия. Сделаны выводы о перспективах развития данной отрасли экономики.

Ключевые слова: цифровые технологии; сельское хозяйство; цифровизация.

Annotation: The article discusses digital technologies that are used or will be used in the field of agriculture. A brief overview of the received and expected benefits from the introduction of digital technologies in agricultural enterprises was carried out. Conclusions were also drawn about the prospects for the development of this sector of the economy.

Keyword: digital technologies; agriculture; digitalization.

Развитие цифровых технологий в сфере сельского хозяйства началось в следствие третьей промышленной революции и в первую очередь связано с широким распространением и применением информационно-коммуникационных технологий. Так коллектив авторов под руководством Н.Р. Амировой пришел к выводу, что «сельское хозяйство – одна из базовых отраслей экономики, обеспечивающих население страны продовольствием и промышленность сырьём. В современных условиях данная сфера, как и другие отрасли экономики, характеризуется применением новых технологий, вызванных необходимостью сокращения затрат на производство, необходимостью соответствия потребностям современного рынка, быстро изменяющимся требованиям стандартов и многих нормативных документов» [1, с. 266].

Сейчас существует множество различных цифровых технологий: смысл одних заключается в сборе, обработке и хранении информации, смысл других - в дистанционном или автоматическом управлении объектов. Но суть всех технологий заключается в повышении производительности труда и увеличении конкурентоспособности.

По мнению Норалиева Н.Х. и Юсупова Ф.Э. основными цифровыми технологиями применяемые в сфере сельского хозяйства являются [2, С.6]:

- Интернет вещей (Internet of Things–IoT)

- Большие данные (Big Data)
- технологии глобального позиционирования (GPS)
- географические информационные системы (GIS)
- технологии оценки урожайности (Yield Monitor Technologies)
- технология переменного нормирования (Variable Rate Technology)
- технологии дистанционного зондирования земли (ДЗЗ).

«Интернет вещей» позволяет автоматизировать множество процессов управления и контроля посредством внедрения «устройств» в различные субъекты агропромышленного производства (механические и цифровые устройства, объекты, животные, люди). Также эти «устройств» могут формировать «Большие данные». Интернет вещей формирует некую экосистему, как на уровне одного с/х предприятия, так и на уровне агропромышленного комплекса всей Земли. Данная экосистема позволяет в режиме реального времени следить за здоровьем скота или растений, наличием вредителей или болезней, проводить контроль использования воды, обнаруживать поломки в технике и многое другое.

Большие данные представлены в составе двух групп: структурированные и неструктурированные данные. Структурированные данные в сельском хозяйстве это обычно данные о характеристике почвы, растений, животных или климата, собранные с помощью специальных «датчиков» и зафиксированные в электронные таблицы (например, Excel). Неструктурированные - данные в виде аэроснимков и спутниковых снимков полей или видеосъемок скота. После сбора данных приходит время анализа или аналитики данных - что позволяет найти закономерности, решить имеющиеся проблемы или принять управленческое решение. В обработке Больших данных используются специализированные программные инструменты. С помощью Больших данных можно заранее спрогнозировать, с некоторой вероятностью, количество и качество будущего урожая, возможность засухи, оптимальное время сбора урожая, необходимость использования агрохимикатов и т.д. Также большие данные могут помочь достичь эффективности цепочки поставок путём отслеживания и оптимизации маршрутов доставки поставок, тем самым сократив количество пищевых отходов. Следует упомянуть, что в сборе и обработке Больших данных могут помочь Облачные вычисления и Искусственный интеллект.

Технологии глобального позиционирования (GPS) обычно используется для мониторинга и управления сельскохозяйственной техникой, что позволяет снизить расход ГСМ, а также оптимизировать маршруты и нагрузку на технику и обслуживающий персонал.

Географические информационные системы (GIS) используются для сбора, хранения, анализа и графической визуализации географических данных о сельскохозяйственных объектах.

Смысл технологий дистанционного зондирования земли (ДЗЗ) в сельском хозяйстве заключается в изучении и постоянном мониторинге состояния земной поверхности сельскохозяйственных угодий: степень урожайности, истощения почвы, рельефа, идентификация видов выращиваемых культур, определение состояния посевов, оценка ущерба от каких либо событий и т.д. Дистанционное зондирование земли выполняется с помощью инструментов воздушно-космического картографирования (самолёты, БПЛА, спутники). Для обработки полученных данных ДЗЗ раньше использовали экспертные оценки, но со временем всё чаще используют технологии искусственного интеллекта. Предполагается, что в ближайшее время ДЗЗ повысит способность обнаруживать мелкие и фрагментированные типы землепользования. Также следует отметить, что прорыв в области строительства беспилотных летательных аппаратов позволил уменьшить порог вхождения в использовании ДЗЗ для малых и индивидуальных предприятий сельского хозяйства. Технология ДЗЗ позволяет сократить количество людей и времени для мониторинга участков сельскохозяйственных угодий. Также необходимо отметить, что технология ДЗЗ позволяет наблюдать и прогнозировать погодные условия, выдвигать предположения о будущем урожае с конкретного участка земли, определять дефицит удобрений и воды, вычислять степень деградации почвы. Данные, собранные с помощью ДЗЗ, также могут использоваться в Больших данных.

Технологии глобального позиционирования (GPS), географические информационные системы (GIS), технологии оценки урожайности (YMT), технология переменного нормирования (VRT), технологии дистанционного зондирования земли (ДЗЗ) и «Интернет вещей» (IoT) вместе используются в комплексе, называемом «Точное земледелие». Точное земледелие – это применение «умных» устройств в управлении продуктивностью посевов с учётом изменений в среде обитания растений, а также более эффективное использование земли. При этом происходит оптимизация операционных расходов и повышение урожайности за счёт сокращения объёмов используемых семян, агрохимикатов, удобрений и воды.

Выше перечисленные цифровые технологии являются основами для создания следующих, по мнению авторов статьи «Проблемы и перспективы цифровых технологий в сельском хозяйстве», направлений развития сельского хозяйства [3, с.28]:

- «Умная ферма»;
- «Умное поле»;
- «Умное стадо»;
- «Умная теплица»;
- «Умный агроофис»;
- «Умный сад»;
- «Умное землепользование».

Развитие цифровых технологий в сфере сельского хозяйства уже затронуло все отрасли аграрного сектора. Цифровые технологии дают значительные положительные преобразования в связи между производителями сельскохозяйственной продукцией, представителями пищевой промышленности и сетями реализации продуктов. Тенденции в цифровизации сельского хозяйства следующие: автоматизация процессов, повышение конкурентоспособности, оптимизация издержек и увеличение производительности. Также замечаются сдвиги в сторону повышения контроля качества, экономии ресурсов и экологичности. Для полного внедрения цифровых технологий в сельское хозяйство и их обслуживание потребуется большое количество специалистов, что даст новые высокооплачиваемые рабочие места. Данные преобразования очень важны, так как от дальнейшего развития сельского хозяйства зависит решение проблем окружающей среды и нехватки продовольствия для растущего населения Земли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Амирова, Н. Р. Цифровые технологии в сфере сельского хозяйства / Н.Р. Амирова, Л.В. Саргина, Я.Э. Кондратьева // ЦИТИСЭ. – 2020. – №2(24). – С. 266-280.
2. Норалиев, Н. Х. Цифровые технологии в сельском хозяйстве / Н.Х. Норалиев, Ф.Э. Юсупова // Вопросы науки и образования. – 2020. – №8 (92). – С. 4-10.
3. Проблемы и перспективы цифровых технологий в сельском хозяйстве / Н.Н. Сологуб, О.И. Уланова, Н.И. Остробородова, Д.А. Остробородова // МСХ. – 2021. – № 4. – С. 28-30.

Анисимова Н.Ю.

*к.э.н., доцент кафедры
государственного и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Anisimova N.Yu.,

*PhD, Associate Professor of State
and Municipal Administration Department,
Institute of Economics and Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

ORGANIZATION OF STAFF TRAINING IN CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: Представлены результаты исследования реорганизации системы подготовки кадров в условиях цифровой трансформации экономики. Цифровая нестабильность приводит к необходимости поиска новых образовательных технологий, сравнительный анализ которых и явился целью данной статьи. На основе изучения различных подходов к профессиональному образованию обоснованы достоинства его смешанной формы, рассмотрены ее разновидности и перспективы дальнейшего внедрения в процесс подготовки кадров.

Ключевые слова: подготовка кадров, цифровизация, цифровая экономика, профессиональное образование, смешанное обучение.

Annotation: The results of a study of the reorganization of the personnel training system in the context of the digital transformation of the economy are presented. Digital instability leads to the need to search for new educational technologies, a comparative analysis of which was the purpose of this article. Based on the study of various approaches to vocational education, the advantages of its mixed form are substantiated, its varieties and prospects for further implementation in the training process are considered.

Keyword: training, digitalization, digital economy, vocational education, blended learning.

Цифровизация образования меняет не только способы передачи знаний и технологии обучения, она меняет саму систему и процесс подготовки кадров [1]. Об этом свидетельствует и многообразие новых терминов, продуцируемых цифровой экономикой, часть из которых нашла свое нормативное закрепление в Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации» [3]. В частности, ст. 16 данного Закона устанавливает порядок реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, ст. 17 – формы получения образования и формы обучения, включая самообразование.

Данные формы соотносятся с терминологией, принятой ЮНЕСКО для отражения уровней институционализации системы подготовки кадров и включающей формальное, неформальное и информальное образование [2, 5]. Под формальной формой образования при этом понимается иерархически упорядоченная система обучения с выдачей соответствующего диплома, неформальной – разнообразные формы дополнительного образования с получением удостоверения или сертификата, информальной – индивидуальная траектория самообразования без документально зафиксированного результата. При этом трансформация образовательного

процесса, обусловленная пандемией COVID-19, стирает границы между различными формами подготовки кадров, расширяя ареал применения смешанной формы обучения.

Смешанное обучение (англ. «blended learning»), возникшее на пересечении традиционных и инновационных образовательных технологий, является самым комплексным понятием из рассмотренных форм получения образования. В отечественной научной литературе оно трактуется достаточно широко, как с точки зрения самого определения, так и его внутреннего содержания. Данная форма получения образования, получившая также названия «комбинированной» и «гибридной», характеризуется следующими отличительными признаками:

- наличие между обучающимся и педагогом определенного расстояния в течение преобладающей части учебного процесса;
- использование современных информационно-коммуникационных технологий и традиционных педагогических методов обучения, направленных на объединение усилий всех участников образовательного процесса и максимальное усвоение знаний;
- обеспечение интерактивности образовательного процесса во время аудиторной работы и внеаудиторных занятий;
- приоритет самоконтроля обучающегося над контролем со стороны преподавателя.

Несмотря на различия в трактовках, все авторы сходятся в том, что смешанное обучение позволяет минимизировать недостатки и традиционного, и дистанционного образования, в то же время более полно используя их преимущества. В ряду прочих к последним относят решение проблем социализации, воспитания, обучения конвенциональным ролям и нормам, а также передачу неявного знания, неотделимого от человека, но получаемого другим обучающимся в процессе совместной учебной деятельности. Данные функции смешанного обучения играют особую роль в процессе подготовки кадров в условиях цифровой нестабильности. Психологическая поддержка обучающихся и искусство интеллектуального поиска являются сегодня основными причинами нецелесообразности полной цифровизации системы образования, несмотря на имеющиеся у нее преимущества.

Смешанное обучение, благодаря разнообразным вариантам сочетания традиционной и дистанционной технологий, обладает достаточно обширным аппаратом образовательных моделей [4]. Из них наиболее апробированными в практике подготовки профессиональных кадров являются следующие:

1) Личностно-ориентированная (ротационная) модель («Rotation Model») – этот тип смешанного обучения предполагает фиксированное расписание и индивидуальное взаимодействие с преподавателем в произвольном онлайн-режиме. Данная модель эффективна при изучении базовых элементов курса, а для закрепления знаний, полученных на классических аудиторных занятиях, используют интеллектуальное адаптивное программное обеспечение. Преимуществом такой формы обучения является логика последовательного изложения материала, поощрение к самостоятельной работе обучающегося в интерактивной цифровой среде.

2) Гибкая модель («Flex Model») – использование данной модели предусматривает преимущественное размещение учебных материалов в сети Интернет и самостоятельное применение полученных знаний, умений и навыков обучающимися в цифровой среде. При этом большую часть времени студенты проводят в компьютерных онлайн-лабораториях, а преподаватели работают со студентами в малых группах и оказывают помощь в консультативном режиме.

3) Модель самостоятельного выбора («Self-blend model») – активно внедряемая в ВУЗы образовательная модель, дающая обучающимся возможность изучить дополнительные дисциплины сверх объема основной образовательной программы с помощью Интернет-доступа. Для эффективной реализации данной модели необходим высокий уровень самомотивации и адаптивности к условиям цифровой экономики, творческое мышление и широкий кругозор студентов.

4) Модель обогащенного виртуального обучения («Enriched virtual model») – диаметрально противоположна ротационной модели, так как весь объем учебных материалов и сам образовательный процесс переносится на сетевые платформы. При такой форме смешанного электронного обучения студенты общаются с преподавателем индивидуально по онлайн-связи для решения возникающих в процессе изучения курса вопросов. Данная модель в наибольшей степени привлекательна для взрослых обучающихся, которым необходимо больше гибкости и независимости в графике ежедневных занятий.

В целом, элементы организации подготовки профессиональных кадров качественно видоизменились под влиянием процесса цифровизации, начиная с учебных учреждений и заканчивая образовательной инфраструктурой. Это позволило активнее вовлекать в процесс подготовки кадров не только выпускников системы среднего общего образования, но и работающих специалистов, как для целей повышения их квалификации, так и профессиональной переподготовки.

Таким образом, организация подготовки кадров в цифровой экономике трансформируется как с точки зрения образовательного процесса, так и внутреннего устройства системы, продуцирующей высококвалифицированных специалистов. Она имеет свои достоинства и недостатки по сравнению с традиционной формой обучения, однако, является объективной реальностью в условиях цифровизации общественных отношений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анисимова, Н. Ю. Организация подготовки кадров в цифровой экономике [Текст] / Н. Ю. Анисимова // Креативная экономика. – 2021. – Т. 15. – № 3. – С. 735-748.
2. Горшкова, В. В. Аксиологический потенциал современного информального образования [Текст] / В. В. Горшкова // Академия профессионального образования. – 2020. – № 4(95). – С. 9-13.
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 29.03.2022).
4. Шроль, Т. С. Смешанное обучение как новая форма организации ИКТ-образования [Текст] / Т. С. Шроль // Научные записки РГГУ. – 2016. – Вып. 13(56). – Ч. I. – С. 166-170.
5. Moldovan, O. The Necessity of Reconsidering the Concept of Non-formal Education [Text] / O. Moldovan, V. Bocoş-Binţinţan // Procedia - Social and Behavioral Sciences. – 2015. – Vol. 209. – Pp. 337-343.

Апти Л. Р.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н. В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Apti L. R.,

1st year student, 38.04.08 Finance and credit

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ: ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ

DIGITAL RUBLE: MAIN CHARACTERISTICS AND CURRENT STATUS

Аннотация: В статье рассматривается влияние цифровых технологий на экономику и финансовую систему, а именно внедрение цифровой валюты центральными банками различных стран. Авторы рассматривают мировой опыт внедрения цифровой валюты, а также перспективы и роль цифрового рубля.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая валюта центральных банков (ЦВЦБ), платежная система, цифровой рубль.

Annotation: The article discusses the impact of digital technologies on the economy and financial system, namely the introduction of digital currency by the central banks of various countries. The authors consider the global experience of introducing a digital currency, as well as the prospects and role of the digital ruble planned for release by the Bank of Russia.

Keyword: digital technologies, digital currency of central banks (CBDC), payment system, digital ruble.

На сегодняшний день развитие цифровых технологий затронуло практически все сферы жизни человека. Это и не удивительно, поскольку применение цифровых технологий в значительной степени облегчают множество трудоёмких и затратных процессов, что позволяет человеку экономить время и иметь доступ к желаемому из любой точки, где есть доступ к Интернету. Так применение цифровых технологий в сфере финансов и финансовых услуг, приводит к увеличению объемов безналичных платежей, следовательно, отказ от наличности, что, в целом, является положительной тенденцией для денежно-кредитной системы страны.

В данной связи, особое внимание следует уделить такому инструменту денежного обращения, как цифровая валюта. Цифровые валюты центральных банков (ЦВЦБ) в последнее время стали актуальной темой в финансовом пространстве. Банки, учреждения и правительства проводят исследования экономической и технической осуществимости внедрения новой формы цифровых денег и ее влияния на денежно-кредитную и фискальную политику [5].

Цифровая валюта – это цифровые деньги, которые были выпущены центральным банком страны и впоследствии деноминированы в национальной расчетной единице, представляющие

собой обязательства центрального банка. Из отчета Банка международных расчетов следует, что более 80% центральных банков уже исследуют ЦВЦБ [5]. Правительства признают ЦВЦБ законным платежным средством в юрисдикции центрального банка-эмитента, а это означает, что любой может использовать их для платежей, и каждый продавец должен их принимать.

Следует отметить, что «по состоянию на конец 2021 года ЦВЦБ официально запущены уже в десяти государствах мира, в частности, в таких регионах, как Карибский бассейн, Юго-Восточная Азия и Африка» [4]. «На конец июня 2021 года цифровой юань уже начал приниматься в пекинском метро, в КНР было открыто свыше 20,8 млн кошельков физических лиц и свыше 3,5 млн корпоративных кошельков, через которые проведено 70,7 млн транзакций на сумму примерно 34,5 млрд юаней ($\approx 5,4$ млрд долл. США)» [4]. Отправной точкой к созданию собственного цифрового платежного средства в Российской Федерации следует считать введение принципа «цифровых прав» в российское законодательство в 2019 году, принятие в 2020 году Федерального закона «О цифровых финансовых активах и криптовалюте», где регламентированы основные понятия и требования к регулированию цифровой экономики.

Отметим, что соответствие с данным законом «Цифровой валютой признается совокупность электронных данных (цифрового кода или обозначения), содержащихся в информационной системе, которые предлагаются и (или) могут быть приняты в качестве средства платежа, не являющегося денежной единицей Российской Федерации, денежной единицей иностранного государства и (или) международной денежной или расчетной единицей, и (или) в качестве инвестиций и в отношении которых отсутствует лицо, обязанное перед каждым обладателем таких электронных данных, за исключением оператора и (или) узлов информационной системы, обязанных только обеспечивать соответствие порядка выпуска этих электронных данных и осуществления в их отношении действий по внесению (изменению) записей в такую информационную систему ее правилам» [2].

Так, цифровой рубль – «это цифровая форма российской национальной валюты, которую Банк России планирует выпускать в дополнение к существующим формам денег» [3]. Введение цифрового рубля обеспечивает ряд преимуществ для граждан и бизнеса, участников финансового рынка и государства. Для граждан и бизнеса внедрение цифрового рубля, в первую очередь, поспособствует повышению доступности различных финансовых услуг даже на самых отдаленных территориях России. Также средства на электронных кошельках будут более сохранны за счет наличия уникальных номеров цифровых рублей, позволяющих отследить их движение и упростить восстановление нарушенных прав владельца в случае их утраты или хищения. Для бизнеса это также значит снижение затрат на проведение операций, а также отказ от обслуживания инкассации. Для участников финансового рынка внедрение цифрового рубля означает разработку новых высокотехнологичных сервисов по его обслуживанию, что приведет к иной инновационной конкуренции и развитию цифровой платежной инфраструктуры. Для государства цифровой рубль будет являться инструментом мониторинга, который позволит [1]:

- контролировать расходование бюджетных средств;
- снижать издержки на администрирование бюджета;
- упростить проведение трансграничных платежей .

Также следует отметить, что на начальном этапе формирования концепции цифрового рубля для рассмотрения были предложены четыре модели цифрового рубля, а именно:

1. Оптовая одноуровневая модель (модель А).
2. Розничная одноуровневая модель (модель В).
3. Розничная двухуровневая модель с ролью финансовых организаций как транзитных агентов (модель С).
4. Розничная двухуровневая модель с ролью финансовых организаций как участников расчетов (модель D).

Анализ обратной связи по итогам публичного обсуждения Доклада[3] и последующих встреч на различных площадках показал, что подавляющее большинство респондентов (84%)

отдали предпочтение двухуровневой розничной модели цифрового рубля (модель D). «Данная модель предусматривает максимальную доступность цифрового рубля для граждан и бизнеса, а также снижение издержек в экономике за счет оптимизации стоимости расчетов» [1].

Для лучшего понимания принципа работы данной модели, Центральный банк предоставил детальную схему ее действия (рис.1).

На начальном этапе проект цифрового рубля предполагается реализовывать на базе кредитных организаций. При этом реализация проекта предполагает следующие стадии [3]:

1. в декабре 2021 года был готов прототип онлайн-платформы;
2. начало 2022 года: тестирование цифрового рубля с помощью коммерческих банков;
3. разработка поправок в действующее законодательство, необходимых для внедрения цифрового рубля.

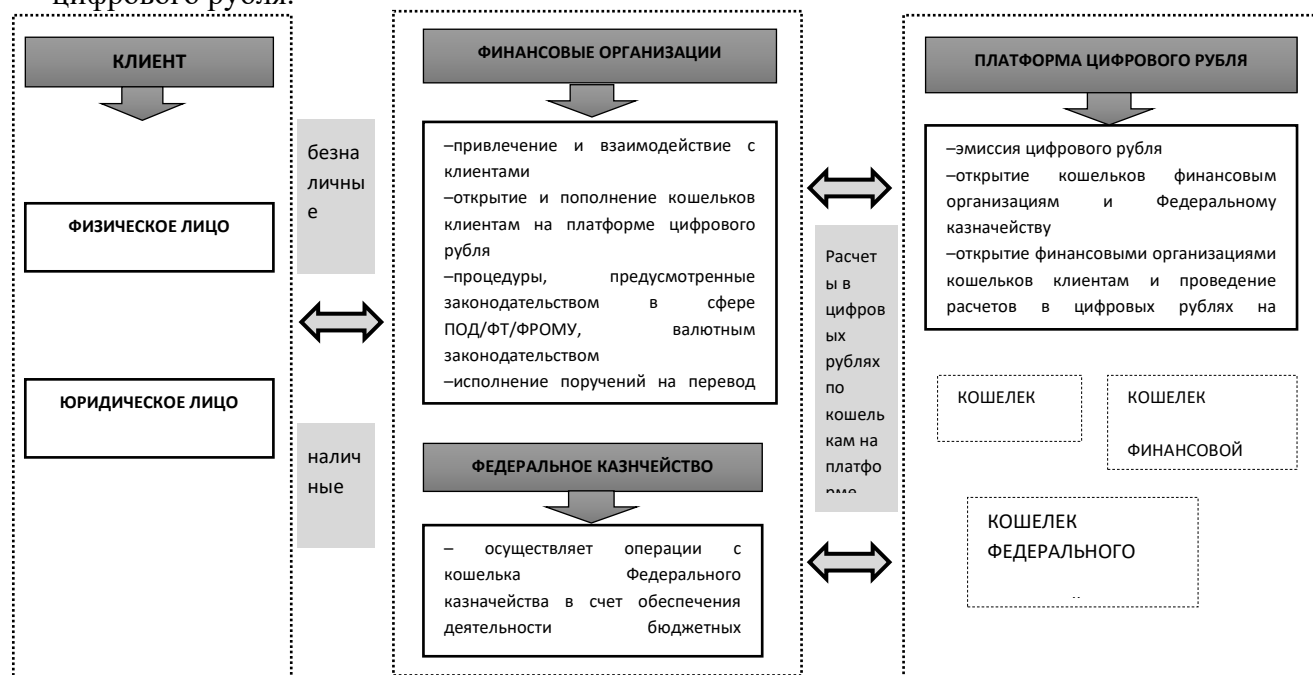


Рисунок 1 – Схема двухуровневой розничной модели цифрового рубля. [3]

Для тестирования платформы цифрового рубля была выбрана пилотная группа, включающая в себя двенадцать коммерческих банков. В случае положительного результата тестового режима обращения российской цифровой валюты, будет разработана специальная дорожная карта – подробный план по повсеместному внедрению нового вида денег.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Концепция цифрового рубля [Электронный ресурс] // Официальный сайт Банка России. – Апрель 2021 – Режим доступа https://www.cbr.ru/Content/Document/File/120075/concept_08042021.pdf (дата обращения 29.03.2022г.).

2. О цифровых финансовых активах, цифровой валюте и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 31.07.2020 № 259-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2020. – № 31. – (часть I). – С. 5018.

3. Официальный сайт Банка России. Цифровой рубль [Электронный ресурс]// - Режим доступа https://www.cbr.ru/fintech/dr/#a_123392 (дата обращения: 29.03.2022г.).

4. Развитие цифровых валют центральных банков на современном этапе. Мировой опыт и прогнозы [Электронный ресурс] // Журнал ПЛАС №1. – 11.02.2020. - Режим доступа <https://plusworld.ru/journal/2022/plus-1-2022/razvitie-tsifrovyyh-valyut-tsentralnyh-bankov-na-sovremennom-etape-mirovoj-opyt-i-prognozy/> (дата обращения: 29.03.2022г.).

5. What is a central bank digital currency (CBDC)? [Electronic resource] //Hedera. - Mode of access: <https://hedera.com> (Data of access: 29.03.2022г.)

Аскеров Н.С.

*к.э.н., доцент, зав. кафедрой политэкономии
экономического факультета
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный
университет»
г. Махачкала, Россия*

Askerov N. S.

*PhD, Associate Professor , Head of the
Department of Political Economy
Dagestan State University ,
Makhachkala, Russia*

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ

RUSSIA'S ECONOMIC POLICY IN THE CONTEXT OF INTERNATIONAL SANCTIONS

В условиях нарастающего потока международных экономических санкций против России после известных украинско-российских событий 2014-го и начала 2022-го года вопрос обеспечения эффективного функционирования российской экономики, обеспечения экономического суверенитета российского государства приобретает особую актуальность. Поэтому очевидной реакцией на недружественные действия в отношении России стало развитие программ импортозамещения в российской экономике по всем направлениям. При этом сама идея развития программ импортозамещения в интересах обеспечения экономического суверенитета страны актуальна и в рамках реализации новой Стратегии национальной безопасности [1], где поставлена задача обеспечить суверенность страны, в том числе и в экономической сфере.

Действие санкций приводит к разрыву интеграционных и кооперативных связей, нарушению сложившейся системы международного разделения труда. О применении инструментов импортозамещения для защиты национальных интересов писали ещё представители меркантилизма. Такие английские и французские экономисты 16-17 веков как Т. Ман (1571–1641), У. Петти (1623–1687), А. Монкретьен (1575–1621), Ж.-Б. Кольбер (1619–1683) и др. в своих исследованиях указывали на необходимость протекционистских мер, ограничения импорта и поощрения экспорта для стимулирования отечественного производства.

Известная теория сравнительных преимуществ, сформулированная одним из классиков политэкономии Давидом Рикардо, также гласит о преимуществах международного разделения труда: «страна, специализируясь на производстве тех или иных товаров, добивается высокой эффективности и высшей производительности (меньших издержек по сравнению с другими странами на единицу продукции), она получит выгоду от торговли этими товарами на мировом рынке». Эти и другие экономические теории обосновывают преимущества международного разделения труда, однако в современных условиях экономические санкции используются как инструмент регулирования межгосударственных отношений, хотя они противоречат друг другу. По своему содержанию санкции отражают отношения по регулированию процессов конкурентного противостояния стран на мировом рынке с целью обеспечения эффективной защиты национальной экономики. Как отмечено выше, санкции ставят объективный вопрос об импортозамещении, которая направлена на развитие национального производства путем замены импортируемой промышленной продукции и товарами отечественного производства, что направлено на обеспечение экономической безопасности страны.

Особенность политэкономических реалий, с которыми столкнулось Российское государство сегодня, состоит в том, что международные ограничения коснулись не только импортных операций, но и экспортных, т.е. ограничены и ввоз, и вывоз товаров, услуг и капиталов. Соответственно, напрашивается очевидный вывод: главная задача – переход к самостоятельному производству, который бы обеспечивал удовлетворение потребностей населения, производства, бизнеса.

Для оценки складывающейся ситуации в экономике, рассмотрим взаимосвязь рынка нефти и газа с формированием доходов бюджета России (Рис.1)

Данные рисунка показывают, что нефтегазовые доходы Российского бюджета в 2006 - 2021 гг варьировались в пределах от 28 до 51% (среднее значение – 43%). В целом, как видно из таблицы, наблюдается снижение доходов бюджета от продажи нефти и газа, иначе – снижается сырьевая зависимость. Но при этом, доходы бюджета в 2021 году выросли по сравнению с 2020 годом почти на 4 трлн. рублей, чему способствовали цены на нефть, возросшие более чем три раза. Так, если цена на нефть марки Brent в апреле 2020 года составляла 20 долларов за баррель, то в апреле 2021 года она составляла 67 долларов/баррель, а к середине апреля 2022 года она составляла примерно 110 долларов.

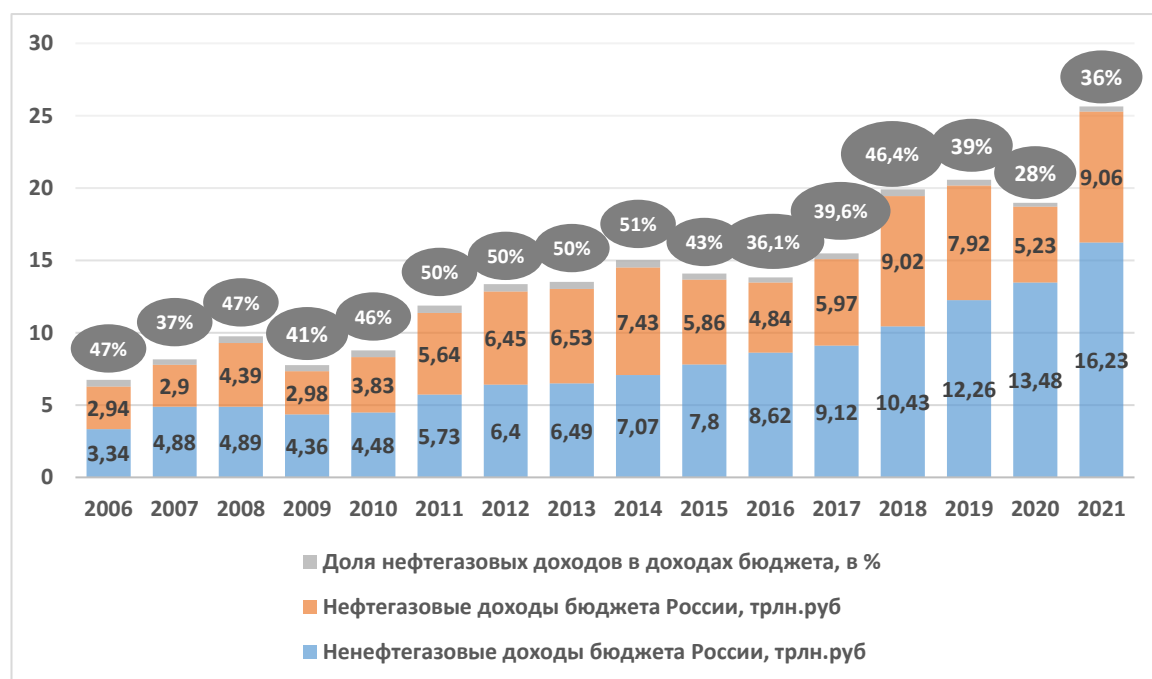


Рис.1. Доходы бюджета Российской Федерации с учетом доли нефтегазовых доходов в доходах бюджета в динамике (2006 – 2021 гг)[2]

Однако, в текущем году на бюджетные доходы будет влиять прежде всего сокращение экспорта нефти. Если в 2021 году российские нефтяники добывали примерно 11 млн баррелей в день, то к апрелю 2022 года эта цифра уже сократилась до 10 млн., что означает сокращение доходов бюджета со всеми вытекающими обстоятельствами.

Какие действия следует предпринять в этих условиях? Ответ однозначен: повышение объемов и степени переработки сырья и продукции внутри страны (энергоносителей, металлов, продукции сельского хозяйства и т.д.), т.е. использование потенциала развития внутреннего рынка.

Кроме того, важнейшее направление – ориентация на внешний спрос со стороны развивающихся стран на всех континентах. Что для этого необходимо?

Во-первых, нужна максимальная свобода предпринимательства с опорой на частную собственность (а не на государственную), плюс развитая финансовая система и стимулирующая фискальная политика. На первых порах, безусловно, важное значение будут иметь программы поддержки спроса и расширения предложения. Но дальше предприниматели все сами сделают.

Во-вторых, нужно обеспечить максимально привлекательные условия для прихода на российский рынок инвесторов из Китая, развивающихся стран, способных принести с собой как технологии, так и внешний спрос. Спрос обеспечит дальнейшее развитие предложения и отечественного производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента Рос. Федерации от 02 июля 2021 № 400 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации», СПС КонсультантПлюс, доступно по адресу: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/.
2. https://minfin.gov.ru/common/upload/library/2021/09/main/Informatsionnoe_illustrirovannoe_izdanie.pdf - Дата обращения - 18.04.2022

Асмолова Л.М.

*студент 5 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Asmolova L.M.,

5th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION: STRATEGIC ASPECT

Аннотация: определена и актуализирована роль управления персоналом в стратегическом аспекте. Сформулированы ключевые задачи и стратегии формирования и развития системы управления персоналом в стратегическом аспекте в условиях цифровизации и неопределенности.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, цифровизация, стратегия.

Annotation: the role of personnel management in the strategic aspect is defined and updated. The key tasks and strategies for the formation and development of the personnel management system in the strategic aspect in the conditions of digitalization and uncertainty are formulated.

Key words: personnel, personnel management, digitalization, strategy.

Бурное развитие IT-технологий обусловило существенные изменения в развитии российской экономики. Для эффективного развития малого и среднего бизнеса в настоящее время требуются качественно новый подход к пониманию его составляющих, включая поиск новых перспективных идей. Ведение бизнеса в современных реалиях является сложным процессом, который требует от руководства организации всеобъемлющего контроля. В этом случае разработка тактических и стратегических планов является важнейшим этапом в жизни организации [3, 4].

В условиях цифровой трансформации мировой и российской экономики, роль стратегического планирования для предприятий малого и среднего бизнеса сложно переоценить, все его преимущества хорошо прослеживаются в сравнении с плановой экономикой. Стоит отметить, что и в рамках современной цифровой экономики организации малого и среднего бизнеса также стремятся найти самые оптимальные пути решения поставленных задач и предприятие полностью несёт ответственность за принимаемые решения. Организации, которые не уделяют должного внимания стратегическому планированию, рано или поздно обречены на банкротство и ликвидацию.

Одним из важных аспектов управления является управление человеческими ресурсами (HRM), поскольку персонал для компаний — это движущая сила ее деловой активности, которой необходимо управлять соответствующим образом. Поскольку управление персоналом, которые являются самым важным активом для каждой организации, начинается с определения должностей или того, сколько их потребуется, существование HRM является очень актуальным вопросом, и он должен быть приоритетным для организации. Прежде чем определить обязанности, ответственность и роль каждой позиции, руководители компании обязаны профессионально определить сами должности, чтобы их существование было важным и определяло эффективность работы компании. Аналогичным образом, чтобы занимать должность и выполнять задачи в соответствии с ожиданиями, всем сотрудникам необходимы определенный набор компетенций, поэтому компания также должна определить требования к сотрудникам для каждой должности.

Стратегическое и динамическое управление персоналом — это способность компании поддерживать взаимосвязь между ее кадровыми активами и методами, задачами, стратегиями и конечными целями всех активов компании. Оно включает в себя гибкость сотрудников, инновации компании, управление для достижения конкурентного преимущества, готовность компании повышать культуру сотрудничества в рамках одной согласованной цели, а также повышение эффективности работы всех сторон, чтобы бизнес мог получить прибыль и был устойчив, особенно в нынешних нестабильных экономических условиях. Таким образом, стратегическое управление HR облегчит компании достижение конечных целей для блага самой организации, а также сотрудников, потребителей и социального окружения компании [1].

В условиях цифровизации и экономической нестабильности компаниям нужна стратегия реорганизации HRM, потому что стратегически организованное HRM позволит оптимизировать работу сотрудников даже после того, как они подверглись воздействию любых потрясений, и обеспечить повышение эффективности работы всех сотрудников.

Для обеспечения стратегического управления человеческими ресурсами в компаниях, которые хотят восстановиться после кризисного периода, необходим анализ текущего потенциала человеческих ресурсов организации. Это поможет предприятию справиться с проблемами и осуществить подготовку по расширению возможностей, а также предотвращению кадровых рисков для организации.

Задачи HR-менеджера в условиях кризисного периода неопределенности состоят в определенной последовательности действий: 1) способность HR-менеджеров предсказать, какие потребности в персонале возникнут в условиях кризиса и неопределенности; 2) определение инфраструктуры и средств, необходимых персоналу для выполнения своих обязанностей. HR-менеджерам необходимо сотрудничать с другими подразделениями, чтобы понять, какие инструменты необходимы сотрудникам для оптимального выполнения своей работы; 3) обеспечение постоянного обучения персонала. Совместно с руководством компании должны стремиться к обязательной передаче технологий всем категориям сотрудников, чтобы сформировать качественные человеческие ресурсы в будущем; 4) мотивация персонала [2, 5].

Если компании хотят восстановиться в посткризисный период и снова быть конкурентоспособными, то им необходимо применять стратегические способы управления персоналом. Текущая ситуация требует от HR-менеджеров быть более гибкими, чтобы они могли адаптироваться к быстро изменяющемуся формату бизнеса.

В современных условиях, считаем целесообразным обозначить наиболее актуальные направления кадровой работы, которые необходимо учесть при разработке стратегии повышения качества HR-службы:

1) цифровая трансформация HR — это эффективная HR-стратегия для противостояния новой норме. Кризисная экономическая ситуация создает предпосылки для проведения массовой цифровой трансформации в различных сферах деятельности HR-менеджмента;

2) обеспечение защиты здоровья и безопасности сотрудников. Чем больше компания заботится о своих сотрудников, тем выше у них чувство принадлежности к своему работодателю, даже несмотря на очень высокий уровень кадровых рисков в условиях кризиса;

3) развитие системного мышления у HR-менеджмента. Руководитель HR-департамента должен видеть весь процесс деятельности и предлагать системные, контролируемые, координационные и коммуникационные решения для подразделений и бизнес-групп за пределами компании, чтобы лидеры видели перспективу развития компании как конкурентоспособного субъекта;

4) формирование среды для создания инноваций, организационной пропорциональности и изменения приоритетов бизнес-задач для адаптации к изменяющимся требованиям клиентов и рынка;

5) стратегия формирования лидерства. Эффективное лидерство обеспечит успех организации в условиях неопределенности; HR-менеджеры играют ключевую роль в развитии лидеров, обеспечивая их правильное и ответственное поведение.

В условиях цифровых трансформаций HR-подразделение организаций играет большую роль в вопросах стратегического формирования и развития системы управления персоналом. Если поставить перед HR правильные цели, то данное подразделение благодаря своей эффективной деятельности играет стратегическую роль в развитии производительности сотрудников компании, повышая понимание и принятие персоналом всех рабочих подразделениях целей организации и обеспечивая развитие сотрудников предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Верна, В. В. Проблемы управления лояльностью персонала организаций: опыт российских компаний / В. В. Верна, М. Н. Хойна // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2021. – № 3. – С. 193-204. – DOI 10.47404/2619-0605_2021_3_193. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46614671> (дата обращения: 20.03.2022).

2. Ибраимова, Э. Ш. Содержательные аспекты современных теорий мотивации труда персонала [Электронный ресурс] / Э. Ш. Ибраимова, В. В. Верна // Наука, образование, молодежь: горизонты развития: Сборник трудов по материалам Национальной научно-практической конференции, Керчь, 10 марта 2021 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина, науч. редактор Т.Н. Попова. – Керчь: ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2021. – С. 243-247. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44876122> (дата обращения: 20.03.2022).

3. Короленко, Ю. Н. Развитие стратегической мотивации персонала в сфере предоставления услуг [Электронный ресурс] / Ю. Н. Короленко, О. С. Резникова // Управленческий учет. – 2021. – № 3-1. – С. 104-110. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45726506> (дата обращения: 20.03.2022).

4. Короленко, Ю. Н. Решение комплекса задач менеджмента по разработке и реализации стратегии развития предприятия / Ю. Н. Короленко, О. С. Резникова // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 2-1(79). – С. 702-706. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=28791045> (дата обращения: 20.03.2022).

5. Степанова, К.А. Проблемы формирования эффективной системы стимулирования персонала организации [Электронный ресурс] / К. А. Степанова, В. В. Верна // Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике: Материалы III Международной научной конференции, Нижний Новгород, 17 февраля 2021 года. – Нижний Новгород: НИНГУ им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 32-36. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46648665> (дата обращения: 20.03.2022).

Балко С.В.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Balko S.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

FUNCTIONING OF THE LABOR MARKET IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATIONS

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы трансформации рынка труда в условиях развития цифровых технологий.

Ключевые слова: рынок труда, цифровизация, искусственный интеллект, информационно-коммуникационные технологии.

Annotation: the article deals with the issues of labor market transformation in the context of the development of digital technologies.

Keywords: labor market, digitalization, artificial intelligence, information and communication technologies.

Перспективным является вопрос о том, как сделать рынок труда более эффективным; что потребуется для создания рынка, соответствующего реальным навыкам работника; в какой степени получаемые в учебных заведениях знания, умения и навыки соответствуют реальным потребностям работодателя.

В результате использования цифровых технологий активно используются возможности дистанционной работы, используются новые концепции рабочего места и рабочего времени. Распространена замена штатных работников аутсорсингом. Переход к цифровой экономике оказывает влияние на рынок труда, повышение спроса на квалифицированных специалистов новых профессий, систему образования по подготовке специалистов новых профессий, повышение производительности труда, необходимость быстро осваивать новые профессии, сокращение рабочих мест. Активно развиваются цифровые платформы, формирующие и обслуживающие рынок труда.

В результате использования цифровых технологий активно используются возможности дистанционного обучения. Например, будущую карьеру в должности «аналитик данных» возможно освоить с нуля за 6 месяцев онлайн из любой точки мира. В дальнейшем предлагается помощь в трудоустройстве, начав зарабатывать с позиции Junior аналитик данных – 60000 руб., Middle аналитик данных – 110000 руб., Senior аналитик данных – 150000 руб., согласно данным интернет ресурса Хабр Карьера [1].

Оценки различных представителей научного сообщества в отношении влияния цифровизации экономики на уровень безработицы расходятся [2]. По мнению А.Б. Кознова [2], процессы цифровизации могут привести к структурной безработицы только в краткосрочной перспективе, так как в долгосрочном и среднесрочном периоде произойдет адаптация системы подготовки кадров по новым специальностям. Будет увеличиваться роль интеллектуального труда по сравнению с традиционным физическим трудом. [2].

Искусственный интеллект — комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение и поиск решений без заранее заданного алгоритма) и получать при выполнении конкретных задач результаты, как минимум сопоставимые с результатами интеллектуальной деятельности человека [3]. В перспективе искусственный интеллект может заместить рекрутёра.

Рынок труда активно изменяется в результате внедрения информационно-коммуникационных технологий. Информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) — технологии, использующие средства микроэлектроники для сбора, хранения, обработки, поиска, передачи и представления данных, текстов, образов и звука [3]. Численность занятых в секторе ИКТ в 1240 тыс. чел., что составляет 1.8% от общей численности занятых в России. Валовая добавленная стоимость составляет 2985 млрд. руб. (3.1% от ВВП).

Развитие инфраструктуры цифровой среды, в том числе высокоскоростных телекоммуникационных сетей последних поколений, остается ключевым фактором цифрового развития, обеспечивающим беспрепятственное «движение» неограниченного объема данных, внедрение сквозных цифровых платформ и технологий.

Цифровизация позволяет получать новые знания, ускоренно осваивать новые профессии, повышать квалификацию дистанционно. Однако многие работники не успевают овладевать необходимыми навыками, организации не всегда имеют возможность оперативно внедрять новые технологии.

В результате цифровизации возрастает роль дистанционных отношений с децентрализацией трудовой деятельности. Характерно отсутствие гарантированной занятости в долгосрочной перспективе. Возрастают требования к повышению конкурентоспособности работника в изменяющихся условиях на рынке труда. Диджитализация рекрутинга и HR-процессов снижает затраты ресурсов и времени, внедряя HRM-системы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хабр Карьера. Зарплаты айтишников в первой половине 2020: +8% за счет Москвы. <https://habr.com/ru/article/511700/>
2. Кознов А.Б.. Влияние цифровизации на рынок труда. International Journal of Humanities and Natural Sciences, vol.4-2.- <http://intjournal.ru/wp-content/uploads/2019/05/Koznov.pdf>
3. Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, С. А. Васильковский, К. О. Вишневский и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2022. — 124 с.

Балков М.С., Кравченко Л.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
доцент, к.э.н., доцент кафедры
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Balkov M.S.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

INFORMATION SECURITY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассматриваются понятие, характеристики сущности и задачи информационной безопасности, отмечены средства, методы защиты информации, обозначены угрозы информационной безопасности в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: информационная безопасность, цифровая экономика, защита информации.

Annotation: the concept, characteristics of the essence and tasks of information security are considered, means and methods of information protection are noted, threats to information security in the digital economy are identified.

Key words: information security, digital economy, information protection.

Цифровая экономика с каждым годом все больше и больше набирает силу во всех сферах деятельности. Появляются новые профессии и инструменты взаимодействия. За счет развития цифровой экономики, использования информационных технологий увеличивается возможность совершения различных операций, услуг, транзакций. Развитие цифровых технологий несёт в себе не только дополнительные возможности, но и определенные угрозы и риски. В этой связи актуальной становится проблема информационной безопасности. Важно и остро в настоящее время стоит вопрос обеспечения информационной безопасности в различных структурах, персональных данных в коммерческих организациях.

Сущность информационной безопасности заключается в формировании активной защиты в отношении приоритетных интересов, связанных с использованием информационных ресурсов, направленной на создание условий для нормального развития общества и экономики [3]. Информационная безопасность представляет собой комплекс мер, методов и средств для решения следующих задач: проверка целостности информации; устранение несанкционированного доступа пользователей или программ к защищенным данным и программам; исключение несанкционированного использования программ, хранящихся в компьютере, а также защита от копирования программного обеспечения. Безопасность информации – состояние защищенности данных, при которых обеспечены их доступность, конфиденциальность и целостность.

Целостность информации – это способность автоматизированной системы или компьютерного оборудования к неизменности характера и качества информации в условиях

случайного искажения или угрозы уничтожения. Ущерб информационной безопасности – это нарушение состояния безопасности информации, содержащейся в компьютерной системе, вследствие несанкционированного доступа к объектам этой системы [1].

«К основным методам защиты информации относятся: препятствие – физическая защита информационных систем и средств автоматизации от проникновения злоумышленников на объект; управление – процессы управления всеми средствами защиты данных и компонентов вычислительных систем; маскировка – процесс переработки данных с использованием их преобразования методами криптографии; регламентация – разработка и реализация методов защиты информационных систем и данных с целью минимизировать возможность несанкционированного доступа; принуждение – метод защиты, предусматривающий соблюдение правил пользователями и персоналом работы с защищенными данными под угрозой административной или уголовной ответственности; побуждение – условия, побуждающие пользователей и персонал системы строго выполнять установленный порядок на основе соблюдения моральных и нравственных норм [4].

Защита информации осуществляется на различных направлениях: правовом, физическом, техническом, криптографическом. Правовая защита информации – защита на основе законодательных нормативно-правовых актов, которые регулируют отношения субъектов по защите информации, а также наблюдение и контроль за их исполнением. Физическая защита – защита информации на основе применения организационных мероприятий и совокупности средств, создающих препятствия для проникновения или доступа неуполномоченных субъектов к объекту защиты. Техническая – защита информации в соответствии с действующим законодательством с применением технических, программных и программно-технических средств. Программные средства – это средства защиты информации, которые работают в составе программного обеспечения. Программная поддержка реализации политики информационной безопасности осуществляется функциями и программными модулями, которые встроены непосредственно в программное обеспечение, создающее условия для хранения, обработки и передачи информации. В настоящее время программные средства нашли применение в устройствах опознавания личности: по голосу, отпечатку пальца, радужной оболочке глаза. Криптографическая защита – защита информации на основе ее преобразования методами криптографии [4].

К организационным средствам защиты информации относятся мероприятия, связанные с техническими и организационно-правовыми нормами, направленными на обеспечение защиты данных в процессе создания и эксплуатации средств вычислительной техники и автоматизированных систем. Для достижения цели защиты информации необходим учет всех защищаемых ресурсов системы, осуществляемый системным администратором; разделение полномочий доступа к информационным ресурсам и персональная ответственность каждого сотрудника, имеющего доступ к конфиденциальной информации и ресурсам информационной системы; использование программно-аппаратных средств защиты ресурсов системы, отслеживающих различные нарушения в обеспечении безопасности информации; периодическое проведение анализа эффективности использования применяемых средств и методов защиты информации.

Следует отметить, что цифровая экономика – это кардинальные структурные изменения, затрагивающие отношения между участниками системы. Очень важно чтобы у субъектов рынка в процессах автоматизированного взаимодействия, была доступна постоянно определенная часть информации и в то же время надежно защищена от неправомерного использования. Неправомерное использование доступной информации может привести к искажению, фальсификации, уничтожению или разглашению и дезорганизация процессов её обработки и передачи, что может нанести серьезный материальный и моральный ущерб. Для всех пользователей главное – понимать, что угрозы непроверенных источников информации большой риск от утечек личных пользовательских данных до утраты ценной информации и реального финансового ущерба.

Для обеспечения функционирования экономической сферы необходима надежная защита от потенциальных угроз в информационном пространстве. В условиях цифровой экономики существуют угрозы информационной безопасности:

- киберпреступления (например, проникновение злоумышленников в информационные системы банков);
- уровень технологической зависимости РФ от других государств, так как широко используются зарубежные средства защиты информации;
- множество коммерческих структур на внутреннем рынке России, которые являются источниками и потребителями информации. Угроза состоит в том, что деятельность этих структур в сфере создания и защиты систем сбора, обработки, хранения и передачи информации слабо контролируется и высока вероятность несанкционированного доступа к конфиденциальной экономической информации;
- хищение информации, содержащей коммерческую тайну (что может нанести экономический ущерб предприятиям, вне зависимости от их формы собственности), а также противоправное копирование информации и ее искажение (вследствие случайных или преднамеренных нарушений технологии работы с информацией) [2].

Следует знать правила пользования цифровой экономики и ее защиты: устанавливать системы защиты на персональные компьютеры; регулярно проводить обновления программных обеспечений и антивирусов; не открывать ссылки от неизвестных адресатов, сайтов с плохой репутацией и непонятные вложения; применять отдельные гаджеты для работы и развлекательного досуга в интернете; проверять на наличие угроз съёмные носители информации.

Таким образом, информационная безопасность – это состояние защиты информации, обрабатываемой автоматизированными системами или оборудованием, от внешних и внутренних угроз. Основными целями средств защиты информации является предотвращение и нейтрализация случайных и преднамеренных угроз. Обеспечение информационной безопасности представляет собой комплексную задачу, что обусловлено сложностью и многоплановостью информационной среды. Помимо совершенствования систем информационной безопасности важным компонентом обеспечения защиты данных выступает аудит информационных систем. Он заключается в получении объективных и систематизированных данных о текущем состоянии применяемых информационных технологий и позволяет своевременно выявлять и устранять их уязвимые места. В целях формирования культуры информационной безопасности в современных компаниях нужно регулярно проводить тренинги и семинары по повышению осведомленности работников, а корпоративные службы информационной безопасности должны быть максимально открыты для взаимодействия с коллегами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Информационная безопасность в мире цифровой экономики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iecp.ru/articles/item/411822-proyekt-informatsionnaya-bezopasnost-v-mire-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения 28.03.22)
2. Информационная безопасность в условиях цифровой экономики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.smart-soft.ru/blog/informatsionnaja_bezopasnost_v_uslovijah_tsifrovoj_ekonomiki/ (дата обращения 20.03.22)
3. Миняев А.А. Метод и методика оценки эффективности системы защиты территориально-распределенных информационных систем // Информатизация и связь. – 2020. – № 6. – С. 29-36.
4. Цифровая экономика: Учебник / Авторы-составители: Л. А. Каргина, С. Л. Лебедева [и др.]; подред. Л. А. Каргиной. – М.: Прометей, 2020. – С. 140-143.

Бариев К.М.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Bariev K.M.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific advisor:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

DIGITAL COMPETENCES OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассматривается актуальность цифровых компетенций в управлении человеческими ресурсами современных организаций. Представлен перечень основных цифровых компетенций, которые позволяют HR-специалистам эффективно выполнять свои профессиональные обязанности. Рассмотрены три ключевых компонента цифровой интеграции.

Ключевые слова: цифровые компетенции, управление человеческими ресурсами, цифровая интеграция.

Annotation: The article discusses the relevance of digital competencies in human resource management in modern organizations. A list of basic digital competencies that allow HR specialists to effectively fulfill their professional duties is presented. Three key components of digital integration are considered.

Keyword: digital competencies, human resource management, digital integration.

Одной из главных тенденций развития экономики последнего десятилетия является проникновение цифровых технологий в различные сферы жизни общества. Новые цифровые технологии обеспечивают эффективное функционирование организации, и успешное взаимодействие с сотрудниками и управление ими. Цифровая трансформация направлена на упрощение жизнедеятельности человека, улучшение качества жизни и повышение экономических показателей. В соответствии с чем, цифровая экономика предопределяет необходимость формирования цифровых компетенций управления человеческими ресурсами.

Цель работы – выявить компетенции управления человеческими ресурсами в условиях развития цифровой экономики.

Цифровые компетенции – это навыки эффективного решения задач в условиях использования интернет-технологий, внедрения информационных систем управления, систем интеллектуального анализа данных, автоматизации производственных процессов [1].

Развитие компетенций, необходимых в цифровых условиях, обеспечивает успешное выполнение сотрудниками своих должностных обязанностей и сохранение

конкурентоспособности на рынке труда. Можно выделить следующие цифровые компетенции управления человеческими ресурсами:

- информационная грамотность – способность идентифицировать, находить, оценивать и эффективно использовать информацию;

- программирование или понимание программного кода – позволяет специалисту по управлению человеческими ресурсами работать с таблицами, анализировать тексты, автоматически рассылать информацию о вакансиях в социальных сетях и по почте, создавать различные программы, чат-бота, и т.д.;

- дизайн-мышление – представляет собой подход, основанный на тщательном предварительном исследовании и ориентированный на человека, а также дающий возможность коренным образом пересмотреть HR-функцию, создав новые ценности для бизнеса и работников посредством наблюдения, проявления эмпатии, визуализации, создания примеров и т.д.;

- управление данными – возможность чтения, применения, создания и преобразования данных в ценную информацию для принятия решений;

- стратегическое кадровое планирование – способность определить направление развитие организации в сфере труда, ключевые рыночные тенденции, необходимые структурные изменения, а также подобрать подходящие инструменты для достижений целей организации;

- «деловая хватка» – включает в себя понимание бизнес-операций и целей организации, ее внешней среды, а также понимание того, как методы управления человеческими ресурсами способствуют реализации основным бизнес-функциям;

- аналитическое мышление – позволяет HR-специалистам извлекать достоверные и важные выводы из больших объемов данных;

- владение маркетинговыми инструментами – способность продвижения бренда организации посредством поддержания активности веб-сайты компании или онлайн-профилей, и овладение навыками работы с новейшим маркетинговым программным обеспечением для создания эффективных маркетинговых кампаний;

- проведение цифровых интервью – требует дополнительных знаний и навыков для определения поведения кандидатов через камеру;

- владение инструментами кибербезопасности – успешный специалист по управлению человеческими ресурсами должен понимать состав данных в организации, места их хранения, уровень конфиденциальности и конкретные риски для каждой категории данных [3, 5].

Обладая указанными цифровыми компетенциями, применяя знания в области управления человеческими ресурсами и понимая бизнес-процессы организации, HR-специалисты смогут эффективно взаимодействовать с руководителями высшего звена, коллегами и подчиненными, а также понимать и применять информацию для внесения вклада в стратегическое развитие организации, интерпретировать информацию для принятия бизнес-решений, а также давать рекомендации заинтересованным сторонам компании [2].

Важное значение имеет интеграция цифровых компетенций в традиционную систему управленческих знаний. Цифровая интеграция представляет собой способность специалистов по управлению человеческими ресурсами использовать и интегрировать технологии для повышения личной и организационной эффективности и, в конечном итоге, стимулировать рост и ценность бизнеса. Цифровая интеграция включает в себя три ключевых компонента:

1. Технологическая осведомленность. Специалист по управлению человеческими ресурсами, владеющий цифровыми технологиями, должен глубоко понимать технологические тенденции и инновации и их потенциальное влияние на организацию, быть осведомленным о современных системах и технологиях управления человеческими ресурсами и о том, как другие организации используют технологии управления персоналом, а также уверенно владеть цифровыми инструментами и быстро осваивать новые инструменты на рабочем месте.

2. Внедрение технологий. Данный компонент представляет собой глубокое понимание специалистом по управлению человеческими ресурсами того, как технологии стимулируют

деятельность HR и бизнес-стратегию, а также показывает отношение к участию в проектах, которые продолжают повышать эффективность, результативность и цифровую зрелость HR. Активный поиск цифровых инструментов для улучшения HR-процессов также имеет ключевое значение, наряду с глубоким пониманием процессов внедрения цифровых решений и всех связанных с ними действий.

3. Создание цифровой культуры. Предполагает активное участие в построении более цифровой HR-культуры, показывая пример, обучая других и внося свой вклад в цифровые инициативы. Данный компонент основан на понимании того, как цифровые возможности создают долгосрочную и устойчивую ценность для организации. HR-специалист, обладающий навыками построения цифровой культуры, станет цифровым лидером в своей специализации HR [4].

Таким образом, в условиях цифровизации экономики решение задач в сфере управления человеческими ресурсами требует применения комплекса современных инструментов моделирования и управления процессами организации, основанных на применении информационных и компьютерных технологий. Специалисты по персоналу должны обладать новым набором компетенций, включая HR-аналитику, владение инструментами кибербезопасности, стратегическое кадровое планирование, дизайн-мышление и управление данными. Фокусирование внимания на необходимости качественной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда, с учетом развития цифровых компетенций, позволит организации добиться желаемых целей и быть конкурентоспособной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грудистова, Е.Г. Развитие цифровых компетенций и цифрового маркетинга как средство обеспечения конкурентоспособности экономических субъектов / Е.Г. Грудистова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: политические, социологические и экономические науки. – 2020. – Том 5. – №2 (16). – С. 195-204.

2. Ковалева, И.А. Управление человеческими ресурсами через призму глобальных трансформационных изменений / И.А. Ковалева, А.А. Канке, А.И. Мозговой // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: экономика. – 2021. – №1 (27). – С. 71-86.

3. Саликов, Ю.А. Тенденции изменений в управлении человеческими ресурсами предприятия в условиях цифровой экономики / Ю.А. Саликов, И.В. Логунова, И.В. Каблашова // Вестник ВГУИТ. – 2019. – Том 81. – №2. – С. 393-399.

4. Digital Proficiency for HR Professionals: All You Need to Know [Электронный ресурс] // AIHR. – Режим доступа: https://www-aihr-com.translate.google.com/blog/digital-proficiency-for-hr-professionals/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=ru&_x_tr_hl=ru&_x_tr_pto=op,sc (дата обращения: 23.03.2022).

5. HR Competencies: The Foundation Upon Which to Build Today's and Tomorrow's HR Business Leader [Электронный ресурс] // SHRM. – Режим доступа: <https://clck.ru/eK8mF> (дата обращения: 23.03.2022).

Белоколодов Н.О.

*студент 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Belokolodov N.O.,

2nd year student preparation 03.40.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

IMPACT OF THE PANDEMIC ON THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрена роль пандемии на развитие как экономики в целом, так и на цифровую экономику нашей страны. Выявлены основные аспекты развития цифровой экономики во время пандемии. В статье указаны последствия коронавируса на экономику России в целом, а также на цифровую экономику.

Ключевые слова: экономика, цифровая экономика, пандемия, экономическая деятельность, интернет, цифровизация.

Annotation: The article examines the role of the pandemic on the development of both the economy as a whole and the digital economy of our country. The main aspects of the development of the digital economy during the pandemic are revealed. The article shows the consequences of the coronavirus on the Russian economy as a whole, as well as on the digital economy.

Keywords: economy, digital economy, pandemic, economic activity, Internet, digitalization.

Важность темы данной статьи определяется тем, что формирование новых проблем, которые угрожают нашей отечественной экономике и финансовой сфере, связано именно с быстрым развитием пандемии. Несомненно, эпидемия теперь стала реальностью, хотим мы этого или нет. В статье будет анализироваться последствия коронавируса на экономику нашей страны в целом, а также на цифровую экономику. Ни для кого не секрет, какую угрозу представляет коронавирусная инфекция «COVID-19» которая появилась 8 декабря 2019 года на нашу отечественную экономику. В настоящее время экономика нашей страны находится в критическом состоянии. В связи с повальной болезнью, пострадали как индивидуальные предприятия, так и до 68% предприятий. А именно предприятия, которые специализируются на предприятиях занимающихся гостиничным делом, туризме и дополнительным образованием. Также за несколько месяцев 2021 года, уровень валового внутреннего продукта (ВВП) нашей страны под воздействием именно пандемии сократился на 10 % по сравнению с прошлым годом. По мнению российского эксперта-экономиста Ксении Юдаевой, ВВП России будет сокращаться и дальше и снизится не менее, чем на 20 % [1].

Хотелось бы отметить, что в Российском государстве за все время страшной коронавирусной инфекции пострадало более 12 отраслей. А именно, в такие как: авиаперевозки, аэропорты, культура, деятельность туристических агентств, гостиничный бизнес

и многие другие. Для поддержания экономики по решению президента Российской Федерации, было решено ввести такие льготы, как: кредитные каникулы, льготные кредиты, налоговые льготы, льготы по арендным платежам и множество других льгот федерального и регионального уровня. В частности, немного повысились цены на продукты питания (до 10 %), рост цен на авио- и автоперевозки, а также на грузовые перевозки [2].

В данном контексте важно отметить, что за 2021 год произошло значительное падение спроса на экспортные поставки, а также обвал цен на нефть. К сожалению, все это привело к значительному сокращению доходов населения, огромному дефициту бюджета, и несомненно к безработице населения. Что касается сферы туризма, то данная сфера пострадала больше всего во время пандемии. Так как, с 2015 года наша страна была достаточно привлекательной для многих иностранных путешественников. Но, из-за коронавируса это все исчезло в один миг, и продолжается по сегодняшний день. По мнению многих российских экономистов, последствия пандемии в нашей матушке- России будут преодолеваются в течении 4-5 лет, и все это будет еще долго сказываться на жизни граждан [3]. Но с уверенностью можно сказать, что за все время пандемии происходило негативное воздействие на качество и уровень экономики России.

В отличие от общей экономики России, цифровая экономика во время пандемии напротив начала все более развиваться. Во время пандемии цифровые технологии стали важнейшим средством обеспечения связи, способствующим непрерывности взаимодействия и протекания многих экономических и социальных процессов. На многих рынках наблюдается более широкое использование цифровой инфраструктуры по сравнению с докризисными уровнями. Данные события явились предпосылками для ускоренного развития цифровой экономики. Во время пандемии люди проводят больше времени в Интернете – будь то для работы, учебы или социального взаимодействия, – в таких условиях со стороны государства требуется дополнительное внимание для поддержания их безопасности и благополучия [4]. Правительству следует воспользоваться этой возможностью для решения широкого спектра социальных проблем, возникающих в связи с цифровыми преобразованиями, включая вопросы, касающиеся здравоохранения, дезинформации и формирования зависимости от электронных гаджетов.

Таким образом, можно сделать вывод, что пандемия оказала существенное влияние на все сферы жизни общества. Большому влиянию подверглись также различные сектора цифровой экономики, требующие активного государственного регулирования и поддержки. COVID-19 способствовал активной цифровой трансформации деятельности организаций. Изменения происходят стремительно и вынуждают участников экономических отношений активно трансформировать свою деятельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Образование в цифрах: 2021 : краткий статистический сборник / Л.М. Гохберг, О.К. Озерова, Е.В. Саутина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 132 с. – 200 экз. – ISBN 978-5-7598-2384-1 (в обл.).
2. Эксперты рассказали о последствиях коронавируса для мировой экономики / РИА Новости // [Электронный ресурс]. -Режим доступа: URL: <https://ria.ru/20200302/1566873678.html>
3. Финансово-экономические кризисы последних десятилетий и их влияние на экономику России / Прайм // [Электронный ресурс]. - Режим доступа: URL: <https://1prime.ru/science/20190402/829858467.html>
4. Медведев: существует угроза деградации мировой экономики из-за коронавируса/ Коммерсантъ// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4319883>
5. Малый и средний бизнес как фактор экономического роста России. Институт экономической политики им. Е. Т. Гайдара. — Москва: Изд-во Института Гайдара, 2019. — 308 с. — ISBN 978–5–93255–548–4

Белоусова Н.П.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможикина Ж.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Belousova N.P.,

3rd year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific advisor:

Domozhikina Zh.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE PROCESS OF PERSONNEL ADAPTATION

Аннотация: В статье рассматривается значение цифровых технологий в процессе адаптации персонала. Дана характеристика современных цифровых технологий для организации процесса адаптации и выделены основные преимущества использования каждой из них.

Ключевые слова: адаптация персонала, цифровые технологии, цифровизация, мессенджер, геймификация, виртуальная реальность.

Annotation: The article discusses the importance of digital technologies in the process of personnel adaptation. The characteristics of modern digital technologies for the organization of the adaptation process are given and the main advantages of using each of them are highlighted.

Keywords: personnel adaptation, digital technologies, digitalization, messenger, gamification, virtual reality.

На современном этапе развития общества во многих процессах нашей жизнедеятельности применяются цифровые технологии. Цифровизация проникла и в процессы, происходящие в организации, в том числе и в управление процессом адаптации персонала. От качества организации и реализации адаптации новых сотрудников зависит обеспечение организации необходимым персоналом для достижения целей, устойчивое функционирование предприятия, уровень текучести персонала. Для минимизации возможных негативных последствий и повышения качества процесса адаптации персонала в современных организациях используются инструменты адаптации, основанные на применении цифровых технологий.

Одной из таких технологий является использование мессенджеров. Эта технология позволяет ускорить процесс коммуникации нового сотрудника с наставником, при возникновении вопросов или трудностей. Кроме того, мессенджеры помогают реализовывать дистанционный формат наставничества. Наставник не может всегда находиться рядом при возникновении проблем, но некоторые из них можно решить дистанционно. В таком случае

рационально использовать мессенджеры для оперативного решения возникающих трудностей. По данным различных мобильных операторов наиболее популярными мессенджерами в России являются WhatsApp, Telegram и Viber [4].

Приходя в новую организацию, человек сталкивается с большим объемом информации, которую ему необходимо усвоить как можно быстрее. Для того чтобы сделать этот процесс более увлекательным, понятным, качественным и быстрым, можно осуществить геймификацию адаптации персонала. Геймификация – это технология применения игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности сотрудников в тот или иной процесс [3]. С помощью цифровых приложений новый работник выполняет в игровой форме специальные задания, которые помогают ему изучить компанию, лучше разобраться в своих должностных обязанностях. Выполнение игрового задания намного увлекательнее, чем изучение нормативных документов компании, что повышает степень вовлеченности нового сотрудника в процесс адаптации.

Например, датский производитель энергосберегающего оборудования Danfoss в процессе адаптации сотрудников использует мобильное приложение «TalentTech Адаптация». В данном мобильном приложении новый сотрудник проходит семь уровней адаптации и за прохождение каждого уровня получает баллы. На основе количества полученных баллов занимает место в рейтинге, что выступает дополнительной мотивацией успешно пройти период адаптации. В результате использования мобильного приложения компании удалось на 30% сократить период прохождения основных элементов процесса адаптации [1]. Таким образом, использование такой цифровой технологии как геймификация имеет множество положительных результатов.

Еще одной современной цифровой технологией является применение виртуальной реальности в процессе адаптации персонала. VR-технологии рационально использовать, когда новому сотруднику необходимо усвоить определенные сценарии поведения в той или иной ситуации. Эту технологию в процесс адаптации персонала внедрила немецкая компания Siemens [2]. VR-технология создает имитацию работы на нефтяных и газовых вышках компании. Новый сотрудник имеет возможность в безопасных условиях ознакомиться с особенностями своей работы, понять, как необходимо поступать во избежание ошибок, которые могут привести к катастрофе на производстве.

Таким образом, использование цифровых технологий в адаптации персонала повышает эффективность данного процесса путем экономии рабочего времени менеджеров по персоналу, снижения финансовых и временных затрат, увеличения степени вовлеченности персонала

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Danfoss автоматизировал процесс адаптации сотрудников с помощью мобильного приложения [Электронный ресурс] // TalentTech. – Режим доступа: <https://dsmedia.pro/company/talenttech/news/danfoss-avtomatiziroval-process-adaptacii-sotrudnikov-s-pomoschu-mobilnogo-prilozhenija-talenttech> (Дата обращения 26.03.2022)
2. Адаптация в стиле hi-tech. Как технологии помогают удерживать новичков [Электронный ресурс] // HR-portal. – Режим доступа <https://hr-portal.ru/article/adaptaciya-v-stile-hi-tech-kak-tehnologii-pomogayut-uderzhat-novichkov> (Дата обращения 26.03.2022)
3. Геймификация: определение, принципы и способы применения [Электронный ресурс] // Calltouch. – Режим доступа: <https://www.calltouch.ru/glossary/geymifikatsiya/> (Дата обращения 24.03.2022)
4. Мобильные операторы назвали самые популярные у россиян мессенджеры [Электронный ресурс] // ТАСС. – Режим доступа: <https://tass.ru/ekonomika/10544793> (Дата обращения 24.03.2022)

Благих И.А.

*д.э.н., профессор, профессор кафедры
экономической теории
экономического факультета
Санкт-Петербургского государственного
университета,
г. Санкт Петербург, Россия*

Blagih I. A.

*Dr. of Science (Economics), Professor,
Professor Department of Economics Science
Faculty of Economics,
Saint Petersburg State University,
Saint Petersburg, Russia*

**ПРОЕКТ БОЛЬШАЯ ЕВРАЗИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И
КИТАЯ В СФЕРЕ СПГ (ПРОИЗВОДСТВА И ТОРГОВЛИ СЖИЖЕННЫМ
ПРИРОДНЫМ ГАЗОМ)**

**THE GREATER EURASIA PROJECT: PROSPECTS FOR COOPERATION
BETWEEN RUSSIA AND CHINA IN THE FIELD OF LNG (PRODUCTION AND TRADE OF
LIQUEFIED NATURAL GAS)**

Аннотация: В статье рассматриваются перспективы сотрудничества России и Китая в сфере производства, транспортировки и торговли сжиженным природным газом (СПГ). Подчеркиваются новые возможности и сложности в связи с санкциями Запада против России в торговой и финансовой сфере, выходом западных компаний из совместных проектов по производству СПГ. Прогнозируется рост взаимодействия российских и китайских компаний в сфере, связанной с СПГ.

Ключевые слова: Россия, Китай, сжиженный природный газ (СПГ), санкции, развитие производства СПГ на Дальнем Востоке.

Annotation: The article discusses the prospects of cooperation between Russia and China in the production, transportation and trade of liquefied natural gas (LNG). New opportunities and difficulties are highlighted in connection with Western sanctions against Russia in the trade and financial sphere, the withdrawal of Western companies from joint LNG production projects. The growth of cooperation between Russian and Chinese companies in the field of LNG is predicted.

Keywords: Russia, China, liquefied natural gas (LNG), sanctions, development of LNG production in the Far East.

В настоящее время Россия занимает пятое место среди ведущих поставщиков сжиженного природного газа (СПГ) в Китай. Сжиженный газ является в Юго-Восточной Азии доминирующим источником энергоресурсов. Основные его отгрузки в Китай принадлежат Австралии, Катару, Малайзии и Индонезии.

В целом природный газ является важным компонентом стратегии Китая по диверсификации энергетического баланса, улучшению качества воздуха, а также развитию низкоуглеродных и «зеленых» технологий. Китай с 2021 г. стал главным импортером СПГ. Он закупил 81 млн тонн СПГ и заменил Японию в качестве крупнейшего импортера СПГ в мире [1].

Однако доля угля в энергобалансе Китая все еще очень высока, около 60%.

Обязательство Китая ограничить рост потребления угля в течение 14-й пятилетки (2021–2025 гг.) и постепенно сократить его в течение 15-й пятилетки (2026–2030 гг.) благоприятно сказывается на спросе на газ. Согласно прогнозу Wood Mackenzie, спрос на природный газ в Китае вырастет с 325 млрд куб. м в 2022 г. до 620 млрд куб. м в 2035 г. Соответственно, этот показатель для СПГ к 2025 г. достигнет 99 млн тонн в год, а к 2035 г. – 126 млн тонн в год [2]. Такой бурный рост потребления требует наращивания поставок из всех возможных источников.

Почти все законтрактованные объемы СПГ в Китае имеют формулу цены с нефтяной индексацией. Большая часть контрактов предполагает прямую привязку к нефтяным индексам, и лишь малая доля имеют привязку к одной или нескольким котировкам торговых площадок. Таким образом, одним из ключевых факторов для китайских покупателей СПГ является диверсификация ценовой индексации. Кроме того, в китайском портфеле преобладают контракты, заключаемые на условиях DES, однако значительная часть объемов СПГ, получаемых от американских партнеров, поставляется на условиях FOB, что позволяет легче перепродавать их на мировом рынке. Чтобы не зависеть от одного источника СПГ, китайские покупатели стремятся диверсифицировать свои портфели, однако в них по-прежнему преобладают долгосрочные контракты, так как компании концентрируют внимание на надежности поставок, используя разработки в области разведки и добычи и более долгосрочные SPA. Однако в условиях неопределенности спроса китайские покупатели будут использовать сочетание краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных контрактов, а также спотовые закупки. По итогам двух месяцев 2022 г. Китай импортировал 12,68 млн тонн сжиженного природного газа – на 8,7% меньше, чем за аналогичный период прошлого года. В целом, импорт СПГ в КНР сократился на 12%, однако при этом поставки СПГ из России выросли вдвое, достигнув 401 тыс. тонн, а доля российского СПГ в общем объеме увеличилась до 8%. При этом импорт российского СПГ по-прежнему был дороже почти на 5 000 юаней (\$786) за тонну, чем у ведущих поставщиков СПГ в Китай – Австралии и Катара [3].

Снижение объема импорта СПГ в первую очередь связано с высокими спотовыми ценами на СПГ на мировом рынке, вызванные ростом потребления СПГ в Западной Европе. Из-за высоких цен на импорт СПГ китайские потребители стали больше использовать более дешевый источник энергии – уголь.

Крупнейшие китайские импортеры СПГ, включая Sinopec и PetroChina, ведут переговоры с поставщиками о внеплановой закупке газа из России. Некоторые из китайских импортеров используют российские компании для участия в тендерах по покупке СПГ. Переговоры ведутся в двустороннем порядке во избежание привлечения слишком большого внимания к этим сделкам на спотовом рынке [4]. Санкции Запада не затронули напрямую отечественные проекты по производству СПГ, но закрыли их для инвестиций европейских компаний, а также сделали недоступной закупку иностранного оборудования. И если деньгами в отечественные предприятия с охотой готовы вложиться азиатские инвесторы, то оборудование для СПГ в условиях санкций следует разрабатывать и производить самим.

В настоящее время на трех действующих российских заводах для сжижения газа стоит иностранное оборудование. Для производства СПГ на заводе «Сахалин 2» для сжижения газа используется технология двойного смешанного хладагента DMR, разработанная концерном Royal Dutch Shell. Также в производстве используются теплообменники немецкой компании Linde, а для привода компрессоров применяются американские газовые турбины Frame 7. На «Ямал СПГ» на трех линиях поставлено оборудование американской корпорации Air Products and Chemicals. Лишь одна, четвертая линия предприятия «Ямал СПГ» использует отечественную технологию «Арктический каскад», мощность которого 0,9 млн тонн СПГ в год. Для сравнения: в 2021 году в нашей стране было произведено чуть менее 31 млн тонн СПГ [5].

Разработка отечественного оборудования для СПГ ведется в России с начала 2000 годов. Есть хорошие результаты. Например, в начале 2022 года успешно прошел испытания криогенный насос для крупнотоннажных заводов СПГ производства «Атомэнергомаша» [6]. Его серийное производство не было выведено на значительные объемы из-за того, что

поставлялось импортное оборудование. Но теперь, несомненно, спрос на него значительно возрастет. Именно из-за санкций потребность в производстве российского оборудования для производства СПГ станет своего рода мультипликационным эффектом не только для газовых проектов, но и для других секторов отечественной экономики. К 2035 году мощности заводов по производству СПГ планируется нарастить до 80 - 140 млн тонн [7].

Такие показатели прописаны в долгосрочной программе развития производства СПГ, принятой правительством в марте 2021 года. Большинство новых предприятий должно появиться в Арктике и на Дальнем Востоке. Специальная военная операция на Украине значительно усложнила поставки российских сырьевых ресурсов в Китай и уже привела к тому, что некоторые сделки были отложены, поскольку покупатели ждут более четких политических сигналов. Китайские компании опасаются санкций, которые могут коснуться их из-за сотрудничества с Россией. Однако по мере того, как исчезает некоторая неопределенность, связанная с ходом операции, они меняют свою политику закупок[8].

Если большинство импортеров СПГ по всему миру опасаются покупать российский газ из-за угрозы санкций или ущерба для репутации, то китайские компании одни из немногих готовы взять на себя этот риск. Китай за последние несколько недель уже закупил несколько партий российского СПГ, который торгуется со скидкой более 10%. В частности агентство Bloomberg отмечает, что Китай не испытывает острой потребности в СПГ, однако российский газ по сниженным ценам может помочь пополнить хранилища до того, как цены на газ вновь вырастут[9]. Нельзя также сбрасывать со счетов дружественные отношения двух стран в рамках ШОС, Большой ЕАЭС, БРИКС и других организаций сотрудничества и взаимодействия..

Такая политика Китая внушает оптимизм в преодолении последствий экономической войны, развязанной Западом против России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. China secures giant volumes of US LNG, Wood Mackenzie, November 2021, p. 6-7, URL: <https://www.woodmac.com/reports/gas-markets-china-secures-giant-volumes-of-us-lng-547806> (Дата обращения: 20.03.2022)
2. Ващук А.Э., Титов В.О., Благих И.А. Макроэкономическое развитие России, Индии и Китая: возможности сотрудничества // Проблемы современной экономики - 2018. - № 4(68). - С. 72-762.
3. Agency of Natural Resources and Energy. (2022). Suiso / nenryō denchi senryaku kyōgi-kai - suiso / nenryō denchi senryaku rōdomappu [Hydrogen / Fuel Cell Strategy Council-Hydrogen / Fuel Cell Strategy Roadmap]. Retrieved October 17, 2021, from https://www.meti.go.jp/committee/kenkyukai/energy/nenryodenchi/report_001.html (In Japanese).
4. Аверьянова О.В., Благих И.А., Рябухина А.А. Влияние ландшафтной инфраструктуры на социально-экономическое развитие городов и регионов // Проблемы современной экономики - 2020. - № 4(76). - С. 112-117
5. Aydarova, J., Pashkus, N. & Blagikh, I., Effective Strategic Positioning of Institutions of Secondary Professional Education in the Knowledge Economy январь 2020, в: SHS Web of Conferences. 74, 11 стр., 01002
6. Wood Mackenzie Energy Capital&Power, January 2022, p. 4, URL: <https://www.woodmac.com/reports/gas-markets-china-secures-giant-volumes-of-us-lng-547806> (Дата обращения: 20.03.2022)
7. Китай наращивает импорт СПГ из России, SeaNews, 22.03.2022, URL: <https://seanews.ru/2022/03/22/ru-kitaj-narashhivaet-import-spg-iz-rossii/> (Дата обращения: 22.03.2022)
8. Благих И.А., Аверьянова О.В., Аркадьев В.А. Роль аудита в формировании равновесной системы «экология — социальное развитие» арктической зоны РФ // Проблемы современной экономики - 2019. - № 4(72). - С. 198-2033.
9. Goodrich G., US, China to Lead Global LNG Exports, Imports in 2022, URL: <https://energycapitalpower.com/us-china-to-lead-global-lng-exports-imports-in-2022/>.

Белоусова В.А.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Belousova V.A.,

1st year student, 31.05.01 General medicine

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

TOPICAL ISSUES OF DIGITAL TRANSFORMATION OF HEALTH CARE

Аннотация: Идентифицированы 5 основных сущностных проблем цифровизации экономики и цифровой трансформации сферы здравоохранения и медицинского обслуживания населения. Даны ответы на поставленные вопросы относительно проблематики повышения эффективности системы медицинской помощи посредством создания цифровой экосистемы на основе специализированных ИТ-продуктов здравоохранения и медицинской помощи как подотрасли экономики.

Ключевые слова: цифровизация экономики, цифровая трансформация здравоохранения, медицинское обслуживание, развитие цифрового здоровья, создание электронного здоровья, инициатива Hi-Tech Office Russia.

Annotation: Five (5) main essential problems of digitalization of the economy and digital transformation of the healthcare sector and medical care for the population have been identified. Answers were given to the questions raised regarding the problem of improving the efficiency of the medical care system through the creation of a digital ecosystem based on specialized IT products for healthcare and medical care as a sub-sector of the economy.

Keywords: digitalization of the economy, digital transformation of healthcare, medical care, development of digital health, creation of electronic health, Hi-Tech Office Russia initiative.

Интересным моментом является формирование адекватных ответных позиций на ряд важнейших вопросов современности, поставленных учеными и исследователями относительно проблемы развития цифровой экономики и цифровизации сферы здравоохранения.

На вопрос каковы современные тенденции развития цифрового здоровья в стране относительно общих мировых трендов, то по данным агентства Frost & Sullivan рынок продуктов цифрового здравоохранения в мире к 2023 г. составит свыше 19608 млрд руб. В целом этот рынок растет очень быстро особенно на фоне интеграции различных направлений, таких как искусственный интеллект, big data, мобильная медицина, интернет вещей, телемедицина и т.д. Конечно, Всемирная организация здравоохранения не может оставаться в стороне от этих процессов. Тем более что сегодня есть глобальные проблемы, связанные со старением населения, миграционными процессами, значительным удорожанием медицинских

услуг на фоне внедрения технологических методов диагностики и лечения. Следовательно, можно констатировать, что наступила эра цифровых технологий, сложились устойчивые тренды дальнейшего развития здравоохранения в тесной интеграции с цифровыми технологиями. Учитывая это, в марте текущего ВОЗ анонсировало создание Департамента цифрового здоровья с целью помочь организации оценки цифровых технологий [1, 6].

В прошлом году на Всемирной Ассамблее здравоохранения была принята резолюция обратиться в ВОЗ разработать глобальную стратегию в области цифрового здоровья. Все страны мира в т.ч. и Россия, в сегодня в тренде основных тектонических сдвигов, ведь мы видим инициативы политиков и специалистов сферы здравоохранения по созданию соответствующего института (Органа) – Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникации РФ [2]. Это обеспечит системность шагов Правительства в направлении цифровизации, в том числе цифровой трансформации здравоохранения. Это очень важный знак.

Относительно вопроса, на сегодняшний день реализовано с точки зрения создания электронного здоровья, то есть другой вопрос, что кроется за этим понятием? eHealth – это безопасное и экономически обоснованное использование информационных и коммуникационных технологий в сфере здравоохранения, включая предоставление медицинской помощи, организацию надзора за здоровьем населения, медицинское образование, распространение знаний, навыков и результатов исследований (определение ВОЗ) [3].

Особенность его восприятия сегодня в России. У нас, к сожалению, сегодня этот термин чаще используется скорее, как система учета и планирования ресурсов в области здравоохранения с целью эффективного использования средств налогоплательщиков. Это очень ограниченный подход, поскольку не учитывает, как минимум медицинский аспект. Мы понимаем, что три года назад планировалось создать минимально жизненный продукт, обеспечивающий учет «деклараций». Но на сегодняшний день сдвигов нет. Да, это стало толчком для создания и внедрения медицинских информационных систем в медицинских учреждениях, но так и не решило принципиальный вопрос – обеспечение эффективного обеспечения медицинских услуг и медицинской помощи населению. Это не соответствует основному тренду – пациентоцентричности здравоохранения. И, к тому же не решен вопрос обмена медицинскими данными, при том, что именно цифровые решения позволяют это сделать эффективным [4, 6].

Таким образом, что необходимо доработать, чтобы eHealth не воспринимался как система учета и планирования ресурсов здравоохранения как всей подотрасли экономики страны? Во-первых, нужна концепция развития электронного здоровья, которая бы содержала ответы на основные вопросы – какая модель здравоохранения строится в стране и какие пути цифровой трансформации планируется применять. Во-вторых, необходимо принять программу, содержащую четко определенные мероприятия, сроки их выполнения и указанные исполнители. Все это должно отражаться в нормативном поле государства. Это, по меньшей мере, с чего нужно начинать.

Итак, на фоне всего сказанного, мы имеем большие надежды на то, что Правительство и все заинтересованные государственные институты, которые окажут необходимую помощь и ресурсы для быстрого решения этого вопроса. К сожалению, есть мнения, а точнее сомнения относительно, что сделано на сегодняшний день и почему не достигнуто или того, чего стремились. Можно привести конкретный пример. Уже почти 2 года подписан закон об улучшении медицинского обслуживания населения в сельской местности [5]. Одним из ключевых элементов его имплементации является использование современных цифровых технологий – телемедицины. В течение прошлого года рабочие группы экспертов, в т.ч., международных приглашались для того, чтобы «научить» как правильно внедрять телемедицину, при том, что в стране и ее регионах уже имплементирована достаточная нормативная база.

В общем, были созданы завышенные ожидания, что кто придет и сделает нам все. Но это далеко от действительности. На сегодняшний день внедрение телемедицины забуксовало. По телевидению или в прессе сети Интернет мы регулярно слышим и видим, что в той или иной

больнице или области «впервые» запустили систему телемедицины. Но того, что было запланировано в законе, так и нет. Есть определенные пилотные области внедрения этой технологии, но на сегодняшний день мы видим пока только анкетирование врачей, а до внедрения еще далеко. Ввиду этого необходимо активнее использовать существующий потенциал. К примеру, профессиональные цифровые решения для здравоохранения, разработанные в России, например – SupermedPro? Zdrav.expert и др. Это решение, по сути, функционально объединяет вокруг пациента всех основных субъектов предоставления медицинских услуг (врачей, медицинские учреждения всех уровней, страховые компании и т.п.). Это – инновационный опыт, позволяющий создать цифровую экосистему доступа к медицинским услугам. Кстати, телемедицина является составной частью такой системы [6].

Есть некоторые высказывания относительно коалиции цифровой трансформации, созданной по инициативе Hi-Tech Office. Необходимо сказать, всем заинтересованным, что по инициативе Hi-Tech Office была создана Рабочая группа по цифровой трансформации здравоохранения, основной задачей которой является содействие актуальным изменениям в отрасли на основе широкого использования цифровых решений, обеспечивающих необходимые средства для укрепления здоровья, я, предотвращение заболеваний и предоставление комплексных услуг, основанных на нуждах людей [2, 3].

Во-первых, мы предлагаем внедрение Цифровой экосистемы предоставления медицинских услуг, которая объединяет всех субъектов их предоставления, что обеспечит переход от лечения к укреплению здоровья и профилактике заболеваний, от фокуса на заболевании к фокусу на благосостоянии и людях, а также от фрагментированных услуг до интеграции и координации услуг в течение лечения.

Во-вторых, что важно уже сейчас мы готовы предоставить предложения к изменениям нескольких нормативных актов, которые снимут барьер к широкому использованию этой технологии. Речь идет о мотивации врачей, медицинского персонала. Не будет работать никакая, даже самая инновационная система, если врач не получит за это ничего кроме хлопот. На самом же деле, для обеспечения мотивации медицинского персонала использовать оборудование, закупаемое в рамках внедрения телемедицины в сельской местности, достаточно внести изменения в несколько нормативных актов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдошин С.М. Экосистемы мобильной медицины / С.М. Авдошин, Е.Ю. Песоцкая // Информационные технологии. – 2016. – Т.22. – № 10. – С. 786–791.
2. Бельшев Д.В. «Виртуальная больница» как способ организации бизнес-процессов межучрежденческого объединения лечебно-диагностических ресурсов, эффективных методов представления данных о пациентах, врачах и взаимодействующих организациях / Д.В. Бельшев, А.Ю. Вахрина, Е.А. Власова и др. // Программные системы: теория и приложения: электрон. научн. журн. – 2014. – Т. 4. – № 3(17). – С. 3–25.
3. Бельшев Д.В. Цифровая экосистема медицинской помощи / Д.В. Бельшев, Я.И. Гулиев, А.Е. Михеев // Медицинские информационные системы. – 2018. – № 5. – С. 4–17.
4. Гулиев Я.И. Изменение функциональных требований к МИС в процессе перестройки систем здравоохранения / Я.И. Гулиев, Д.В. Бельшев, А.Е. Михеев // Врач и информационные технологии. – 2017. – № 4. – С. 6–25.
5. Кузнецов П.П. Виртуальный госпиталь – инновационная платформа предоставления медицинских услуг / П.П. Кузнецов, А.В. Владзимирский // Здравоохранение. – 2015. – № 5. (<https://e.zdravohrana.ru/article.aspx?aid=419340>).
6. Национальная программа «Цифровая экономика РФ», утвержденная президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протокол от 24.12.2018 г. N 16. – Сайт системы Гарант. [Электронный ресурс]. – <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>

Блекот О.В.

студент 1 курса

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Blekot O. V.,

1st year student

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF EDUCATION

Аннотация: изложены актуальные проблемы трансформации образования в условиях цифровизации; обозначены изменения в современных цифровых технологиях, используемых в образовании для повышения результативности обучения и оптимизации учебного процесса; отмечена необходимость создания современной цифровой среды как приоритетного направления в образовании в современных условиях.

Ключевые слова: цифровые технологии, образование, онлайн-обучение, онлайн-курсы, веб-квесты.

Annotation: the current problems of transformation of education in the conditions of digitalization are outlined; changes in modern digital technologies used in education to improve the effectiveness of training and optimize the educational process are outlined; the need to create a modern digital environment as a priority direction in education in modern conditions is noted.

Keyword: digital technologies, education, online training, online courses, web quests.

Процессы цифровой трансформации охватывают различные области жизнедеятельности человечества. В течение последних десятилетий этот процесс активно внедряется и в систему образования, выступает в роли высокотехнологического средства коммуникации и является инструментом развития российского образования.

Цифровые технологии в образовании – это составная часть процесса изменения содержания, форм и методов учебной работы, которые повышают результативность работы образовательных организаций, позволяют повысить гибкость и технологичность образования в целом [2, с. 28]. Для достижения развития цифровой системы образования разработаны две федеральные инициативы: Приоритетный национальный проект «Образование» (2019-2024 гг.) и Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Они разрабатывают проекты, направленные на развитие цифровых технологий в образовательном процессе. В настоящее время широкое распространение получили такие цифровые технологии, как:

– информационный ресурс «Цифровая школа», с помощью которой появилась возможность использования электронных журналов и дневников, которые доступны онлайн, а родители и дети могут видеть эти данные в любой момент. Контроль знаний также становится

проще – лабораторные работы, тесты, контрольные работы – всё подлежит автоматизации [1, с.14-15];

- онлайн-обучение, которое во многом облегчает и поддерживает современные образовательные возможности для обучающихся и педагогов и позволяет использовать учебную информацию со смартфонов, планшетов и т.д. Для этого созданы специальные программы, с помощью которых преподаватель проектирует образовательные материалы и располагает их в сети [3, с.92];

- онлайн-курсы (образовательные платформы), которые предоставляют возможность обучаться, а затем получить сертификат по соответствующей дисциплине. При этом можно выбрать удобную для себя форму занятий: взаимодействие с педагогом в конкретное время или асинхронные курсы, при которых педагог выкладывает в сеть материалы, а учащийся работает с ними в удобное время [3, с.96];

- веб-квесты, которые позволяют педагогам повысить мотивацию и учебные достижения обучающегося с помощью графической визуализации;

- специальные программные обеспечения, в которых хранится информация об экзаменах, выданных дипломах и сертификатах, гарантирующая достоверную оценку результатов и подлинность документа об образовании;

- виртуальная реальность, которая даёт возможность проведения различных видеоконференций, виртуальных экскурсий. При помощи виртуальной реальности учащиеся могут проводить различные эксперименты, вести наблюдения за природными явлениями. проектировать трёхмерные объекты [3, с.157].

Таким образом, в современных условиях создание цифровой среды является приоритетным направлением в образовании. Педагоги все больше осознают преимущество, которое дает правильное внедрение цифровых технологий в организацию современного учебного процесса. Однако масштабная цифровизация общества, видится в разумном применении новейших технологий. В сфере образования такая задача ложится на педагогов, которые совместно с психологами должны разрабатывать и контролировать программы грамотного использования технологий. Следует отметить, что использование цифровых технологий в образовании изменяет содержание обучения и подачу информации, что в свою очередь позволяет учиться независимо от локации, помогает эффективно контролировать учебную работу, подключаться к информационным сетям, форумам, электронным изданиям, материалам и сервисам для полноценного достижения требуемых образовательных результатов. Цифровое образование должно открыть новые возможности для обучения, создать новую среду, где обучающимся интересно получать и добывать знания.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонова Д.А., Оспенникова Е.В., Спирин Е.В. Цифровая трансформация системы образования. Проектирование ресурсов для современной цифровой учебной среды как одно из ее основных направлений // Вестник ПГГПУ: электрон. научн. библ. – 2018. – № 14. – С. 5–37. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=36678329> (дата обращения: 18.03.2022).

2. Буцык С.В. «Цифровое» поколение в образовательной системе российского региона: проблемы и пути решения // Открытое образование. – 2019. – Т. 23. – С. 27-33.

3. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования : моногр. / А. Ю. Уваров, Э. Гейбл, И. В. Дворецкая и др. ; под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. – Москва : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 343 с.

Белоусова Н.П., Русскина В.А.

*студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Belousova N. P., Russkina V.A.,

3rd year students,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific advisor:

Balko S.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА СОКРАЩЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

THE IMPACT OF MOTIVATION ON THE REDUCTION OF PERSONNEL TURNOVER IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассмотрено влияние уровня мотивации на показатель текучести кадров. Обусловлена необходимость более глубокого изучения данного аспекта для обеспечения стабильного и успешного развития деятельности современной организации на рынке.

Ключевые слова: мотивация, текучесть кадров, сотрудники, мероприятия по повышению трудовой мотивации

Annotation: The article considers the influence of the level of motivation on the reduction of the indicator of staff movement as staff turnover. There is a need for a deeper study of this aspect to ensure the stable and successful development of the activities of a modern organization in the market.

Keywords: motivation, staff turnover, employees, measures to increase work motivation

Для оценки стабильности функционирования компании на рынке помимо экономических показателей деятельности используется также нефинансовая характеристика – показатель текучести кадров. Текучесть кадров – движение рабочей силы, обусловленное неудовлетворенностью сотрудника рабочим местом или неудовлетворенностью организации конкретным специалистом. Естественная текучесть кадров составляет 3–5 % в год [3]. Такой уровень текучести считается абсолютно нормальным, так как обеспечивает обновление состава коллектива, повышает кадровый потенциал, способствует развитию организации, появлению идей от новых сотрудников. Если коллектив организации не будет обновляться, то это приведет к появлению застоя в развитии организации и снижению эффективности выполнения работы человеческими ресурсами.

Излишняя текучесть кадров, которая превышает показатель ее естественного уровня, становится проблемой для организации. Проблема текучести кадров может быть актуальна как для новых организаций, так и для давно существующих на рынке предприятий. Высокий показатель текучести кадров приводит к большим финансовым потерям со стороны

организации и кроме того, возникают различные организационные, технологические, кадровые и психологические трудности. Излишняя текучесть персонала в организации приводит к возникновению проблем, связанных с незапланированными перерывами в работе, увеличением нагрузки на персонал на время поиска нового сотрудника, организацией подбора и отбора новых работников, периодом адаптации новичков, необходимостью обучения или переобучения новых членов коллектива, потерями от некачественно выполненной работы новыми сотрудниками, налаживанием взаимоотношений в коллективе, формированием командного духа в организации и т.д.

По данным западных психологических исследований, излишняя текучесть персонала отрицательно сказывается на моральном состоянии оставшихся работников, на их трудовой мотивации и преданности организации [2]. Поэтому данный вид текучести кадров нуждается в более глубоком изучении и детальном анализе со стороны сотрудников службы для предотвращения возникновения различных неблагоприятных последствий

Существует множество факторов, которые оказывают влияние на показатель текучести персонала в организации. Одним из них является уровень мотивации работников. Очевидным является тот факт, что текучесть персонала напрямую связана с мотивацией работников, так как правильно выбранные стимулы трудовой деятельности способствуют удержанию персонала в данной организации, повышению уровня лояльности персонала к компании, улучшению имиджа организации как работодателя на рынке труда. Система мотивации работников для снижения уровня показателя текучести кадров должна учитывать потребности и интересы персонала, обеспечивать реализацию их профессиональных возможностей, предоставлять определенные социальные льготы для сотрудников, гарантировать уровень оплаты труда, который соответствует условиям труда, объему выполняемой работы, сложности труда, то есть быть конкурентоспособной по сравнению с другими предприятиями. Система мотивации персонала должно быть также прозрачной, понятной и справедливой для всех сотрудников организации, чтобы они не теряли интерес к выполнению своих должностных обязанностей.

В современных организациях в качестве мероприятий по повышению трудовой мотивации сотрудников, как правило, используются меры, которые учитывают рост потребности работников в реализации их профессиональных и творческих способностей, а также получить в ответ вознаграждение и поддержку в дальнейших успехах от руководства и коллег. Главной задачей HR-специалиста является выявление причин текучести и разработка необходимых мотивационных мероприятий для их устранения. Так если основной причиной увольнений является незаинтересованность в работе, то можно организовать такие стимулирующие мероприятия, как ежемесячные выплаты надбавок и бонусов отличившимся сотрудникам и креативные способы мотивации. Одним из таких является креативный подход к формированию стены почета, на которой размещены нестандартные номинации, например, «виртуозный продавец», «волшебник финансов», «душа Компании» и другое, с дальнейшей системой вознаграждений, согласно номинации сотрудника. Такой подход позволит повысить заинтересованность в качественном и творческом выполнении своих должностных обязанностей и, соответственно, сократит текучесть кадров, вызванную потерей интереса к работе.

В частности, высокую результативность предполагает активное участие руководства в рабочей жизни сотрудников, а именно компенсации особых условий труда: разъездной характер работы, вредные условия труда и др. Тут имеют место быть как материальные, так и нематериальные способы мотивации. К материальным можно отнести денежные выплаты и надбавки; к нематериальному стимулированию в данном контексте можно отнести:

- выдачу ценных подарков, способствующих эффективной удаленной или разъездной работы (ноутбук, планшет на операционной системе Windows 10 с клавиатурой и др.);
- дополнительные дни отдыха;
- гибкий, индивидуальный график работы;
- оплата добровольного страхования от несчастных случаев на производстве и в поездках, в том числе для семьи работника [1].

Мотивационным мероприятием, узконаправленным на снижение уровня текучести кадров можно считать ежегодные выплаты премий за стаж работы. Это также позволит сформировать постоянный штат сотрудников, однако данное мероприятие принесет пользу только в совокупности с другими методами поддержания трудовой мотивации.

Каждая организация характеризуется собственной уникальной инфраструктурой, однако не смотря на все различия ведения и поддержания бизнеса, можно выделить пять основополагающих принципов, соблюдение которых позволит руководителю создать эффективную систему мотивации и предотвратить возникновение высокого уровня текучести кадров:

1. Четкое понимание целей, которые необходимо достичь, и формирование основных направлений мотивации;
2. Создание прозрачной мотивационной системы, понятной для всех занятых в организации;
3. Мотивирующий фактор должен быть значимым для сотрудника;
4. Вознаграждение должно быть своевременным.

Несмотря на то, что универсальных критериев оценки эффективности системы мотивации не существует, можно выделить ряд показателей, свидетельствующих о том, что внедренная система стимулирования работает, в том числе к ним относится снижение показателя текучести кадров с момента внедрения новой системы.

Таким образом, чтобы снизить уровень текучести кадров, необходимо разработать эффективную систему мотивации, которая будет направлена на устранения причин, вызывающих неудовлетворенность сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 36 методов и инструментов нематериальной мотивации персонала, какие есть еще? [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hrtime.ru/material/36-metodov-i-instrumentov-nematerialnoy-motivatsii-personala-kakie-es-22700/> (Дата обращения: 26.03.2022)
2. Текучесть кадров. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hrportal.ru/article/tekuchest-kadrov> (Дата обращения: 26.03.2022)
3. Что такое текучесть кадров, как ее рассчитать и снизить. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <https://hrtime.ru/material/36-metodov-i-instrumentov-nematerialnoy-motivatsii-personala-kakie-es-22700/> (Дата обращения: 26.03.2022)

Богачев К.Р.

студент 1 курса

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Bogachev K.R.,

1st year student,

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department
economic theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАССМОТРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПЕРЕХОДА НА ЧЕТЫРЁХДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ В РОССИИ

CONSIDERATION OF THE POSSIBILITY OF SWITCHING TO A FOUR-DAY WORKING WEEK IN RUSSIA

Аннотация: В статье предпринята попытка оценки результатов экспериментов по переходу на четырёхдневную рабочую неделю на примере отдельных предприятий в разных странах, в том числе и в России. Автором проанализировано общественное мнение по данному вопросу, а также мнение экспертов-аналитиков, рассмотрены возможные плюсы, минусы и перспективы введения четырёхдневной рабочей недели в России.

Ключевые слова: четырёхдневная рабочая неделя; продолжительность рабочего времени

Annotation: The article attempts to evaluate the results of experiments on the transition to a four-day working week on the example of individual enterprises in different countries, including Russia. The author analyzes public opinion on this issue, as well as the opinion of expert analysts, considers the possible pros, cons and prospects for the introduction of a four-day working week in Russia.

Keyword: four-day working week; working hours

С 2013-го года экономика и, соответственно, доходы населения растут крайне медленно. В России производительность труда исторически ниже, чем в европейских странах. Часто драгоценное время теряется из-за неорганизованности, излишней суеты, нерациональности его использования, но основная причина- паталогическая усталость. Опыт СССР показывает, что при высокой производительности рабочая неделя сама постепенно сокращается. Социологи и экономисты считают, что при грамотной организации процесса, переход на четырёхдневную рабочую неделю возможен и не повлияет на производительность труда. О возможном переходе на четырёхдневную рабочую неделю впервые публично высказался премьер Дмитрий Медведев, выступая на 108-й сессии Международной организации труда в Женеве в начале июня 2019 года. Заместитель Председателя Совета Безопасности акцентировал внимание на том, что процесс должен сопровождаться ростом производительности труда, с одной стороны, сохранением имеющейся заработной платы, а не её уменьшением. Работодателям придётся больше учитывать интересы своих сотрудников. Погоня за успехом оборачивается системной

усталостью, хроническим стрессом, люди подчас просто сгорают на работе. Всё это приводит к снижению производительности труда.

Как следует из выступления российского премьер министра, предполагается, что переход на четырёхдневную рабочую неделю позволит повысить производительность труда за счёт того, что люди будут дольше отдыхать, а отдохнув, будут активнее трудиться. Кроме того, чем меньше часов будет длиться рабочее время у каждого конкретного работника, тем большее количество человек потребуется занять в трудовом процессе — значит, уменьшится безработица. Сейчас идёт активное обсуждение этого предложения в экспертном сообществе. В Российском союзе промышленников и предпринимателей считают, что экономика и производственные отношения созреют для такого радикального изменения только примерно к 2035 году. Министерство труда готовит эксперимент с четырёхдневной рабочей неделей на ряде предприятий и структурах правления, занятых в национальной программе повышения производительности труда. Это 266 предприятий малого и среднего бизнеса в 30 регионах.

Мировой прогресс на протяжении веков идёт по пути сокращения рабочей недели и рабочего дня. Владельцы предприятий, когда уже не могут заставить человека работать ежедневно по 12 часов в день и вынуждены искать пути, как за более короткое время выпустить то же или даже большее количество продукции. И находят! Появляются новые технологии, конструкторские усовершенствования, новые инженерные решения. Так достигается рост производительности труда и вообще научно-технический прогресс.

В 2018 году на сайте Всемирного экономического форума появилась информация о том, что одна новозеландская компания на протяжении 2-х месяцев протестировала 4-х дневную рабочую неделю. Оказалось, что в рабочие дни сотрудники стали трудиться на 20% производительнее. Также, в сети Интернет были опубликованы результаты эксперимента по сокращению рабочей недели в Исландии. Исследователи заявили, что испытания четырёхдневной рабочей недели в Исландии имели "ошеломляющий успех".

Одна из российских компаний «Миракс групп» (частная международная инвестиционно-девелоперская корпорация со штаб-квартирой в Москве) ввела четырёхдневку еще 10 лет назад. Производительность не упала: за 4 дня стали успевать делать то, что раньше делали за 5. Интенсивная работа в крупной компании — это сильный стресс. Двух выходных для восстановления и решения хозяйственных вопросов не хватает. Голова должна отдыхать — иначе её не посетят никакие идеи.

Средняя рабочая неделя европейских стран несколько меньше, чем в России, а ставка за час раз в 8 выше. Но если разница 36 и 40 часов в неделю незначительна, то 30 и 40 - уже вызывает зависть. Самая короткая рабочая неделя в мире у голландцев. Большинство компаний работают 4 дня в неделю по 7,5 часов - таким образом, рабочая неделя составляет 30 часов и содержит три выходных. Дания и Норвегия с 5-дневной рабочей неделей по 6,5 часов. Но при этом жители этих стран зарабатывают около 37 евро в час, что на 30% больше, чем в среднем по Евросоюзу. Определённые изменения в трудовом законодательстве произошли в Объединённых Арабских Эмиратах. В этой стране перенесли выходные на субботу и воскресенье и сократили пятидневную рабочую неделю на полдня. Применяя такой подход страна сможет укрепить деловые связи и расширить возможности базирующихся в ней транснациональных корпораций, пишет «Би-би-си». Переход на новый график состоялся 1 января 2022 года. Пока он введён только для госпредприятий. ОАЭ стали первой страной в мире, официально объявившей национальную 4,5-дневную рабочую неделю.

Все социальные достижения - 8-часовой рабочий день, право на отпуск, на пенсию - были реализованы через изменения в законодательстве, — говорит депутат Госдумы вице-президент Конфедерации труда России Олег Шеин. — Поэтому нужно директивно вводить укороченную рабочую неделю, а бизнес, чтобы обеспечить себе прибыль, сам найдёт в новых условиях способ увеличить производительность труда. Работодатели категорически против. Они говорят, что сначала нужно повысить производительность труда. Кроме этого, работодатели утверждают, что работники сами хотят больше работать, чтобы больше получать. Противники четырёхдневки говорят: «В России и так слишком много отдыхают». Это неправда.

Наоборот, Россия входит в число стран-работоголиков и при этом демонстрирует один из самых низких среди развитых стран уровень производительности труда. А наиболее высокий уровень производительности труда — в Германии. Там же одна из самых низких в мире продолжительность рабочего времени в году.

Никаких реальных законопроектов по вопросу перехода на четырёхдневную рабочую неделю пока не существует. Жестких сроков тоже не установлено никаким документом. Максимальный предел длительности рабочего времени установлен законодательством, тем самым оно ограничивает продолжительность рабочего времени. Статья 37 Конституции РФ, закрепляя в пункте 5 право на отдых, указывает, что работающему по трудовому договору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность рабочего времени.

Существующее законодательство не запрещает введение четырёхдневной рабочей недели. Трудовой кодекс рабочему времени отвел раздел IV, состоящий из двух глав (15 и 16). Статья 91 «Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени» Трудового кодекса РФ ограничивает её максимальную продолжительность — не более 40 часов. А про минимум ничего не сказано. Так что вводить четырёхдневку можно хоть сейчас — такой отзыв дали на предложение Медведева в Федерации независимых профсоюзов России. Однако двигаться дальше бизнес явно не готов. Если официально введут четырёхдневку, а объём работ не изменится, возникнут трудности. Не исключены конфликты.

В наше время день обычного человека расписан буквально по минутам. Согласно данным аналитической компании Gallup, постепенно растёт количество случаев профессионального выгорания сотрудников. Выгорание зачастую приводит к проблемам со здоровьем, что плохо не только для самих сотрудников, но и для компаний, в которых они работают. Выгоревшие или просто уставшие сотрудники менее инициативны, менее производительны, качество их работы хуже. Поэтому желательно найти оптимальный баланс между работой и личной жизнью. По данным медиков, в течение рабочего дня человек в среднем может продуктивно выполнять свои обязанности не более 4-5 часов. Все остальное время — это создание видимости работы. Повышение количества рабочих часов, как правило, не приводит к росту эффективности работы компании.

Возможные минусы перехода «четырёхдневку»: перейти на сокращенный день в большинстве случаев смогут сотрудники офиса; повышение производительности труда после ухода на «четырёхдневку» падает, так как работник просто привыкает к этому; сокращение рабочей недели без сокращения количества рабочих часов приводит к повышению уровня усталости в рабочие дни; сотрудники испытывают стресс от необходимости выполнить задачу за четыре дня вместо пяти; компании, предложившие сокращенную рабочую неделю, могут и пропорционально снижать и зарплату сотрудников.

Перспективы четырёхдневки. В России постепенно увеличивается количество вакансий с предложением сокращенной рабочей недели. Уже в этом году начался эксперимент национального масштаба по переходу на четырёхдневную рабочую неделю. В рамках испытаний компаниям предложат финансовую помощь в том случае, если они добровольно переведут персонал на 32-часовую неделю с сохранением зарплаты. В свете последних событий с стране в ряде предприятий на территории России работники уже трудятся четыре дня в неделю вместо привычных пяти. Эта мера реализована ввиду санкционного воздействия со стороны западных недоброжелателей-стран. Говорить о том, что будет сокращен размер оплаты за выполненную работу при четырехдневном графике ещё рано. Не исключено, что в условиях повышения цен такая мера может привести россиян к поиску второго места труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 22.11.2021) (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.11.2021).
2. "Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020).
<https://www.rbc.ru/politics/29/04/2021/608aa8469a79475c6a06e588>

Болгова Э.А.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Bolgova E.A.,

1st year student, 31.05.01 General medicine

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

CURRENT PROBLEMS OF HEALTH CARE AS A SOCIO-ECONOMIC SYSTEM IN THE CONDITIONS OF A TRANSFORMATIONAL ECONOMY

Аннотация: Определены основные проблемы социально-экономического характера, обеспечивающие и ограничивающие трансформацию сферы здравоохранения в современных условиях цифровизации экономики. Выделено значение методологического обоснования экономических преобразований с позиции потенциального развития здравоохранения.

Ключевые слова: здравоохранение, социально-экономическая система, цифровизация, трансформация экономики, создание электронного здоровья.

Annotation: The main problems of a socio-economic nature that ensure and limit the transformation of the healthcare sector in the current conditions of digitalization of the economy are identified. The significance of the methodological substantiation of economic transformations from the standpoint of the potential development of health care is highlighted.

Keywords: healthcare, socio-economic system, digitalization, transformation of the economy, creation of e-health.

Трансформационная экономика — это современный этап развития мировой экономической системы отличается от предыдущих прежде всего ускорением процессов углубления взаимозависимости отдельных национальных и региональных хозяйств, появлением и ростом роли наднациональных органов координации и управления движением финансовых, сырьевых и товарных потоков, трудовых ресурсов в пределах всей планеты.

Специфической особенностью этого развития является также быстрое превращение в активных субъектов экономической деятельности значительного количества государств, национальных хозяйств, которые еще недавно не имели всех признаков и атрибутов такой субъектности, экономические системы которых никак не идентичны или гораздо больше отличаются по уровню целостности и развития экономических систем так называемого ядра стран мирового сообщества.

Главной целью рыночной трансформации экономики страны в целом, и здравоохранения

как отрасли экономики в частности, являются:

- создание надежного фундамента роста для благосостояния населения;
- стимулирование быстрого экономического роста;
- повышение производительности труда;
- достижения планируемого эффекта от потребления видов инновационных ресурсов;
- выработка достаточных объемов продукции, пользующейся спросом;
- обеспечение высокого качества товаров и услуг.

Рассматривая перспективу и состояние развития экономической системы, следует обратить внимание на то, что за годы независимости не удалось создать экономическую систему, которая будет способна обеспечить прогрессивное развитие страны; процесс суверенизации было ограничено ради приобретения внешних политических свойств (40% покрытия дефицита государственного бюджета приходится на внешние источники) серьезную угрозу для безопасности государства составляют криминализация и так называемая «тенизация» экономики (теневой сектор составляет до 50% экономики).

Отсутствие методологического обоснования рыночных преобразований и необходимого теоретического более или менее связано со своеобразием трансформационных процессов, не имевших аналогов в истории экономического развития. Многие западные экономические советники правительств, как в России, так и в других пост социалистических республиках, считали, что быстрая либерализация экономики является лучшим средством ее лечения от всех болезней.

Либерализация цен и открытие внутреннего рынка со всей очевидностью обнажили все недостатки унаследованной экономики, ее милитаризованную структуру, с одной стороны, и глубокую техническую и технологическую отсталость, низкую эффективность и низкую конкурентоспособность ее гражданских отраслей, с другой. Кризис товарного дефицита быстро сменился в жесткий кризис сбыта, который приобрел характер обвально-разрушительной силы со всеми тяжелыми экономическими и социальными последствиями (например, сокращение госфинансирования общественно-необходимых отраслей экономики).

Среди причин экономического кризиса в стране выделяют отсутствие или неразвитость многих необходимых институтов (институт – это порядок, закрепленный в форме закона или учреждения, это созданные людьми нормы, правила поведения, которые структурируют политические, экономические и социальные взаимодействия), которые опосредуют связи между рынком, государством и обществом. В России не сформировано эффективных механизмов взаимодействия государства и рынка.

Государство неохотно поддержит бизнес, а бизнес в основном обходит интересы государства. Происходит борьба групп интересов. Эти группы получают возможность непосредственно влиять на разработку законодательных и правительственных документов. Сейчас бизнесмены иронизируют, что наиболее прибыльными из существующих ценных бумаг являются постановления Правительства. Инвестиции в лоббизм являются высокопроизводительными.

Отказ от регулирующих институтов прямого государственного контроля за производством и ценами выявил диспропорции в структуре спроса и производства. Дефицит индивидуалистических товаров конечного потребления и чрезмерное производство средств производства, рядом с чрезмерным производством благ общественного потребления (образование, здравоохранение и т.д.), стал первопричиной структурных и ценовых изменений в производстве.

Таким образом, экономическая трансформация – это непрерывный процесс видоизменения, среди которых различают. Трансформация в широком смысле (систематические изменения) – это не ограниченный во времени постоянный процесс преобразований системы, ее элементов, связей и отношений между ними. В процессе экономической трансформации отраслей экономики России произошел переход к рыночной экономике, к ее определенной модели.

Анализируя состояние и перспективы развития экономической системы, следует

отметить, что за годы независимости не удалось создать экономическую систему, способную обеспечить прогрессивное развитие страны. К негативным факторам развития экономики можно отнести «тенизации» и криминализации экономики, отсутствие или неразвитость многих необходимых институтов, опосредствующих связей между рынком, государством и обществом, отсутствие подлинной системы четко определенных прав на собственность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдошин С.М. Экосистемы мобильной медицины / С.М. Авдошин, Е.Ю. Песоцкая // Информационные технологии. – 2016. – Т.22. – № 10. – С. 786–791.
2. Бельшев Д.В. Цифровая экосистема медицинской помощи / Д.В. Бельшев, Я.И. Гулиев, А.Е. Михеев // Медицинские информационные системы. – 2018. – № 5. – С. 4–17.
3. Вялков А.И., Никитин И.Г. и др. Аудит номенклатуры медицинских услуг / А.И. Вялков, И.Г. Никитин и др. // Проблемы стандартизации в здравоохранении. – 2014. – № 11. – С.3.
4. Гулиев Я.И. Изменение функциональных требований к МИС в процессе перестройки систем здравоохранения / Я.И. Гулиев, Д.В. Бельшев, А.Е. Михеев // Врач и информационные технологии. – 2017. – № 4. – С. 6–25.
5. Кузнецов П.П. Виртуальный госпиталь – инновационная платформа предоставления медицинских услуг / П.П. Кузнецов, А.В. Владзимирский // Здравоохранение. – 2015. – № 5. (<https://e.zdravohrana.ru/article.aspx?aid=419340>).
6. Мабиала Ж., Голубова Т.Н., Махкамова З.Р. Оценка экономического ущерба вследствие заболеваемости туберкулезом детей в республике Крым/ Ж. Мабиала, Т.Н. Голубова, З.Р. Махкамова // ЦИТИСЭ. – 2021. – №3 (29).– С.226-242.
7. Национальная программа «Цифровая экономика РФ», утвержденная президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам протокол от 24.12.2018 г. N 16. – Сайт системы Гарант. [Электронный ресурс]. – <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf>
8. Тихомиров А.В. Теория медицинской услуги и медицинского деликта. Учебно-научное пособие / А.В. Тихомиров. – М.: НП ИЦ «ЮрИнфоЗдрав», 2012 – 110 с.
9. Abbing R. Health, human rights, and health law: the move towards internationalization, with special emphasis on Europe. In: Health legislation at the dawn of the XXIst century // International digest of health legislation, special issue. - Vol. 49. - No. 1. - 1998. - 205 p.
10. Mabiala G., Sukhareva I.A. et al Dynamic trends of socio-economic consequences of the COVID-19 pandemic. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Russia. Krasnoyarsk. 2021; pp 71-82.

Бондаренко Д.А.

студент 1 курса

Вельгош Н.З.,

*к.э.н., доцент кафедры маркетинга,
торгового и таможенного дела*

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Bondarenko D.A.,

1 st year student,

Velgosh N.Z.

*PhD, Associate Professor of the Department of
the Department of Marketing, Trade and Customs*

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА – ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА

DIGITAL PLATFORM IS AN INNOVATIVE DIRECTION OF REGIONAL INDUSTRY DEVELOPMENT

Аннотация: подчеркивается целесообразность использования цифровой платформы производственной кооперации, позволяющей связать ресурсы и потребителей продукции и услуг в едином информационном пространстве; рассматривается формирование кооперационных отношений для производственных цепочек крупного, малого и среднего бизнеса, направленных на стимулирование инноваций через трансфер технологий и возможности продвижения продукции промышленных предприятий на региональных рынках.

Ключевые слова: цифровая платформа, регион, промышленные предприятия, кооперация, цифровые технологии.

Annotation: the expediency of using a digital platform for industrial cooperation is emphasized, which allows linking resources and consumers of products and services in a single information space; the formation of cooperation relations for production chains of large, small and medium-sized businesses is considered, aimed at stimulating innovation through technology transfer and the possibility of promoting industrial products in regional markets.

Keywords: digital platform, region, industrial enterprises, cooperation, digital technologies.

Сегодня наблюдаются кардинальные изменения в обществе и цифровой экономике благодаря инновационным технологиям. Цифровая экономика формирует новую индустриальную парадигму развития. Согласно суждениям разных профессиональных сообществ, цифровая экономика – система цифровых платформ, которая обеспечивает связь между производителями и потребителями товаров и услуг. А также понятие цифровой экономики включает процессы, результаты деятельности и коммуникации, которые имеют место в процессе деятельности [3].

В основу трансформации должна быть положена цифровизация отраслей народного хозяйства, поскольку она является одним из факторов и одновременно залогом успеха российской экономики: ее высоко инновационного и перспективного промышленного потенциала. Промышленное производство и связанные с ним услуги составляют основу региональной экономики. В настоящее время формируется новая производственная структура регионов, основанная на различных цифровых технологиях. В последние годы цифровизация

стала одной из главных тем научных дискуссий, а госпрограммы «Цифровая экономика», «Цифровая энергетика», «Цифровое сельское хозяйство» и другие стали фундаментальным трендом развития не только государства, но и всех крупных промышленных холдингов. Такой курс на переориентацию промышленности на перспективные технологии обусловлен необходимостью развития отечественных технологий, снижения «утечки мозгов» и старения квалифицированных кадров, а также стимулирования цифрового развития промышленного сектора в Российской Федерации [2].

Тенденции цифровой трансформации с 1998 по 2018 годы свидетельствуют, что 1998 год – первый этап автоматизации (30% от общего количества бизнес-процессов компании). Дальнейший процесс ознаменовался переходом от автоматизации отдельных процессов к цифровым компонентам Индустрии 4.0. Процесс формирования Индустрии 4.0 в России имеет свою специфику [4]. В некоторых исследованиях отмечается, что Индустрия 4.0 – это «4-я промышленная революция», для которой характерна опережающая цифровизация и интеграция процессов промышленного производства и логистики, использование Интернета и «умных» объектов (машин и продуктов) [1].

В условиях роста сложности используемых технологий, предприятия сталкиваются с тем, что собственные ресурсы и возможности не всегда достаточны для самостоятельного решения вопросов формирования конкурентного преимущества, инновационного развития. Предприятия вступают в кооперационные связи для получения доступа к внешним ресурсам, в том числе технологическим знаниям, патентам, лицензиям и разработкам.

Принципиальной предпосылкой для определения эффективных перспектив реализации проектов цифровизации в условиях кооперации является то, что все промышленные предприятия строятся и работают по единым стандартам и используют единые стандарты представления информации о жизненном цикле продукции (стандарты СПДП (System of Product Разработка и производство), УСПД (Единая система конструкторской документации), УСТД (Единая система технологической документации), УСТПП (Единая система технологической подготовки производства и др.), поэтому ключевым выводом в контексте определения стратегии цифровизации – принципиальная возможность разработки типовой, настроенной под специфику хозяйственной деятельности, программы цифровой кооперации промышленности. Драйверы, специфичные для цифровизации, включают необходимость создания единой программной платформы промышленной кооперации.

Платформа – виртуальная территория, на которой формируются деловые связи между разными участниками, выстраивающими свою шину и инновации в этом виртуальном информационном пространстве. Платформа цифровых продуктов и услуг является важнейшим элементом региональной цифровой экономики, где формируются различные деловые отношения между субъектами хозяйствования и инновации в этом виртуальном информационном пространстве, а согласованные действия участников будут способствовать повышению конкурентоспособности их продукции.

Цифровые платформы промышленной кооперации должны создаваться, в виде цифровых двойников, объединенных по секторальному признаку с отраслевым характером взаимодействия, что может послужить источником локального прогресса. Цифровой двойник сектора промышленности – единая модель, достоверно описывающая все параметры, процессы и взаимозависимости, как для отдельного промышленного предприятия, так и для всего промышленного сектора в целом. Появление «цифровых близнецов» стало логичным результатом разработки концепции цифрового производства и промышленного интернета вещей. Большинство взаимодействующих в рамках экосистемы интегрированных и взаимосвязанных цифровых платформ всегда по эффективности выиграют у единой цифровой платформы и обеспечат максимальную эффективность от перехода на них [3].

В международной практике свою эффективность доказал субподряд, где основным способом организации производства является опора на кооперацию малого, среднего и крупного бизнеса. Использование механизма субподряда дает возможность головной компании избежать непроизводительных затрат на содержание недоиспользуемых производств и

сконцентрировать усилия на наиболее важных задачах – модернизации, обновлении модельного ряда продукции, технологическом перевооружении. Как правило, малые и средние предприятия достигают высокого уровня использования оборудования и высокой производительности, выполняя работы по субподряду. Использование механизма субподряда позволяет оптимизировать производственный процесс и значительно повысить конкурентоспособность, как на уровне предприятия, так и на региональном уровне.

Цифровая экосистема в настоящих условиях кооперирует технологические, функциональные, инфраструктурные платформы в виде промышленных, логистических, финансовых, регулирующих и прочих пулов цифровых платформ в регионе. Следует отметить, что регионы, предприятия которых внедряют технологии умного производства, являются наиболее привлекательными для самого главного ресурса экономики региона – высококвалифицированных специалистов.

Организационная модель региональной платформы цифровой экономики включает в себя в качестве основы технологическую платформу, на которой могут быть реализованы основные инструменты управления для обеспечения функционирования экономического цифрового пространства. Данная модель обеспечивает взаимосвязь потребностей и возможностей поставщиков и потребителей ресурсов, продукции и услуг на основе инновационных технологий и принципов цифровой экономики. Модель цифровой платформы региональной производственной кооперации универсальна и может быть применена в разных отраслях и регионах страны. Она предназначена для эффективного цифрового взаимодействия и связывает бизнес с органами власти и друг с другом. Благодаря этому субъекты российской промышленности имеют возможность получать государственную поддержку, находить производителей и поставщиков, участвовать в закупках. Важным шагом в решении проблем консолидации ресурсов организационных систем является обеспечение функциональной совместимости как способности двух или более информационных систем или компонентов обмениваться информацией и использовать эту информацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бухерер Э. На пути к систематическим инновациям бизнес-моделей: уроки управления инновациями продуктов / Э. Бухерер, У. Эйзерт, Г. Гассманн // Креативность и инновационный менеджмент. – 2012. – 21(2). – С. 183-198.
2. Лологи Д.С. Способ трансфера технологий в службах производственной кооперации на базе государственной цифровой платформы / Д.С. Лологи, Т.Х. Мирзаев // Инновационная экономика. – 2018. – 3(16). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://37.18.92.27/web-local/fak/rj/index.php?id=25&mod=rubric&mm=36>. (дата обращения: 30.03.2022)
3. Пудовкина О.Е. Формирование цифровой экосистемы промышленной кооперации на базепередовых цифровых платформ в условиях реиндустриализации // Вестник университета. – 2020. – № 9. – С. 41-48. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-tsifrovoy-ekosistemy-promyshlennoy-kooperatsii-na-baze-peredovyh-tsifrovyyh-platform-v-usloviyah-reindustrilizatsii> (дата обращения: 04.04.2022)
4. Строителева Т.Г. Особенности и проблемы формирования Индустрии 4.0 в современной России / Т.Г. Строителева, Е.Ю. Калиничева, Г.Г. Вукович, В.С. Осипов // Индустрия 4.0: промышленная революция 21 века. Исследования в области систем, решений и управления, – 2019. – С.145-153.

Боровкова А.С.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Borovkova A.S.,

*1st year graduate student,
38.04.08 Finance and credit*

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE SERVICE SPHERE IN NEW CONDITIONS

Аннотация: В статье рассматривается влияние цифровой трансформации сферы услуг, обеспечивающей повышение эффективности экономики и улучшение качества жизни; преимущества цифровизации; угрозы цифровой трансформации бизнеса.

Ключевые слова: сфера услуг, цифровая трансформация, бизнес-модель, цифровые услуги.

Annotation: the article examines the impact of the digital transformation of the service sector, which improves the efficiency of the economy and improves the quality of life; the benefits of digitalization; the challenge of digital business transformation.

Keywords: service sector, digital transformation, business model, digital services.

Основным фактором развития экономики в 21 веке является цифровая трансформация и цифровые технологии. В настоящее время значительное развитие получила сфера услуг и становится ключевым источником занятости населения. В последние десятилетия развитие сферы услуг определяется следующими критериями: цифровая трансформация экономики и социальной жизни; социально-экономические процессы глобализации, гуманизации и устойчивого развития; тенденции сервиса и появление гибридных продуктов; развитие экономики совместного потребления и экономики сотрудничества.

Таким образом, осуществляя деятельность в сфере услуг, важно понимать, что может принести цифровизация. Согласно определению Всемирного банка: «цифровизация – система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на цифровых и информационно-телекоммуникационных технологиях. По мнению аналитиков Gartner, цифровая экономика – это создание, потребление и управление ценностью, связанной с цифровыми продуктами, услугами и активами в организациях» [4].

Цифровизация в бизнесе появилась ещё в 1990-е годы, уже тогда она применяла процессы автоматизации систем управления. Однако тогда автоматизация была основана на кодификации и формализации бизнес-процессов, а также автоматизации обработки информации, которая вносилась в информационные системы вручную. Цифровизация

предполагает автоматический сбор, анализ и обмен большими объемами данных, что стало возможным только в начале 21 века [3]. Существует широкий спектр технологий, которые позволяют организациям использовать возможности цифровизации и в сфере услуг, основные преимущества заключаются в следующем [2]:

- оптимизация бизнес-процессов, что позволяет избавиться от промежуточных операций, повысить гибкость и экономить ресурсы организации;
- новые источники дохода;
- повышается качество обслуживания, поскольку новые технологии дают возможность практически мгновенно реагировать на изменение запросов потребителей, что значительно повышает удовлетворенность и лояльность потребителей;
- повышается возможности продвижения услуг доступность новых рынков;
- применение управляющих систем, позволяющих сократить часть персонала;
- появление новых видов услуг, что приведет к изменению отраслевой структуры;
- минимизация издержек за счет ведения сбора данных и пр. [4].

Но в организациях и предприятиях все еще функционирует устаревшее оборудование, работающее с переборами. Важную роль в замене ручных процессов будут осуществлять новые технологии и системы цифровой трансформации, например, искусственный интеллект, роботизированная автоматизация процессов, обработка естественного языка и облачные системы [1]. Цифровая трансформация направлена на изменение операций в сфере услуг. Стратегия цифровой трансформации начинается с определения предпочтений клиентов, далее создаются пути решения для каждого взаимодействия, а затем выстраиваются процессы и системы, обеспечивающие бесперебойную работу. Данный процесс требует от компаний сферы услуг значительных финансовых вложений, а также взаимосвязей с другими участниками рынка, что является достаточно сложной задачей, так как указанные организации осуществляют свою деятельность самостоятельно. Отметим, что цифровая трансформация – достаточно длинный путь для получения результатов, также в дальнейшем потребуются новые итерации и инновации. Принятие быстрых решений поможет в какой-то степени ускорить сам процесс изменений, также в данной ситуации очевидна необходимость принятия инновационного мышления, чтобы изучить и предоставить эти решения [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что цифровая трансформация сферы услуг является сложным и неопределенным процессом, требующим значительных затрат, как финансовых, так и временных. От того, как компании понимают потенциал и неизбежность цифровизации бизнеса, зависит насколько они смогут в ближайшем будущем адекватно реагировать на все изменения современного рынка и наделять полномочиями новые кадры, обладающими требуемыми цифровыми навыками, а это напрямую влияет и на эффективность, и на конкурентоспособность отрасли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Линц, К. Радикальное изменение бизнес-модели: адаптация и выживание в конкурентной среде / Карстен Линц, Гюнтер Мюллер-Стивенс, Александр Циммерман ; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 311 с.
2. Попов, Н. А. Оптимизация производственных процессов в условиях цифровизации / Н. А. Попов // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2019. – Т. 10. – № 1. – С. 28-35.
3. Рагимова, С. Глоссарий цифровой экономики / С. Рагимова // Forbes. – [Электронный документ]. – Режим доступа: <http://www.forbes.ru/brandvoice/sap/356277-glossariy-cifrovoy-ekonomiki> (дата обращения 12.04.2022).
4. Тарханова, Н.П. Цифровизация экономики сферы услуг: преимущества и угрозы / Н. П. Тарханова, В.А. Романов // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2020. – № 9. – С. 111-120.

Бразжникова Д. Д.

студент 1 курса

Научный руководитель:

Кравченко Л. А.,

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Brazhnikova D. D.,

1st year student

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

PhD, Associate professor of the department

of Economic Theory

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА НА РЫНОК ТРУДА

THE IMPACT OF DIGITALIZATION OF PRODUCTION ON THE LABOR MARKET

Аннотация: рассматривается одна из актуальных проблем – изменение предложения и спроса на рынке труда, вызванное ускорением цифровизации производства; описаны положительные и негативные аспекты влияния цифровизации на уровень безработицы, качество подбора персонала, а также возможные риски дальнейшего развития рынка труда.

Ключевые слова: цифровизация, рынок труда, безработица, цифровая экономика.

Annotation: one of the urgent problems is considered - a change in supply and demand in the labor market, caused by the acceleration of digitalization of production; the positive and negative aspects of the impact of digitalization on the unemployment rate, the quality of staff recruitment, as well as possible risks of further development of the labor market are described.

Keyword: digitalization, labor market, unemployment, digital economy.

В настоящее время процесс цифровизации затрагивает большую часть сфер жизни общества. Цифровая трансформация опирается на передовые технологии ведения бизнеса – от ИТ до продвинутой аналитики, сенсорных датчиков, робототехники и 3D-печати и т.д. Она охватывает всю экосистему предприятия, включая сотрудников, поставщиков, партнеров и клиентов. Предприятия, стремящиеся к успешной цифровизации, могут либо оптимизировать существующую бизнес-модель, либо заменить ее на более совершенную. Обе опции позволяют внедрять передовые методы работы с клиентами, разрабатывать новые ценностные предложения и выводить предприятие на новый уровень эффективности. Таким образом, цифровизация меняет структуры, процессы и ИТ-системы, а также людей, которые живут и работают в этих изменившихся реалиях [1, с.12].

В последние годы расширение цифровых технологий значительно опережает развитие трудовых ресурсов, а автоматизация труда снижает потребность в работниках. Наиболее распространенные профессии, основанные на повторяющемся и монотонном алгоритме действий, который можно запрограммировать, такие как, работники на заводах у станка, продавцы, уборщики, посудомойщицы и т. д., в первую очередь подвергнутся автоматизации, и многие занятые работники могут быть уволены и станут безработными. Однако работники, обладающие креативным мышлением, способностью оперативно решать проблемы, не смогут быть вытеснены роботами. Также предпринимательские навыки, зачастую требующие создания

новых продуктов, позволят людям не быть безработными, поскольку их не смогут вытеснить машины. А даже, наоборот, с помощью техники и новых технологий предпринимателю будет проще реализовывать свои идеи и способности.

С развитием цифровых технологий одновременно появляются новые профессии, которые улучшают цифровую систему, работают с большими данными, обслуживают робототехнику, такие как, дизайнеры интерфейсов, модераторы платформы общения с госорганами, IT-медики, сетевые юристы, IT-программисты и другие [3, с.126].

Для успешного функционирования производственным предприятиям необходимо создавать условия для распространения цифровой культуры и обеспечивать прямую заинтересованность в успешной реорганизации со стороны высшего руководства. Отраслевым предприятиям также нужно привлекать и обучать специалистов, которые могут работать в динамичной цифровой экосистеме [2, с.5]. В современных условиях существует необходимость в переквалификации специалистов, способных работать с технологиями автоматизации, в том числе с роботами. Согласно современным прогнозам через десять лет в мировой промышленности может появиться пакет новых прорывных технологий, которые потребуют принципиально новых компетенций сотрудников и потребителей. Общество в данный момент живет в условиях ускоряющейся «инфляции квалификаций», когда компетенции, необходимые сейчас, теряют свою ценность для будущего и возникает потребность в совершенно новых. В этих условиях занятость населения увеличится на шесть процентов в течение десяти лет, в секторе разработки механических и инженерных решений – на десять процентов [2, с. 9].

Глобальные экономические и технологические тенденции последних лет способствуют размытию традиционной модели занятости (с привязкой к стабильным рабочим местам), предполагающей конкретного работодателя, бессрочный трудовой договор, занятость в течение полного рабочего дня, четко очерченные профессиональные позиции и перспективы карьерного продвижения. Постепенно на смену ключевым понятиям, связанным с занятостью в постиндустриальном обществе (трудовая биография, трудовой договор, место работы, рабочее время), приходят новые категории: мобильное рабочее место, гибкий график, срочный трудовой договор. Появились новые формы взаимодействия субъектов рынка труда – гибкие (неустойчивые) формы занятости [2, с.10].

Также в виду того, что часть работников потеряет рабочие места и будет вынуждена искать другую работу, а другой части придется учиться на постоянной основе с целью приобретения новых навыков, смена которых ускорится, в нормах права предстоит разрабатывать положения об обязанностях работодателя обучать работников, проводить их заблаговременное информирование о предстоящих изменениях и так далее. Таким образом, в условиях развития цифрового мира претерпевают изменения функции работников, растет спрос на квалифицированные кадры, на новые профессии, в первую очередь связанные с IT-сферой и её расширением.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кулагин, В. Digital@Scale. Настольная книга по цифровизации бизнеса=Digital@Scale. How you can lead your business to the future with Digital@Scale: [16+] / В. Кулагин, А. Сухаревский, Ю. Мефферт. – Москва: Интеллектуальная Литература, 2019. – 293 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570404>. (дата обращения 10.04.22)

2. Курчеева, Г. И. Менеджмент в цифровой экономике: учебное пособие: [16+] / Г. И. Курчеева, А. А. Алетдинова, Г. А. Клочков ; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018. – 136 с.– URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574788>

3. Калайджан, Э. А. Цифровая экономика: влияние на рынок труда / Э. А. Калайджан. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2020. – № 4 (294). – С. 125-127. – URL: <https://moluch.ru/archive/294/66763/> (дата обращения 12.04.22)

Брунчак В.Г.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Brunchak V.G.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ

IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON COMPANY EFFICIENCY

Аннотация: в статье рассматривается влияние организационной культуры на эффективность компании. Выделены основные функции и типы организационной культуры. Обозначены ценности, наиболее часто встречающиеся в современных компаниях.

Ключевые слова: организационная культура, эффективность компании, ценности организации.

Annotation: the article examines the influence of organizational culture on the efficiency of the company. The main functions and types of organizational culture are singled out. The values most often found in modern companies are indicated.

Keyword: organizational culture, company efficiency, organization values.

Успех организации на рынке характеризуется результативностью и зависит от системы управления, квалификации персонала, высокого качества продукции и конкурентоспособности работ и услуг. Грамотная система управления персоналом позволяет постоянно повышать эффективность деятельности компании. Эффективное управление персоналом предполагает тесную интеграцию управленческих форм и методов с организационной культурой предприятия.

Организационная культура – это набор ценностей, традиций, коллективных принципов и норм, которые разделяются всеми членами предприятия. Она является результатом взаимодействия множества различных факторов, таких как отраслевые ценности, специфика управления на предприятии, исторически сложившиеся стереотипы поведения [3].

Организационная культура по-разному воспринимается руководством различных компаний. Есть предприятия, которые осознают ее важность и тратят финансовые и временные ресурсы либо на совершенствование, либо на поддержание культуры, в то время как есть другие, которые полностью ее игнорируют.

Тем не менее, сильная организационная культура является важным фактором успеха компании. Руководители успешных организаций живут своей культурой каждый день и изо всех сил стараются донести свою культурную идентичность до сотрудников, а также до

потенциальных новых сотрудников. Персонал же знает, что происходит внутри компании и почему принимаются те или иные решения. Они готовы помочь своим коллегам, даже если проект выходит за их повседневные задачи. И, наоборот, неэффективная культура может разрушить организацию и ее руководство.

Механизм влияния организационной культуры на эффективность компании целесообразно рассматривать с точки зрения функций организационной культуры, реализуемых внутри организации:

- адаптивная функция – дает возможность новым работникам быстрее пройти период адаптации и сформировать лояльность к компании;
- нормативно-регулирующая функция – задает регулирующие нормы поведения работников, делая их поведение предсказуемым и управляемым;
- замещающая функция – позволяет заменять формальные правила на неформальные, снижая административные расходы;
- коммуникативная функция – осуществляет установление и использование эффективных коммуникационных потоков, обеспечивающих взаимопонимание, взаимодействие и единообразие любого вида деятельности;
- развивающая функция – стимулирует деятельность персонала по саморазвитию, повышая качество трудовых ресурсов компании [2].

Сотрудники компаний с сильной организационной культурой испытывают чувство принадлежности, вовлеченности и приверженности своей организации, что действительно имеет решающее значение для успеха. В соответствии с чем, организационная культура имеет большое значение для создания образа бренда организации. Организационная культура придает компании индивидуальность и побуждает сотрудников оставаться мотивированными и лояльными к руководству. А также, организационная культура способствует здоровым отношениям между сотрудниками и помогает сформировать эмоциональную привязанность к предприятию.

Важное значение организационная культура имеет для качественного выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей. Организационная культура компании представляет собой определенную заранее сформированную политику, которая направляет сотрудников и дает им чувство причастности к организации. Каждый специалист четко знает свою роль и обязанности в компании, и знает, как выполнять поставленные задачи. Кроме того, такая политика помогает формировать у людей положительные привычки, что делает их успешными специалистами. Именно культура организации извлекает лучшее из каждого члена команды [1].

В зависимости от того, в какой сфере функционирует компания, можно выделить основные типы организационной культуры:

1. Культура сотрудничества. Данный тип культуры распространен в таких отраслях, как здравоохранение, образование и государственная служба, в которых приоритетом является забота о других и удовлетворение потребностей. В культуре сотрудничества заинтересованные стороны поощряются к участию в командной работе и соблюдению традиций.

2. Культура контроля. Сосредоточена на четких правилах, политиках и положениях организации, для достижения ее эффективности и стабильности. Заинтересованные стороны соблюдают формальные правила и стремятся к последовательности своих действий. Культура контроля встречается в таких сферах, как банковское дело, армия, и т.д.

3. Культура конкуренции. Культура конкуренции направлена на достижение конкретных целей, соблюдение сроков и выполнение производственных задач. Чаще всего встречается в таких отраслях, как продажи, маркетинг, финансы и производство. На заинтересованные стороны возлагают большие надежды, и в организации поощряется как внутренняя, так и внешняя конкуренция [4].

Формирование организационной культуры, ориентированной на повышение удовлетворенности персонала направлено на улучшение психологического климата, развитие

взаимосвязи между отделами и сотрудниками внутри отдела, создание условий для повышения вовлеченности работников как в собственное развитие, так и развитие организации.

В основе организационной культуры лежат общие ценности, отличающиеся в каждой организации. Однако можно выделить ценности, которые встречаются в большинстве компаний:

- ориентация на результат – подчеркивание достижений и результатов;
- ориентация на людей – справедливость, терпимость и уважение к личности;
- ориентация на команду – подчеркивание и вознаграждение за сотрудничество;
- внимание к деталям – ценность аналитического подхода к решению различных ситуаций и проблем;
- стабильность – обеспечение безопасности и следование разработанной стратегии;
- инновации – поощрение экспериментов и рисков [5].

Таким образом, сформированная организационная культура дает возможность компании регулировать поведенческие установки персонала с учетом организационных ценностей, влияет на эффективность команды, способствует преодолению противоречий организационного развития и укреплению конкурентоспособности в условиях динамики среды функционирования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Добровольская, Ю.С. Влияние организационной культуры на удовлетворенность персонала / Ю.С. Добровольская // Научное сообщество студентов. – 2018. – С. 207-211.
2. Иванча, О.Н. Влияние организационной культуры на трудовое поведение сотрудников / О.Н. Иванча, А.П. Новосартова, А.С. Лобачева // Молодежь и наука: актуальные проблемы фундаментальных и прикладных исследований. – 2020. – С. 459-462.
3. Ульяницкая, О.В. Влияние организационной культуры на деловые качества персонала и работу предприятия / О.В. Ульяницкая // Экономический вестник Донбасского государственного технического университета. – 2020. – №4. – С. 65-72.
4. Culture Assessment Tools That Help Guide Transformation [Электронный ресурс] // KaiNexus. – Режим доступа: <https://blog.kainexus.com/continuous-improvement/culture-of-continuous-improvement/culture-assessment-tools-that-help-guide-transformation> (дата обращения: 29.03.2022).
5. Understanding and Developing Organizational Culture [Электронный ресурс] // SHRM. – Режим доступа: <https://www.shrm.org/resourcesandtools/tools-and-samples/toolkits/pages/understandinganddevelopingorganizationalculture.aspx> (дата обращения: 29.03.2022).

Бузиев И. С.

*студент 1 курса направления подготовки
01.03.02 Прикладная математика и информатика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Buzuev I. S.,

1st year student

*preparation 01.03.02 Applied Mathematics and
Computer science*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ

EFFICIENCY OF DIGITALIZATION IN HEALTH CARE

Аннотация: Рассматривается вопрос влияния цифровизации на медицину. Рассмотрены виды и тенденции внедрения искусственного интеллекта в медицинский процесс. Оценены возможные перспективы данной тенденции и того какие она имеет последствия.

Ключевые слова: здравоохранение, цифровизации, медицина, технологическое развитие, проблемы медицины.

Annotation: The question of the impact of digitalization on medicine is considered. The types and trends of the introduction of artificial intelligence into the medical process are considered. The possible prospects of this trend and what consequences it has are assessed.

Key words: Health care, digitalization, medicine, technological development, problems of medicine.

Сегодня большинство людей владеют смартфонами, которые помещаются в кармане. С помощью смартфонов можно общаться, слушать музыку или измерять пульс. Перспективы развития компьютерных технологий и смартфонам огромны. Такое стремительное развитие технологий также влияет на быстро растущий объем данных, связанных со здоровьем, а именно:

1. Медицинские данные, такие как история болезни, показатели крови или результаты обследований, собираются в кабинетах врачей непосредственно в электронных компьютерных системах.

2. Злокачественные опухоли, уже почти регулярно секвенируются в биомедицинских исследованиях, а также хранятся и обрабатываются в электронном виде.

3. И все больше и больше людей используют приложения для смартфонов. В которых есть различные медицинские данные из вашей медицинской карты.

У здравоохранения в Российской Федерации есть очень много важных задач. С одной стороны - это демографические изменения, а с другой стороны – это процесс цифровизации. При этом, тема цифровизации, в настоящее время, очень многими обсуждается. Вместе с этим

возникает вопрос о том, как пожилая часть населения будет справляться с более быстрым и неминуемым процессом цифровизации.

Особенно вопрос цифровизации актуален в наши дни, когда количество высококвалифицированных специалистов в области здравоохранения становится все меньше, поэтому необходимо использовать возможности, которые возникают в результате цифровизации, и тем самым могут помочь освободить специалистов, а также младший медицинский персонал от административной деятельности. Это даёт большую гибкость, а также время для более интенсивного ухода за пациентами. Кроме того, цифровизация также может значительно оптимизировать скорость и качество диагностики. Так же, мы считаем, что безопасность пациента повышается за счёт цифровизации [1].

Важным моментом в цифровизации в медицине является искусственный интеллект. При этом компьютерные системы, которые моделируют когнитивные карты объединяют данные из лабораторий, клинических информационных систем и определяют соответствующие результаты.

Такие компьютерные системы распознают письменные данные, голосовой ввод, а также изображения. Кроме всего, такие системы позволяют собирать и сортировать как структурированные, так и неструктурированные данные [2].

Нельзя не сказать о такой популярной технологии, как BigData и её применимости в медицине. Применение технологий BigData для анализа все более сложных массивов медицинских данных открывает новые возможности в области здравоохранения. Основные задачи, стоящие перед разработчиками технологий BigData в медицине, определяются, главным образом, особенностями циркулирующих в современном здравоохранении и биомедицине данных. Эти данные зачастую являются непреодолимыми для обработки с помощью традиционного программного обеспечения не только из-за их объёма, но и из-за разнообразия типов данных и скорости, с которой они должны анализироваться. Формирующийся из разнообразных по структуре, формату, достоверности источников массив медицинской информации, как полагают эксперты, на 78% представляет собой неструктурированный набор файлов, таблиц, рисунков, графиков, их описаний и зачастую противоречивых выводов, и суждений [3].

С использованием инструментария BigData проектируют новые продукты и разрабатывают глобальные маркетинговые стратегии фармацевтических компаний.

Кроме медицины, искусственный интеллект используется и у учёных радиологов. В данном случае, объединяется способность машины и человека, и, таким образом, возникает точность в методах рентгенологической диагностики. При этом компьютеры могут сразу выдавать предположительный диагноз. При этом исключено такое понятие, как «человеческий фактор». Например, когда проводится исследование и необходимо учесть все данные, законы и закономерности, человек же может попросту забыть о том или ином законе или о каких-либо данных, а компьютеры, помогают учесть все необходимое для проведения исследования.

Электронная запись пациента в поликлинику или больницу через Госуслуги существует уже много лет. Электронная запись пациента отображает всю информацию в приложении. Но такой технологией пользуются немногие. Причины, прежде всего, в том, что пациенты и врачи привыкли к работе с бумажными файлами в течение многих десятилетий. В случае с электронной карточкой пациента, бумаги становятся не нужны, что вызывает скептицизм у врачей и недоверие у пациентов. Хотя электронная запись пациента значительно сокращает время, затраченное на поиск нужного врача и получение всех данных.

Робототехника также является важным аспектом цифровизации в медицине. В здравоохранении существует множество областей применения. В наши дни уже высокотехнологичные лаборатории, полностью интегрированы в процесс цифровизации. Аналогичным образом, сегодня уже существует большое количество оперативных средств вмешательства в медицину, которые проводятся, благодаря цифровизации, с помощью роботизированных операционных систем. В качестве примера здесь можно привести

оперативное удаление предстательной железы. Здесь также используются микророботы. Например, они впрыскиваются в кровоток, чтобы затем измерить кровяное давление.

Во время цифровизации, кроме положительных эффектов, есть ещё и отрицательные. Одной из существенных проблем является киберпреступность. Поэтому именно в этой области, системы безопасности являются обязательными и необходимыми. При этом очень важно, чтобы даже с помощью симулятора обучения, у пользователей была возможность, справляться с ситуациями, которые могут возникнуть, в результате кибератаки. При этом при такой тренировке практикуется выведение из строя систем. Целью этих мер безопасности является обеспечение максимальной безопасности пациентов при цифровизации в медицине.

Анализируя процесс внедрения цифровых технологий в здравоохранение. Можно сказать, что благодаря цифровизации медицины возникают более тонкие и прозрачные процессы и значительно улучшается связь между персоналом здравоохранения и их пациентами [4]. Повышается качество оказания услуг и их скорость, что тоже влечёт за собой положительный эффект. Простое внедрение IT технологий не даст желаемый результат, без двух важных элементов. Первое – это проведение цифровизации совместно с реализацией концепции бережливого производства, и как следствие, минимизация убытков и максимизация прибыли. Второе – это более пристальный отбор стартапов, внедрение которых не всегда является эффективным. Для проведения такого отбора нужно, чтобы отборочная комиссия состояла из людей с разных отраслей, то есть, не только экономисты, предприниматели и политические деятели, но и профильные врачи, которые смогут со своей точки зрения сказать, о том, насколько та или иная технология будет эффективна. Кроме этого, должна отсутствовать коррупционная составляющая. Только тогда получится найти не просто выгодные «на бумаге» стартапы, а именно эффективные на местах проекты, которые в будущем получится окупить. Таким образом, можно говорить о том, что процесс цифровизации необходим здравоохранению, но только тогда, когда будет готова основа такого внедрения технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Экономическая эффективность от сохранения жизни ребёнка в самарской области»: [Электронный ресурс] // «Экономическая эффективность от сохранения жизни ребёнка в самарской области». URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44334890&>. (Дата обращения: 31.03.2022).

2. «Особенности, проблематика, понятие медицинского менеджмента»: [Электронный ресурс] // «Особенности, проблематика, понятие медицинского менеджмента». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-problematika-ponyatie-meditsinskogo-menedzhmenta>. (Дата обращения: 31.03.2022).

3. «Большие данные в российском здравоохранении. Время пришло!»: [Электронный ресурс] // «Большие данные в российском здравоохранении. Время пришло!». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/bolshie-dannye-v-rossiyskom-zdravoohranenii-vremya-prishlo?>. (Дата обращения: 31.03.2022).

4. «Цифровая экономика и её роль в управлении современными социально-экономическими отношениями»: [Электронный ресурс] // «Цифровая экономика и её роль в управлении современными социально-экономическими отношениями». URL: <https://sovman.ru/article/8001/>. (Дата обращения: 31.03.2022).

Бурдина Е.Г.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Burdina E.G.,

2nd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

MODERN STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF BUSINESS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: в статье определена актуальная и значимая для современного мира тема, связанная с цифровой нестабильностью и её влиянием на малый и средний бизнес. Был проведен анализ современного состояния и определены перспективы развития в условиях цифровой нестабильности.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, экономическая нестабильность, цифровая нестабильность, SWOT-анализ, метод AARRR.

Annotation: the actual and meaningful for the modern world theme related to digital instability and her influence on small and midsize businesses is certain in the article. The analysis of the modern state was conducted and the prospects of development are certain in the conditions of digital instability.

Key words: small and midsize businesses, economic instability, digital instability, SWOT-analysis, method of AARRR.

Политическая и экономическая обстановка в мире и слово «стабильность», к сожалению, стали антонимами. Многие граждане находятся в состоянии неопределенности и неуверенности в завтрашнем дне. На сегодняшний день одним из актуальных вопросов становится блокировка корпорации «Meta» на территории Российской Федерации и ее последствия на развитие малого и среднего бизнеса.

Meta - американская транснациональная компания [1]. Она является главнейшей компанией для «Facebook», «Instagram», «WhatsApp» и «Oculus». Множество российских блогеров использовали именно «Instagram», как ведущую социальную сеть и благодаря рекламным интеграциям получали достойный заработок. Статистика гласит, что доход от рекламных интеграций в 2021 году оценивается в 26 миллиардов долларов [2].

14 марта 2021 г. «Instagram» официально был заблокирован на территории Российской Федерации из-за признания «Meta» запрещённой организацией. Тверской суд Москвы

удовлетворил иск Генеральной прокуратуры и запретил деятельность социальных сетей Facebook и Instagram, принадлежащих компании Meta Platforms Inc., признав их экстремистскими, сообщили РБК в пресс-службе суда [3].

В сложившейся ситуации, блогеры пытались перевести свою аудиторию на такие площадки, как «ВКонтакте» или «Telegram», но это не принесло ожидаемого результата. Данные площадки просто были не готовы к настолько большому потоку пользователей.

Блокировка укоренившихся социальных сетей значительно сильно повлияла на деятельность малого и среднего бизнеса. Благодаря «сторис» и «постам» в Instagram предприниматели могли распространять свой продукт или продвигать какие-либо инновационные start-up. И такой метод продвижения приносил хороший результат. Сейчас же предприниматели лишились своей основной и малобюджетной площадки для продвижения своих услуг. Малый бизнес просто не имеет достаточного бюджета для других рекламных инструментов. В большинстве от запрета Meta пострадают блогерские компании и SMM-агентства, которые обслуживают крупные бренды.

Но, ситуация не настолько трагична, как описывают её современные средства массовой информации. В последние несколько лет набирала популярность такая социальная сеть, как «Tik-tok». Она всё ещё продолжает свою деятельность на территории СНГ и становится настоящим спасательным кругом для представителей малого и среднего бизнеса. Алгоритмы данной социальной сети подстраиваются под интересы пользователей и зачастую выдают именно какие-либо продвигающие малый и средний бизнес ролики. Так же Telegram становится всё популярнее, хотя к нему намного тяжелее привыкнуть, ведь это всего на всего мессенджер.

Принципы потребления контента на различных социальных площадках. Telegram остаётся мессенджером, большинство информации там предоставляются в виде текста, а как мы знаем большинству людей легче воспринимать информацию преимущественно через зрение. Вконтакте является неким аналогом Instagram, который достаточно быстро и в больших масштабах набирает обороты.

Где же есть потенциал для личностного роста? Для ответа на этот вопрос необходимо определить текущие статусы социальных сетей, вашего продукта и составить индивидуальную тактику развития. Одна из самых популярных — AARRR (привлечение, активация, удержание, желание заплатить, желание рекомендовать) [4, с. 60]. Необходимо понять: можно ли (и за какие деньги) привлекать аудиторию; как активировать и удерживать внимание; как вызвать желание заплатить; на какой конкретной площадке порекомендовать. Затем следует провести оценку по методике SWOT-анализа: как ваш продукт/услуга будет выглядеть в социальной сети. И по итогам принять решение по распределению ресурсов.

Таким образом, блокировка Instagram несомненно негативно повлияла на продвижение и развитие малого и среднего бизнеса, однако российские предприниматели не останавливают свою деятельность и готовы искать новые пути для решения современных проблем, становясь тем самыми более гибкими и устойчивыми в условиях цифровой нестабильности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Meta Platforms. – Wikipedia: сводная энциклопедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Meta_Platforms#:~:text=Meta%20Platforms%20Inc.,%2C%20Instagram%2C%20WhatsApp%20%D0%B8%20Oculus. (дата обращения: 28.03.2022).
2. Website Rating. – Режим доступа: <https://www.websiterating.com/ru/research/instagram-statistics/>. (дата обращения 29.03.2022)
3. Роскомнадзор внёс Instagram в реестр заблокированных в России интернет-ресурсов // Сетевое издание «forbes.ru» . – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/tekhnologii/458877-instagram-vnesli-v-reestr-zapresennyh-v-rossii-sajtov> (дата обращения: 28.03.2022).
4. Архипова, Л. И. Технологии продаж, деловых переговоров и презентаций : учеб.-метод. пособие / Л. И. Архипова, В. А. Пархименко, Е. А. Олехнович. – Минск : БГУИР, 2018. – 128 с.

Буркова Е.О.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Burkova E.O.

1st year student, 38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ

INCREASING THE EFFICIENCY OF INDUSTRIAL PRODUCTION IN CONNECTION WITH THE INTRODUCTION OF DIGITAL VISION

Аннотация: Рассмотрено воздействие цифровизации на промышленное производство. Определено каким образом производитель, путем внедрения инновационных технологий, может повысить свою эффективность. Выявлены направления для корректировки бизнес-модели развития компаний.

Ключевые слова: цифровизация, промышленное производство, цифровые технологии, эффективность предприятия, экономика, бизнес, цифровая трансформация.

Annotation: The impact of digitalization on an industrial enterprise is considered. It is determined how the manufacturer, through the introduction of innovative technologies, can increase its efficiency. Directions for adjusting the business model for the development of companies are identified.

Keyword: digitalization, industrial production, digital technologies, enterprise efficiency, economics, business, digital transformation.

За последнее время цифровые технологии начали активно развиваться и всё чаще внедряются в повседневную жизнь, они стали неотъемлемой её частью. Постепенно входя в экономическое пространство, они поменяли характер производственных сил в рыночных отношениях, так как они предлагают новые пути и формы развития предприятия.

Цифровизация производства требуется, чтобы сделать его способным функционировать в современном цифровом обществе, а также быть конкурентоспособным на постоянно растущем рынке. Цифровизация – это средство получения более гибкого производства, которое приносит клиентам хороший результат, а владельцам высокую прибыль. Оно заключается во внедрении инновационных технологий, например таких как: аналитика большого объема данных, роботизация, машинное обучение, искусственный интеллект, 3D-печать, облачное вычисление и т.д. Предпосылками для развития и проникновения цифровизации в промышленность стало снижение стоимости технологий и вычислительных мощностей, а также доступности высокоскоростной передачи данных. Государство же со своей стороны создает

благоприятные условия для развития и внедрения отечественных цифровых технологий на основе целого комплекса системы мер поддержки ИТ-стартапов и разработчиков программного обеспечения.

В современном мире, где так активно развивается цифровое пространство, каждое прогрессивное промышленное предприятие должно активно использовать цифровые технологии, так как именно они способны значительно повысить эффективность предприятия и позволяют бизнесу анализировать продажи, состояние производственных мощностей и операционных процессов на более эффективном уровне. Это, в свою очередь, приводит к качественно новым выводам в отношении продуктов компании, взаимодействия с поставщиками и клиентами, организации процессов.

Цифровую трансформацию производства можно рассматривать с двух перспектив. Первая — это цифровизация бизнес-модели — трансформация модели взаимодействия с клиентом, переход от традиционных продаж к модели «умного» продукта, дополненного цифровым сервисом для клиента. Вторая — операционная цифровизация — внедрение цифровых инструментов для повышения эффективности предприятия в рамках существующей бизнес-модели. Согласно глобальному исследованию KPMG, проведенному в 2018 году, 95% генеральных директоров промышленных предприятий рассматривают цифровую трансформацию как возможность для повышения производительности труда и развития бизнеса. Также Siemens было выявлено, что для того чтобы компания могла вырваться в первые ряды своей нише, ей нужно провести преобразования в следующих сферах: скорость вывода продукта на рынок, улучшенная безопасность и надежность, улучшенная гибкость, повышенное качество, повышенная эффективность. Это вполне осязаемые моменты, которые могут быть в центре процесса трансформации и обеспечить большую отдачу от бизнеса, а также более позитивный пользовательский опыт. Говоря об опыте введения цифровых трансформаций в производственный процесс, нельзя не упомянуть об отечественном опыте Магнитогорского металлургического комбината, который подключил систему мониторинга оборудования предприятия, её задачей было накапливать статистику работы оборудования и персонала, что в свою очередь позволило менеджменту предприятия выявлять узкие места производственного цикла. Система позволила выявить резерв машинного времени в 3300 станко часов в месяц, всё это время оборудование простаивало без дела. В результате после внедрения в систему цифровых технологий эффективность предприятия выросла, загрузка станков на комбинате увеличилась на 31%. Сегодня цифровая трансформация предприятия актуальна для всех сфер промышленности, например, в техническом производстве, энергетике, горнодобывающей промышленности. Внедрение интонационных технологий на производстве может стоить сотни миллионов, а то и миллиардов рублей, но полную цифровизацию внедрять необязательно. Можно создать цифровую систему безопасности или же внедрить в работу предприятия специальную платформу DoczillaPro для автоматизации документооборота в компании или перейти на автоматизированную работу.

Таким образом цифровизация промышленных предприятий значительно улучшает эффективность производства и делает его более конкурентноспособным в постоянно меняющемся мире.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Цифровизация промышленности как инструмент повышения эффективности производства. Лучшие практики и новые решения». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/3744965> (дата обращения: 19.03.2022)
2. Цифровизация промышленности: как экономить за счет информационных технологий. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doczilla.pro/ru/blog/cifrovizaciya-promyshlennosti-kak-ehkonomit-za-schet-informacionnyh-tekhnologij/#3> (дата обращения: 19.03.2022)

Бурлак Т. С.

*студент 1 курса направления подготовки
01.03.02 Прикладная математика и информатика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Burlak T. S.,

1st year student preparation 01.03.02.

Applied Mathematics and Computer science

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

THE ROLE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: Рассматривается вопрос влияния современных цифровых технологий на развитие промышленности. Проведён анализ развития и тенденций внедрения современных интеллектуальных систем в промышленный производственный процесс. Оценены возможные перспективы данной тенденции и того какие она имеет последствия.

Ключевые слова: Цифровые технологии, промышленность, роботизация, цифровая промышленность, индустрия 4.0.

Annotation: The question of the influence of modern digital technologies on the development of industry is considered. The analysis of the development and trends of the introduction of modern intelligent systems in the industrial production process is carried out. The possible prospects of this trend and what consequences it has are evaluated.

Keyword: Digital technologies, industry, robotics, digital industry, industry 4.0.

С каждым днём, развитие цифровых технологий становится всё совершеннее и совершеннее, а спектр их применения продолжает неуклонно расти, порождая новые средства развития и оптимизации уже существующих технологий. Современное промышленное производство использует цифровые и компьютерные технологии во всех аспектах своей работы. Практически все процессы, от непосредственного контроля и управления технологическим процессом до бизнес-планирования и документооборота, осуществляются в настоящее время с применением глубокой цифровизации.

Цифровизация — это процесс переноса в цифровую среду функции и деятельности бизнес-процессов, ранее выполнявшихся людьми или организациями. Благодаря этому, у компаний появляется возможность более глубоко проводить анализ продаж продукции, оценивать собственное состояние производственных систем. В современном мире всё больше и больше компаний начинают переход в сторону цифровизации промышленности.

Цифровизация промышленности — это создание одной, общей системы, на предприятии, которая включала бы в себя абсолютно всю инфраструктуру компании, такую

как: производственное оборудование, организация рабочего процесса, работа с различными документами и кадровый учёт. Благодаря такому подходу, многие современные компании научились оптимизировать процессы, более точно анализировать рынок, а также рассчитывать производственные формулы. Например, в России лидерами по автоматизации являются такие компании, как: Альфа-инжиниринг, Вектор Групп и Белфин [1].

Следствием внедрения новых информационных технологий в промышленность может стать повышение уровня безопасности: как и сотрудника, так и производства, при этом сохраняя и информационную безопасность предприятия. Информационная безопасность обеспечивает на таком производстве защиту от проникновения в интеллектуальные системы предприятия. Безопасность сотрудников — снижает риск получить производственную травму и сохранить здоровье сотрудников. Безопасность производства — обеспечивает производство специальными системами, помогающими сохранить оборудование и производственные темпы, например: автоматическая система пожаротушения или система анализа воздуха, на предмет отравляющих испарений. Также цифровизация промышленности, ведёт к сложному и глубокому анализу огромного количества данных, что ведёт к оптимизации производства и правильной оценке рынка, и конкурентов.

Также нельзя не отметить влияние «индустрии 4.0» на развитие цифровой промышленности. Индустрия 4.0 — это термин, который используют для обозначения процесса развития и управления производством. Она прямо связана с цифровой промышленностью, и помогает решать целый спектр различных задач, за счёт глубокого внедрения и интеграции вычислительных, сетевых и физических технологий.

На данный момент, в цифровое производство внедряются развитые прикладные системы, которые позволяют внедряться в процессы: связанные с управлением ресурсов, обменом данных, программированием и планированием. Приоритетом, для автоматизации прежде всего является замена людей на автоматизированные системы там, где больше всего требуется аккуратность и чёткость действий, что убирает из производства «человеческий фактор».

Очень тесно с цифровизацией промышленности и «индустрией 4.0» идёт понятие интернета вещей (IoT, InternetofThings). Интернет вещей — это глобальная вычислительная сеть, объединяющая в себе различного рода физические объекты, способные взаимодействовать между собой и внешним миром [2]. Грубо говоря, благодаря интернету вещей возможна концепция цифровой промышленности и индустрии 4.0, так как в данных концепциях используются автоматизированные станки, интеллектуальные системы, которые постоянно должны обмениваться информацией для корректной работы и многое другое, всё это возможно только благодаря интернету вещей.

Хоть и процесс цифровизации производства начался относительно недавно, но влияние цифровых технологий оказывает огромное влияние на промышленность. Многие известные компании начинают реализовывать на своих производствах концепцию «индустрии 4.0», и у этого есть закономерное объяснение. Объем мирового рынка «Индустрии 4.0» в 2021 г. составит \$64,9 млрд., также планируется, что спрос на цифровую промышленность у нас увеличиться в 14 раз к 2030 году[3]. У автоматизированных цифровых технологий есть ряд преимуществ, таких как: укорачивание производственного цикла, быстрое прототипирование, упрощенное и ускоренное проектирование изделий, за счёт более быстрой проверки качества продукции, можно быстрее выводить изделие на рынок, сокращение и оптимизация требуемых объёмов сырья, за счет интеллектуального проектирования, которое сводится к тому, что в малонагруженных участках изделий и элементов не используются лишние материалы, за счёт скоростного обмена данных внутри производства можно ускорить и оптимизировать логистику, также можно потенциально сократить производственные издержки, за счёт электронного расчета и документооборота и т.д. Как можно заметить, цифровизация производства, хоть и затратная, но позволяет добиться максимальной оптимизации логистики, сырья, времени производства изделия и прочего, что позволяет предприятию работать максимально

эффективно. Кроме этого, это уменьшает количество несчастных случаев на производствах, что делает такие технологии необходимыми на опасных предприятиях.

Интеллектуальные процессы и системы, которые формируют цифровые технологии, в привычном для нас понимании, создают налаженный цикл улучшения производства, поскольку дают непрерывную обратную связь. Электронные датчики, установленные в таких системах, позволяют отслеживать и фиксировать изменения рабочего состояния в системе, которая создает продукт. Они собирают сведения о работе в конкретный момент времени, передают в головной центр обработки, и в результате формируется общая картина цикла производства того или иного изделия. Благодаря всё тем же датчикам, в систему синхронно вносятся корректировки, делающие процесс стабильнее, безопаснее и эффективнее.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что сегодня цифровизация производства актуальна для всех сфер промышленности, например, в энергетике, горнодобывающей промышленности или техническом производстве. Интеграция информационных технологий на предприятии может стоить огромных средств, но данная технология окупит все потраченные на её разработку средства. Хотя и концепция полной автоматизации практически всех процессов на предприятиях звучит пока что немного фантастически, уже сегодня ясно, что за такими системами лежит будущее, так как именно такие системы способны максимально улучшить производство и вывести его на совершенно новый уровень. Уже сегодня мы можем наблюдать, как современные цифровые технологии меняют не только наш быт, но и подход к производству практически всех вещей и изделий, окружающих нас. Совсем скоро, автоматизированные станки, роботы на заводах и нейронные сети для анализа данных на производстве, войдут в нашу жизнь также плотно, как и все современные технологии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

5. «Топ-30 интеграторов промышленных роботов в России»: [Электронный ресурс] // «Топ-30 интеграторов промышленных роботов в России». URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (Дата обращения: 30.03.2022).

6. «Что такое интернет вещей и зачем это нужно»: [Электронный ресурс] // «Что такое интернет вещей и зачем это нужно». URL: <https://club.dns-shop.ru/blog/t-238-drugoe-dlya-umnogo-doma/40134-chto-takoe-internet-veschei-i-zachem-eto-nujno/> (Дата обращения: 30.03.2022).

7. «Обзор: ИТ в промышленности 2021»: [Электронный ресурс] // «Обзор: ИТ в промышленности 2021». URL: <https://www.cnews.ru/reviews> (Дата обращения: 30.03.2022).

Бучко В.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
08.03.01 Строительство*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Buchko.V.R.,

1st year student preparation 08.03.01 Building

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РЫНОК УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE IMPACT OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE GOODS AND SERVICES MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В этой статье представлен анализ продуктивности внедрения цифровизации в российский рынок услуг, способы и проблемы её реализации. Также рассмотрена актуальность данной системы на сегодняшний день.

Ключевые слова: рынок товаров и услуг, интернет, развитие торговли, экономика, информационные технологии.

Annotation: This article presents an analysis of the productivity of digitalization implementation in the Russian market of services, ways and problems of its implementation. The relevance of this system to date is also considered.

Keywords: goods and services market, Internet, trade development, economy, information technology.

Как и во всём мире, в Российской Федерации цифровые технологии распространяются всё более и более широко, сейчас они внедрены уже почти повсеместно, и сфера услуг не стала исключением. На рынке услуг появляется всё больше предпринимателей, развивается маркетинг и торговые направления. Можно сказать, что на данный момент цифровой рынок ничуть не уступает реальному. Разумеется, это играет большую роль для развития российской экономики. Современные цифровые технологии заслужили свою популярность путём предоставления новых и улучшением старых условий купли продажи товаров и услуг. Для укрепления России в рейтинге стран, лидирующих на рынке цифровой экономики, был создан проект «Цифровая экономика».

Национальный проект «Цифровая экономика» — один из национальных проектов в России на период с 2019 по 2024 годы. Основными целями национального проекта «Цифровая экономика» являются: повышение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счёт всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте страны) не менее чем в четыре раза по сравнению с 2017 годом;

создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объёмов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств;

использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами, органами местного самоуправления и организациями.

В результате реализации программы к 2025 году 97% российских домохозяйств должны иметь широкополосный доступ в интернет (100 Мбит/с). Планируется также, что до 2025 года в России появятся десять предприятий в сфере высоких технологий и столько же цифровых платформ для основных отраслей экономики, а вузы будут выпускать более 100 тыс. IT-специалистов в год. К этому времени во всех городах-миллионниках должны быть развернуты сети мобильной связи 5G. В дальнейшем программу планируется расширить за счет отраслевых проектов, в частности в сфере здравоохранения, государственного управления, создания «умных городов». Несомненно, главным стимулом развития информационных систем является повсеместное внедрение интернета. Распространение интернета одновременно укрепляет и делает более комфортной связь между производителями, потребителями и поставщиками, регионами и государством. С другой стороны, улучшает взаимосвязь между технологиями, программным обеспечением и иным устройствами и оборудованием. По данным сервиса Global Digital на 2021 год, численность населения планеты составляет 7,83 млрд. человек, а количество пользователей интернета - 4.66 млрд. человек (почти 60%). Население России составляет 146 млн человек, из них интернетом пользуются 124 млн. это 85% населения[2].

Данная статистика позволяет констатировать, что виртуальный рынок товаров и услуг со временем будет только набирать обороты как в России, так и во всём мире. Однако с ростом конкуренции потребительские предпочтения стали становиться всё более строгими по отношению к производителям. Теперь для потенциальных покупателей играет роль в выборе не только качество необходимого товара или услуги, но и их разнообразие, ценовая и территориальная доступность, скорость сервиса, а также безопасность и наличие дополнительных гарантий. Среди сегментов рынка услуг, наиболее подверженных цифровизации, современные исследователи выделяют: сферу услуг связи, сферу информационных услуг, сферу банковских услуг, сферу торговли, сферу развлечений, сферу транспортных услуг в части бронирования и покупки билетов, сферу реализации туристских продуктов, сферу образования, сферу здравоохранения и т. д.

Стоит отметить, что наиболее перспективным технологиям, которые оказывают влияние на появление принципиально новых услуг относят: искусственный интеллект, виртуальную и дополненную реальность, большие данные, технологии блокчейн, интернет вещей, 3Dпечать, интеллектуальные датчики.

Таким образом, введение информационных технологий является очень важным аспектом нынешней мировой и российской экономики. Цифровизация сферы услуг открывает перед нами новые возможности по улучшению и упрощению жизни людей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шаптала А.В. «Анализ влияния цифровой экономики на рынок услуг в российской федерации»: [Электронный ресурс]//«Анализ влияния цифровой экономики на рынок услуг в российской федерации». URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-vliyaniya-tsifrovoy-ekonomiki-na-rynok-uslug-v-rossiyskoy-federatsii/viewer> (Дата обращения 29.03.2022).

2. Экономический вектор / Санкт-Петербургский государственный технологический институт (технический университет) : 2020.— Режим доступа по ссылке — URL: <https://economicvector.ru/arkhiv/ekonomicheskiiy-vektor-2020-1-20/> (Дата обращения 29.03.2022). — Текст электронный.

3. Юлия Сергеева «Интернет и соцсети в России в 2021 году – вся статистика»: [Электронный ресурс]//«Интернет и соцсети в России в 2021 году – вся статистика». URL: <https://www.web-canape.ru/business/internet-i-socseti-v-rossii-v-2021-godu-vsya-statistika/> (Дата обращения 29.03.2022).

Вавильченкова Д.А.

*студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vaviltchenkova D.A.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: Целью данной работы является рассмотрение таких вопросов как выявление тенденций и развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики на её современном этапе развития.

Ключевые слова: экономика, цифровизация, цифровая трансформация, сфера услуг.

Annotation The purpose of this work is to consider such issues as identifying trends and developing the service sector in the context of the digital transformation of the economy at its current stage of development.

Keywords: economic, digitalization, digital transformation, services.

Цифровая трансформация финансово-экономической системы государства, в современных реалиях, является необратимым процессом, который позволяет обеспечить должный уровень конкурентоспособности предприятия в условиях современных процессов развития национальной экономики, исследование тенденций и закономерностей в данной сфере и обуславливает актуальность тематики данного научного исследования. Последние три десятилетия сфера услуг во многом определяет основные макроэкономические показатели большинства стран мира, значительно превосходит промышленный сектор экономики и сельское хозяйство по размеру внутреннего продукта, лидирует по числу новых рабочих мест и количеству занятых, является ключевым сектором в обеспечении устойчивого развития и борьбы с нищетой во всём мире [1]. Один из основных трендов современной мировой экономики - увеличение доли и значимости сферы услуг.

В совокупности эти изменения в организации труда и общем количестве возможностей трудоустройства могут иметь как значительные положительные, так и отрицательные последствия. С одной стороны, они могут предоставить возможность увеличить автономию работников и баланс между работой и личной жизнью.

С другой стороны, они могут поставить под угрозу системы социального обеспечения и качество занятости. Поскольку эти работы и занятости в значительной степени зависят от того, как цифровые технологии трансформируют секторы экономики, крайне важно придерживаться

целостного подхода к прогнозированию будущего занятости путем оценки влияния на занятость предсказуемых, технологические разработки в конкретных секторах [2,3].

Влияние. Цифровизация трансформирует все сегменты общества и экономики и, таким образом, логично влияет на работу и занятость. Цифровые технологии могут увеличить благосостояние беспрецедентный уровень и может повысить качество работы и занятости. Однако, эти возможности сопряжены с сопутствующими рисками, что очевидно во всех секторах экономики, в том числе в сфере частных услуг.

С одной стороны, инновационные услуги и бизнес-модели, которые делает цифровизация возможное достижение ранее невообразимого повышения производительности услуг и повышение потребительского выбора. С другой стороны, они имеют значительные последствия для рынка труда и организация работы, например, большее неравенство в доходах и ограниченный доступ к социальному обеспечению системы, которые могут оказаться отрицательными для некоторых работников, если не принять должных мер.

Цифровизация подразумевает автоматические анализ, замен большими размерами данных, собственно что стало вероятным в начале XXI века благодаря сочетанию надлежащим 2-ум критериям:

1. Распространение Интернета, которое привело к всё растущей взаимосвязанности не лишь только людей, компаний, правительств в массовом масштабе, но еще приборов, оснащения и каждого объектов, объединённых технологиями вещей.
2. Распространение взаимосвязанных мобильных технологий, возникновение, удешевление и быстрое распространение свежих типов мобильных приборов и операционных систем для них, которые обеспечили вероятность любому человеку получить доступ к процессам цифровой обработки информации в качестве производителя, клиента, торговца, посредника или же покупателя.

Развитие. Цифровая модификация базируется на подъеме вложений в информационно-коммуникационные технологии, в что количестве программное обеспечение, оснащение и способы коммуникации, собственно что привело к грядущим переменам:

1. Цифровая модификация классических продуктов и предложений услуг, а еще возникновение свежих цифровых товаров, приложений и сервисов, которые создают расширяющуюся экосистему цифрового бизнеса. Цифровизация привела к улучшению этих потребительских качеств классических товаров и предложений, как доступность, открытость, работоспособность и защищенность.
2. Втягивание покупателей, партнёров и соперников в совместное создание значения цифровых товаров и предложений сквозь создание контента; свободное взаимодействие с другими членами сотворения ценности; передачу данных о собственных предпочтениях, товарах, предложениях, транзакциях; распространение информации.
3. Перемена критерий сотворения и управления делом за счёт упрощения коммуникаций, процессов аутсорсинга, ценовой прозрачности, понижения транзакционных потерь, уменьшения неизменных расходов.
4. Переход от классических цепочек сотворения значения к встроенным экосистемам сотворения значения, а еще перемена рассредотачивания ролей и доходов в них, за счёт возникновения обновленных цифровых изготовителей и посредников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Салимова Т. А., Ватолкина Н. Ш. Менеджмент качества в условиях перехода к индустрии 4.0 //Стандарты и качество. 2018. N. 6 (972). С. 58-62.
2. Линц Г. Радикальное изменение бизнес-модели: адаптация и выживание в конкурентной среде / Кар-стен Линц, Гюнтер Мюллер-Стивенс, Александр Циммерман ; Пер. с англ. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 311 с.
3. Индикаторы цифровой экономики: 2018 : статистический сборник / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Г. Л. Волкова, Л. М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: НИУ ВШЭ, 2018. - 268 с.

Ваняшкина Д.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доц. кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vanyashkina D.A.,

*1st year student of the master's degree
38.04.08 Finance and credit*

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE ECONOMIC SPHERE

Аннотация: В данной статье рассматривается история появления и развития информационных технологий на территории России. Обозначены приоритетные направления развития ИТ-рынка.

Ключевые слова: информационные технологии, цифровое развитие, импортозамещение, информационная безопасность, отрасли экономики.

Annotation: This article examines the history of the emergence and development of information technologies in Russia. The priority directions of the IT market development are outlined.

Keyword: information technologies, digital development, import substitution, information security, economic sectors.

Сегодня информационные технологии играют большую роль в развитии современной экономики. Без применения новейших ИТ современная экономика не сможет динамично и быстро развиваться. Сейчас современные информационные технологии в экономике применяют с целью эффективной и оперативной компьютерной обработки информационных ресурсов, их передачи на любые расстояния в самые минимальные сроки.

Информационные технологии – это процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов. Соответственно, все эти же процессы и методы, но направленные на потребности бизнеса, являются информационными технологиями в бизнесе [3].

В 90-е годы прошлого века, после развала Советского Союза, на территории Российской Федерации начали появляться первые персональные компьютеры (далее – ПК), а продукты Microsoft Office, Adobe и специализированные программные обеспечения (далее – ПО) стали обязательными составными элементами ПК.

В начале 2000-х годов российский рынок информационных технологий развивался ускоренными темпами. Принятая в 2001 г. ФЦП «Электронная Россия» стала стимулом для

развития ИТ на государственном уровне. Однако, по состоянию на конец 2010 год эффективность исполнения программы оценивалась как низкая: электронный документооборот между государственными органами, а также электронные коммуникации между государственными органами и гражданами так и не функционировали в полной мере.

«Карантинный» 2020 год показал, что рынок информационных технологий способен быстро и эффективно адаптироваться к меняющимся условиям. Искусственный интеллект (далее – ИИ), облачные сервисы, приложения для видеоконференцсвязи, решения для обеспечения информационной безопасности в домашней сети – самые популярные направления прошедшего года. В 2021 году их популярность только увеличивалась [4].

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций в конце декабря 2018 года подготовило проект обновленной стратегии развития отрасли информационных технологий в РФ, охватывающей период 2019-2025 гг. с перспективой до 2030 года. Реализация программы будет содействовать достижению показателя объема экспорта оказываемых услуг в разных отраслях экономики в размере 100 млрд. долл. в год к 2024 году. Также реализация стратегии должна способствовать снижению зависимости экономики страны от сырьевого экспорта за счет увеличения экспорта продукции отрасли ИТ, повышению уровня образования и производительности труда за счет ускоренного внедрения ИТ в важнейшие сферы экономики и улучшению общего инвестиционного климата в России. Наконец, развитие отрасли необходимо для перехода к новому постиндустриальному технологическому укладу, который базируется на широком внедрении достижений ИТ во всех секторах экономики.

В условиях осложнения международной обстановки на первый план вышли вопросы разработки и внедрения импортозамещающих технологий. Приоритетными направлениями государства в сфере развития ИТ станут:

1. обеспечение преференций для отечественной конкурентоспособной продукции, такой как бизнес-приложения, антивирусное ПО и программное обеспечение ИБ, интернет-сервисы, применяемые в корпоративной среде;

2. поддержка коллективной разработки ПО в сегментах рынка, где нет достаточного задела в виде конкурентоспособных отечественных продуктов. Акцент делается на клиентские и мобильные ОС, серверные операционные платформы, СУБД, способы управления облачной инфраструктурой, пользовательское и офисное ПО;

3. оказание помощи в разработке программного обеспечения, связанного с отраслевой спецификой. Например, разработка ПО для промышленности (PLM, CAD, CAM, CAE), топливно-энергетического комплекса, строительства (BIM, CAD, CAM), здравоохранения, финансового сектора, транспорта;

4. устранение технологической зависимости от использования иностранных продуктов госорганами и госкорпорациями в критических областях, в частности в области общесистемного и инфраструктурного ПО [1].

Основные направления реализации стратегии включают развитие кадрового потенциала и образования отрасли ИТ, стимулирование работы высококвалифицированных специалистов. Для этого необходимо, в том числе, создать благоприятные условия для привлечения в Россию таких специалистов из-за рубежа.

На 2022 год запланировано ускорение миграции сервисов в «облачные технологии», одной из которых станет облачная суперплатформа «ГосТех». Данная тенденция связана прежде всего с эпидемией COVID-19. Отметим, что компании с высоким уровнем цифровой зрелости оказались более устойчивыми, приспособленными к быстрой трансформации и переходу к «облачным» ИТ. Это видно на примере B2C-отраслей, они быстро адаптируют технологии в условиях конкурентного потребительского рынка: банки, телеком, ритейл цифровизуются быстрее и чувствуют себя более уверенно.

Приоритетом для российского ИТ-рынка в 2022 году является формирование цифрового суверенитета страны. Причина тому – усиление геополитических рисков. Параллельно с импортозамещением будет запущена цифровая трансформация госуправления. Здесь наблюдается трансформация рынка электронной цифровой подписи (ЭЦП), подписи появятся у

всех организаций, следующим шагом станет их массовая выдача гражданам; внедрение кадрового электронного документооборота (КЭДО). Это значительно упростит взаимодействие организаций с удаленными сотрудниками; использование электронных товарных накладных; запуск единой цифровой платформы в сфере занятости и трудовых отношений [1; 4].

Следствием государственной политики импортозамещения стало развитие отечественного сообщества Open Source разработчиков. Использование свободного ПО позволяет достаточно быстро выводить на рынок новые продукты. К наиболее перспективным технологиям, оказывающим влияние на HR-сферу современных компаний в России и мире, следует отнести искусственный интеллект и блокчейн. Адаптация подобных элементов для HR-процессов обладает высоким потенциалом внедрения и способностью существенно повысить эффективность менеджмента организации.

Таким образом, использование информационных технологий в современных компаниях представляет собой ключевой фактор совершенствования производственного процесса в экономической сфере. Конкурентоспособность организации напрямую зависит от степени внедрения новейших инноваций и применения глобальных цифровых систем на всех уровнях внутренней среды предприятия [2]. Для отечественных компаний потребность в новых механизмах управления и системного развития становится все более очевидной на фоне экономической трансформации, быстро меняющейся рыночной конъюнктуры, также с появлением геополитических рисков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Михайлов, А. А. Тенденции развития российского рынка информационно-коммуникационных технологий в современных условиях / А. А. Михайлов, В. И. Федулов // Естественно-гуманитарные исследования, 2020. – №29 (3). – с. 226-233. – RL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-rossiyskogo-rynka-informatsionno-kommunikatsionnyh-tehnologiy-v-sovremennyh-usloviyah/viewer> (дата обращения 27.03.2022).
2. Об информации, информационных технологиях и о защите информации : Федеральный закон от 27.07.2006 N 149-ФЗ (последняя редакция) // СПС Консультант : [сайт]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (дата обращения 27.03.2022).
3. Тренды 2022: российский рынок ИТ // T Adviser. Государство. Бизнес. Технологии : [сайт]. – URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Тренды_2022:_российский_рынок_ИТ (дата обращения 27.03.2022).
4. Цифровые технологии в российской экономике : аналитический доклад / К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг, В.В. Дементьев и др.; под ред. Л.М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 116 с. – URL: <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/462987994.pdf> (дата обращения 27.03.2022).

Вартелецкая А.Д.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Varteleckaya A.D.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

DIGITAL TECHNOLOGIES IN HEALTHCARE

Аннотация: целью данной работы является рассмотрение цифровых технологий в сфере здравоохранения, а также их выгоды для общества.

Ключевые слова: цифровая медицина, здравоохранение, технологии.

Annotation: The purpose of this work is to look at digital technologies in health care and their benefits to society.

Keywords: digital medicine, healthcare, technology.

В наши дни, стремительно растёт использование цифровых технологий в самых различных сферах, ведь они действительно помогают решению многих проблем. Цифровые технологии стали наиболее актуальны в сфере здравоохранения и активно интегрируются в медицину. Они позволяют увеличить доступность медицины, упростить работу врачам, повысить качество оказания врачебных консультаций, способствуют совершенствованию технологий мобильного здравоохранения, внедрению электронного документооборота, медицинской аналитики и телемедицины.

1. Цифровые технологии всех видов стали необходимым ресурсом в указании первой медицинской помощи. Мобильное здравоохранение уже трансформирует первичную медико-санитарную помощь и мобильные системы здравоохранения к более ориентированной на людей и интегрированной модели медицинского обслуживания. Такие услуги, как домашний мониторинг (например: наблюдение за кровяным давлением, корректировка, а также анализы крови и мочи) являются ключевыми в этой тенденции.

2. Революционные методы лечения:

– Медицинские технологии быстро развиваются и каждый раз улучшают качество ухода за пациентами и их лечения. Например, высокотехнологичные рентгеновские аппараты и аппараты МРТ позволяют врачам выявлять опухоли на ранней стадии и более эффективно лечить рак.

– Цифровые технологии могут помочь улучшить самочувствие пациента. Они могут предотвратить рецидив болезни, а также избежать незапланированные госпитализации

и обращения за скорой помощью, именно это и свидетельствуют об их универсальности, полезности и вездесущности, а в чрезвычайных ситуациях это, действительно, может спасти жизни.

- Более безопасные медицинские процедуры:
- Технологии могут играть важную роль в обеспечении безопасности пациентов за счет выявления рисков. Например, электронные датчики измеряют основные показатели жизнедеятельности и отслеживают активность человека, что очень помогает врачам в наблюдении за пациентом.
- Инновационные технологии, такие как лазерное лечение, означают, что операции стали менее инвазивными и, следовательно, менее рискованными. Многие операции теперь могут выполняться как хирургия замочной скважины, что снижает связанные с этим риски и улучшает период восстановления.
- Порталы для пациентов:
- Переход к электронным медицинским картам стал большим шагом в отрасли здравоохранения. Электронные записи позволяют медицинским работникам быстрее и эффективнее получать доступ к информации о пациентах. Это улучшает уход за пациентами и экономит ценные ресурсы в медицинских учреждениях.
- Цифровое здравоохранение предоставляет мобильные приложения, позволяющие донести до людей медицинские рекомендации и напоминания через уведомления о необходимости принять лекарства или посещения клиники. С их помощью можно следить за своей диетой, физическими упражнениями, частотой сердечных сокращений, сном и многим другим. Эти приложения помогают людям контролировать свое здоровье и поощряют выбор здорового образа жизни.
- Технологии, которые обеспечивают доступ пациента к персонализированной информации, запись на прием и инструменты для лечения их хронических заболеваний, обеспечивают дополнительную поддержку в домашних условиях.
- Современные технологии сокращают время, которое население тратит на взаимодействие с традиционной системой оказания медицинской помощи.

Медицинские технологии продолжают развиваться, постоянно разрабатываются новые программы и инструменты. Использование цифровых технологий в медицине может помочь информировать, улучшать результаты лечения, расширять возможности, экономить время пациентов и врачей, а главное – снизить риски ухудшения состояния у людей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бородич С.А. Экономика. Учебное пособие для студентов экономических специальностей / С.А. Бородич,- М.: Новое знание. – 2016, 403 с.
2. Куделина О.В., Хлынин С.М. Медицинская информатика- Томск: СибГМУ, 2009
3. Кузнецова В. П. Блокчейн в здравоохранении / В. П. Кузнецова, Л. П. Вардомацкая, Е. А. Тропинова // Экономика и управление. – 2018. - No 7. – С. 16-20.

Ватутина К.Д.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vatutina K.D.,

*undergraduate 1st year of study directions of training
38.04.03 "Human Resources Management"*

Scientific adviser

Yanovskaya A. A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

MODERN PROBLEMS OF HR MANAGEMENT

Аннотация: В данной статье рассмотрены современные проблемы в области управления персоналом. В наше время система управления персоналом занимает ключевое место в организации. Поэтому выявление и решение проблем в этой области – важнейшая задача каждой компании. А также в статье были обоснованы пути решения проблем управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, проблемы, персонал, фазы механизма управления персоналом, руководитель.

Annotation: This article discusses modern problems in the field of personnel management. Nowadays, the personnel management system occupies a key place in the organization. Therefore, identifying and solving problems in this area is the most important task of each company. And also the ways of solving the problems of personnel management are substantiated.

Key words: personnel management, problems, personnel, phases of the personnel management mechanism, manager.

В настоящее время в условиях жесткой конкуренции любым организациям под давлением обстоятельств, приходится адаптироваться к новым рыночным отношениям. Поэтому факторы, которые определяют успех на рынке, одновременно являются факторами выживания предприятия. Актуальность управления персоналом в современных компаниях сложно переоценить, так как данное направление напрямую связано с деятельностью сотрудников организации. Это означает, что необходимо уделить особое внимание проблемам управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций: изучению посвящены труды: В.М. Масловой [1], К.Г. Кязимова [2], Ю.Г. Одегова [3], А.Я Кибанова [4], Ю.Е. Мелихова, А.М. Рудненко. Однако многие вопросы нуждаются в более детальной и глубокой теоретической проработке.

Управление персоналом – это совокупность логически связанных действий, направленных на оптимизацию трудовых ресурсов организации в аспекте их деятельности,

качественных и количественных характеристик, с целью рационального достижения поставленных перед организацией целей [1].

Механизм управления персоналом включает три фазы. Первой фазой является формирование персонала, которая включает прогнозирование, определение потребности в персонале, подбор и отбор персонала, а также заключение трудовых контрактов с работниками. Вторая фаза подразумевает обеспечение рабочих мест, управление карьерным ростом сотрудников и поддержание хорошего морально-психологического климата в коллективе. И третья фаза – стабилизация персонала, которая предполагает развитие и перестановку персонала, а наиболее значимым на данной фазе является оценка профессиональной деятельности работников.

Современная концепция управления персоналом направлена на передачу большого количества управленческих функций непосредственным начальникам того или иного отдела (управления) предприятия [2]. При этом начальники отделов должны получать профессиональную консультацию и помощь при необходимости.

Основной задачей управления персоналом является обеспечение соответствия количественных и качественных характеристик персонала целям компании. При несоответствии возникают проблемы в данной области.

В настоящее время выделяют такие проблемы управления персоналом как: низкая квалификация персонала, недостаток цифровых компетенций у персонала, проблемы из-за ошибок руководителей, проблема огромной разницы в заработной плате руководителя и подчиненного, а также проблема текучести кадров. Рассмотрим данные проблемы подробнее.

Проблема, связанная с низкой квалификацией персонала и его нехваткой. Одним из основных факторов, которые препятствуют быстрому развитию предприятия, является нехватка квалифицированного персонала. В современных организациях квалифицированные работники – это важнейшая движущая сила. С проблем обеспечения специалистами высокой квалификации сталкиваются предприятия различных экономических отраслей.

Выделяют следующие причины низкого уровня квалификации: неспособность высших учебных заведений принимать участие в создании конкурентоспособной продукции, выпускаемой инновационной экономикой, отставание уровня профессионального образования от требований реального сектора экономики. Подводя итог, можно отметить слабый уровень обновления учебных методик, слабую кооперацию системы образования и предприятий, недостаточную мотивацию работодателей в привлечении молодых неопытных сотрудников с их дальнейшим обучением, несоответствие знаний и навыков выпускников требованиям рынка труда.

Недостаток цифровых компетенций у персонала. В наше время данная проблема очень актуальна, так как не все работники обладают цифровыми компетенциями. Особенно, это касается работников пенсионного возраста старше шестидесяти трех лет. Так как большинство работников данного возраста переводили на дистанционный формат работы. Многим работникам использование современных гаджетов и программ недоступно по сегодняшний день. Чтобы предотвратить данную проблему, необходимо обучить все таких сотрудников цифровым информационным технологиям вне зависимости от их возраста, для их дальнейшей профессиональной деятельности. Цифровые компетенции занимают ключевое место в наше время. Поэтому сотрудники должны осваивать их, а для этого нужно за каждым сотрудником обязательно закрепить наставника компетентного в цифровых технологиях.

Проблемы, которые обусловлены ошибками руководителей. Причины отсутствия дисциплины, низкой мотивации и исполнительности могут быть из-за ошибки руководителя. Отметим основные проблемы.

Руководитель – узкий специалист. Часто на должность руководителя отдела (управления) назначают специалиста, достигшего определенного успеха в своей профессии. Но при этом сотрудник может не иметь лидерских качеств, а также не сможет эффективно управлять персоналом и разрешать конфликтные ситуации.

Руководитель проецирует свои навыки и умения на подчиненных. Например, руководитель, который долгое время работает на предприятии, может выполнить некоторое задание за несколько часов. Он ждет такого же результата от новенького сотрудника. Но при этом не понимает, что молодому специалисту требуется больше времени на выполнение аналогичного задания, так как у него недостаточно опыта и уровень квалификации ниже, чем у руководителя.

Проблема огромной разницы в заработной плате руководителя и подчиненного. Сотрудники часто могут быть не довольны, так как данная разница существенна и может быть больше чем в три раза от заработной платы начальника.

Проблема текучести кадров. Часто компании не в силах контролировать текучесть кадров, так как это связано с рядом следующих причин: неправильное формирование штата сотрудников, неэффективное распределение зарплаты. А также бывают случаи, когда руководители не хотят брать на работу молодых специалистов, у которых нет опыта работы, чтобы их не обучать. Таким образом, можно сделать вывод о том, что выпускникам высших учебных заведений тяжело найти работу. Данная проблема актуальна по сегодняшний день.

Резюмируя все вышесказанное, проблемы управления персоналом возникают как по вине руководителя, так и по вине сотрудников. Но все проблемы нужно решать вовремя, а тем более не допускать их повторения. Проблемы в области управления персоналом можно решить следующим образом. Первым этапом решения такого вида проблем является нормирование. Оно предполагает согласование и соответствие принципов работы с персоналом целям организации в целом. Также необходимо провести анализ организационной культуры предприятия, стратегии, а также спрогнозировать возможные изменения и конкретизировать портрет желаемого сотрудника. Второй этап – программирование, которое предполагает разработку программы по достижению кадровых целей. На данном этапе необходимо построить систему мероприятий по достижению целей, а также кадровых технологий, учитывая нынешнее состояние предприятия, а также с учетом возможных изменений.

Третий этап – мониторинг персонала. На данном заключительном этапе необходимо разработать технологию диагностики и прогнозирования кадровой ситуации в организации. А также следует разработать программу постоянной диагностики и механизм выработки конкретных мер по развитию компетенций сотрудников и использованию их во время выполнения ими должностных обязанностей.

Подводя итог, стоит отметить, что данный механизм позволит решить проблемы управления персоналом, а также их предотвратить. Но чтобы избежать проблем руководителю, нужно своевременно проводить оценку своих сотрудников, а также проводить курсы повышения квалификации. Так как современный специалист должен обладать стратегическим мышлением, широкой эрудицией, высоким эмоциональным интеллектом, лидерскими качествами, а также гибким мышлением и стрессоустойчивостью.

В заключении отметим, что современные проблемы управления персоналом присутствуют в наше время и их нужно решать незамедлительно, чтобы не принести ущерб организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2021. – 431 с.
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 202 с.
3. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юрайт, 2018. – 466 с.
4. Кибанов, А.Я. Экономика управления персоналом: учебник / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова. – Москва: Инфра-М, 2018. – 425 с.

Вержук А.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Verzhuk A.V.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЙ ТУРИСТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС – НОВАЯ ФОРМА РЫНОЧНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

DIGITAL TOURISM BUSINESS – A NEW FORM OF MARKET INTERACTION

Аннотация: современный туризм невозможно представить без использования различных цифровых технологий, позволяющих туристу самостоятельно сформировать туристский маршрут, ознакомиться с туристскими объектами, забронировать места в средствах размещения, билет на транспорте и многое другое. В статье рассматривается роль цифровизации в развитии сферы туризма.

Ключевые слова: цифровизация, туризм, цифровые технологии, искусственный интеллект технологий.

Annotation: modern tourism is impossible to imagine without the use of various digital technologies that allow tourists to independently form a tourist route, get acquainted with tourist sites, book places in accommodation facilities, a ticket for transport and much more. The article discusses the role of digitalization in the development of tourism.

Keyword: digitalization, tourism, digital technologies, artificial intelligence technologies.

Новый виток технологической революции привел человеческое общество в цифровую эпоху, а цифровизация стала важным двигателем высококачественной экономики. Огромный **потенциал** цифровой экономики как новой экономической формы еще далеко не раскрыты. Одним из эффективных процессов является цифровизация туризма, а именно внедрение цифровых технологий в туристическую отрасль.

В современном бизнес-сообществе под цифровой экономикой понимается развивающаяся быстрыми темпами сфера экономики, которая полностью переформирует привычные хозяйственные связи и существующие бизнес-модели. Очевидно, что в данном случае речь идет о новых электронных технологиях организации процессов производства товаров и предоставления услуг.

Современный туризм невозможно представить без использования различных форм цифровизации, позволяющих туристу самостоятельно сформировать туристский маршрут, ознакомиться с туристскими объектами, забронировать места в средствах размещения и билет на транспорте и многое другое. Действительно, информатизация российской экономики, как и большинства стран мира, приводит к тому, что многие туристы, имеющие зачастую свободный доступ к интернет-ресурсам, предпочитают самостоятельно осуществлять планирование своих

туристских поездок, не прибегая к помощи профессионалов турбизнеса – туроператорам, турагентствам. Однако, 51 % российских путешественников до сих пор отдают предпочтение покупке готовых туров у компаний, вне зависимости от возможности пользования онлайн сервисами. Следует отметить тот факт, что объективные процессы в туристской отрасли в виде роста популярности самостоятельных туристских путешествий влечет необходимость поиска путей удовлетворения общественной потребности в приобретении компетенций в области организации самостоятельного туризма.

Одной из современных форм цифровизации туризма является разработка мобильных приложений, полезных для осуществления туристского путешествия. Так, например, услуги карпулинга потенциальные потребители искали со смартфонов в 2017 г. чаще, чем в 2016 г., запросы на их поиск выросли в течение года на 62%, запросы на поиск железнодорожных билетов с мобильных устройств увеличились в 2017 г. по сравнению с 2016 г. на 50%, на поиск туристских продуктов – на 65% [3].

Также формой цифровизации туризма является технология блокчейн. Данная технология предполагает нахождение данных о покупках туристских услуг в едином цифровом пространстве, что способно помочь каждому из участников процесса оказания услуг по реализации туристского продукта ориентироваться на реальные сведения о потребителях и предугадывать их потребности, персонализируя рекламные предложения.

Блокчейн – это, в первую очередь, безопасность совершения прозрачных транзакций без участия банковских структур разных стран, шанса внезапной блокировки карты, при этом есть возможность защиты своего криптовалютного кошелька, как минимум, двухфакторной авторизацией. Для туриста появляется перспектива длительных путешествий без необходимости возить с собой документы и кошелек. Другая сторона использования блокчейна – сбор и хранение в едином пространстве данных о приобретенных билетах, забронированных номерах, используемых программах лояльности и маршрутах. Подобная информация нужна всем представителям индустрии, ведь знания о фактических предпочтениях туристов дают способность предугадывать их желания, а значит, и поднимать собственную конверсию.

Сегодня туристов заманивают в новые места VR-презентациями, искусственный интеллект вычисляет, когда будут самые дешевые билеты, а чат-боты решают проблемы пассажиров без участия человека. Чат-боты позволяют работать с клиентами 24/7, улучшая пользовательский опыт, продвигая продукт и при этом экономя на персонале, аренде помещений и затратах на личные встречи. Поэтому сегодня компании, которые уже внедрили и развивают этот канал общения, будут иметь преимущество перед своими конкурентами. Применение искусственного интеллекта в индустрии туризма и гостеприимства позволяет максимально сократить время отклика на запросы клиентов, ускорить обработку информации и повысить ее точность, предлагать различные варианты решения вопросов, персонализировать данные варианты.

Еще один понятный способ применения технологий искусственного интеллекта в туристической индустрии – это рекомендательные сервисы. В эпоху, когда туристические компании борются за внимание клиента, это позволяет сделать анализ цифрового следа пользователя и его поведения онлайн. Алгоритм искусственного интеллекта может на основе выявленных предпочтений пользователя рекомендовать практически все элементы будущего путешествия – от определения комфортного времени для поездки до бронирования конкретного отеля и выбора вида из окна. Одно из них цифровых решений – технология виртуальной реальности. Уже несколько крупных провайдеров предлагают туристическим компаниям продвигать их продукты при помощи эффекта присутствия.

В настоящее время происходит переосмысление маркетинговой стратегии, переориентация на взаимодействие с потребителем, независимо от его территориального размещения. Цифровые технологии, социальные сети, мобильные устройства и доступная информация позволяют маркетологам туристских зон более активно и широко взаимодействовать с потребителями и заинтересованными сторонами, чем когда-либо прежде. При этом мобильные платформы позволяют коммуницировать с туристом на всех этапах его

опыта, от осознания и интереса к бронированию до первого и последующего посещения офиса или сайта. Но при этом нужно понимать, что цифровизация – это только вспомогательный инструмент в продвижении продукта и улучшении клиентского опыта. В отличие от других отраслей, в туризме цифра не заменит основного продукта – поездки и прибывая в новом месте [2].

Цифровизация туристского сектора в России опирается на разработанную нормативно-правовую базу. Так, в сентябре 2019 г. Правительством России была утверждена «Стратегия развития туризма в Российской Федерации на период до 2035 г.», а в декабре 2020 г. была принята ведомственная программа цифровой трансформации Ростуризма на 2021-2023 гг. В этих документах предусматривается целый комплекс мероприятий на всех уровнях управления, адресованный организациям и предприятиям туристского сектора. Вместе с тем следует отметить, что туристская отрасль России не вполне готова к масштабному переходу на новые цифровые технологии, поскольку существует ряд проблем, связанных с невозможностью предприятий отрасли оказывать услуги заинтересованным потребителям. Переход на цифровую модель туризма требует формирования нового цифрового работника, владеющего необходимым набором знаний, навыков и компетенций динамически изменяющихся при использовании информационных технологий. Но также с ростом цифровизации участники туристического бизнеса вынуждены будут постоянно внедрять новые формы цифровых технологий для повышения конкурентоспособности своей деятельности [1].

Таким образом, цифровизация сферы туризма является динамичным и эффективным процессом и представляет собой новую форму коммуникационного взаимодействия между покупателями и продавцами услуг. Для рационального и успешного применения туристических, лечебных, природных, и рекреационных ресурсов России необходимо образовать туристско-рекреационное пространство путем введения цифровой модели систем зон туризма и курортов, и предложить потребителю конкурентоспособный туристический продукт, организованный на нынешних цифровых платформах. Такие тенденции, как объединение и обогащение контента, цифровизация и оптимизация всех этапов поездок, особый акцент на персональном подходе к путешественникам, формируют условия, в которых туризм будет развиваться в ближайшее время. При системном подходе цифровые технологии в сфере туризма будут стимулировать развитие открытого информационного общества как одного из важнейших факторов повышения производительности труда, экономического роста, улучшения качества жизни и повышения конкурентоспособности туристического сегмента.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абибулаева Н. С. Цифровизация как фактор эффективности в туристическом бизнесе / Н. С. Абибулаева, З. О. Адаманова. Беларусь - 2030: государство, бизнес, наука, образование : – Минск : БГУ, 2019. – С. 439-440. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/243147/1/439-440.pdf> (дата обращения 14.03.2022)
2. Туризм в цифре. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rb.ru/longread/turizm-v-cifre/> (дата обращения 21.03.2022)
3. Черевичко Т. В. Цифровизация туризма: формы проявления / Т. В. Черевичко, Т. В. Темякова // Изв. Саратов. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управление. Право. – 2019. Т. 19, вып. 1. – С. 59-64. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-turizma-formy-proyavleniya> (дата обращения 20.03.2022)

Ватутина К.Д.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Vatutina K.D.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 «Personnel Management»

Scientific advisor:

Trojan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВИДЫ, МЕТОДЫ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TYPES, METHODS AND STRATEGIES OF PERSONNEL DEVELOPMENT AND TRAINING IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрена роль развития и обучения персонала в условиях цифровой экономики, обозначены актуальные стратегии их реализации. Выделены виды и методы развития и обучения сотрудников.

Ключевые слова: развитие персонала, обучение персонала, цифровая экономика.

Annotation: the article considers the role of personnel development and training in the digital economy, and outlines the current strategies for their implementation. The types and methods of development and training of employees are highlighted.

Keyword: personnel development, personnel training, digital economy.

В условиях цифровой трансформации экономических отношений большинство компаний испытывает проблемы из-за жесткой конкуренции. Значительную роль в развитии предприятий играет персонал, который работает в ней. Сотрудники организации создают ее имидж и выводят компанию на новый уровень. Осознавая важность вклада человеческих ресурсов в достижение поставленных организацией целей, можно утверждать, что без постоянного развития и обучения персонала компания вскоре остановится в своем движении на рынке и начнет показывать отрицательные показатели в разных направлениях.

Развитие и обучение персонала – это направление управления персоналом, с помощью которого руководство получает возможность повышать потенциал человеческих ресурсов, и имеет цель – подготовить персонал к успешному решению широкого круга задач, поставленных организацией и связанных с потребностями самого специалиста [1].

Многие работодатели не уделяют должного внимания программам развития и обучения персонала, считая их ненужными. Однако данные программы могут принести пользу не только самим работникам, но и организации в целом, проявляющуюся в том, что развитие и обучение повышает ценность сотрудника и гарантирует, что он останется востребованным в своей

профессиональной сфере, а также увеличивает удовлетворенность специалиста своей работой, и тем самым, это позволяет удерживать его в организации.

В настоящее время выделяют три стратегии развития и обучения сотрудников в организации:

1. Ориентация на межличностные навыки. Развитие и обучение межличностным навыкам является ключевой тенденцией управления персоналом, которая связана с ростом автоматизации и технологическими достижениями. Быстро адаптируемые, критически мыслящие сотрудники, которые могут взаимодействовать с другими членами коллектива и осознают свою ценность, позволяют организации быстрее и эффективнее добиваться поставленных целей.

2. Персонализация развития сотрудников. Данная стратегия представляет собой разработку образовательного процесса, в ходе которого сотрудник получает знания, необходимые для полного использования личного потенциала, чтобы достигать желаемых результатов. Индивидуальный подход к развитию работника дает возможность сосредоточиться на его индивидуальных зонах развития, вместо того, чтобы придерживаться скорости обучения других коллег.

3. Акцент на цифровое обучение. Форма обучения при помощи информационно-коммуникационных технологий, имеющая множество форматов и гибридных методов, в том числе использование локально установленного программного обеспечения, позволяет сегментировать персонально область знаний, где сотруднику нужны новые навыки, а также оптимизировать рабочее время и составить индивидуальные программы, заточенные под конкретные задачи конкретной компании [4].

Существует множество видов обучения и развития сотрудников в условиях цифровой экономики. К наиболее распространенным видам относятся:

- обучение комплаенсу – обучение действиям, которые предписаны законодательством или политикой организации, оно зависит от отрасли и имеет своей целью минимизацию правовых и репутационных рисков, возникающих вследствие нарушения профессиональных и этических стандартов;

- развитие лидерства – процесс повышения лидерских способностей сотрудника, включающий обучающие мероприятия, наставничество, коучинг, самообучение, ротацию должностей или специальные задания для развития знаний и навыков, необходимых для лидерства;

- корпоративное обучение – обучение, направленное на помощь сотрудникам, уже работающим в организации, с целью получения новых знаний и навыков, и соответственно, позволяющее улучшить производительность труда, продвинуться по карьерной лестнице или устранить пробелы в организационных навыках;

- развитие мягких навыков – мягкие навыки включают эмоциональный интеллект, адаптивность, креативность, общение и способность эффективно работать в команде; владение ими позволяет сотрудникам эффективнее взаимодействовать с коллегами, клиентами и партнерами организации [5].

Развитие и обучение персонала призвано подготовить его к наиболее оптимальному решению широкого круга целей, задач и обеспечить более высокий уровень эффективной работы. При этом позволяя не только повышать уровень профессионализма и расширять спектр знаний сотрудников, но и вырабатывать необходимые профессиональные навыки, а также формировать у них систему ценностей и установок, которые соответствовали бы нынешним реалиям и поддерживали рыночную стратегию организации.

Среди популярных методов развития и обучения персонала выделяют:

- коучинг – метод, в процессе которого человек, называемый «коучем» (тренером), помогает сотруднику достичь определенной жизненной или профессиональной цели;

- кейс-обучение – изучение и анализ опыта практики деятельности компаний в конкретных ситуациях и пути решения проблем;

- моделирование – процесс создания моделей посредством игр и обучающих симуляторов для представления ситуаций и демонстрации того, как действия влияют на соответствующие системы, и как эти системы обеспечивают обратную связь и результаты;

- геймификация – обучение, в основе которого лежит принцип компьютерных игр, но применяется оно для неигровых процессов, с целью большего вовлечения сотрудников в решение прикладных задач;

- шадоуинг (shadowing) – обучение, которое позволяет заинтересованному сотруднику следить и внимательно наблюдать за другим сотрудником, выполняющим трудовые обязанности, то есть новый сотрудник копирует или буквально «становится тенью» более опытного сотрудника;

- баддинг (buddying) – обучение, основанное на предоставлении друг другу информации и (или) установлении объективной и честной обратной связи;

- секондмент (secondment) – суть данного метода заключается в том, что сотрудника командируют в другую организацию для получения дополнительного опыта [2; 3].

Таким образом, развитие и обучение персонала в условиях цифровой экономики позволяет сотрудникам стать лучше в выполнении своих должностных обязанностей и преодолеть проблемы, связанные с производительностью труда, которые вызваны отсутствием необходимых цифровых знаний и навыков. В свою очередь, это помогает организации и коллективу в целом работать более продуктивно и получать более высокие бизнес-результаты, что приводит к конкурентному преимуществу по сравнению с другими компаниями. Применение указанных стратегий и методов развития и обучения персонала позволит увеличить уровень удовлетворенности сотрудников работой, что приведет к более высокому уровню удержания персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Головина, Я.О. Роль и задачи обучения и развития персонала / Я.О. Головина // Экономическая среда. – 2018. – №4 (26). – С. 31-34.

2. Инякина, О.А. Актуальные тенденции в обучении и развитии персонала / О.А. Инякина // Научный электронный журнал Меридиан. – 2019. – №14 (32). – С. 126-128.

3. Прокопьев, А.В. Современные методы обучения персонала в организации и их влияние на развитие человеческого потенциала / А.В. Прокопьев, Т.Н. Чернышева // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2021. – №4-2. – С. 236-243.

4. Employee Training and Development: The Benefits of Upskilling or Reskilling Your Team [Электронный ресурс] // GetSmarter. – Режим доступа: <https://www.getsmarter.com/blog/employee-development/employee-training-and-development-the-benefits-and-why-its-important/> (дата обращения: 02.04.2022).

5. What Is Employee Training and Development? [Электронный ресурс] // Talent Development Glossary Terms. – Режим доступа: <https://www.td.org/talent-development-glossary-terms/what-is-employee-training-and-development> (дата обращения: 02.04.2022).

Вершицкая Н.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.04 государственное муниципальное
управление*

Научный руководитель

*к.э.н., доцент кафедры государственного и
муниципального управления*

Анисимова Н.Ю.,

*ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Vershitskaya N.A.

Student GMU-b-o-181

Scientific advisor

Anisimova, N.Yu.

*PhD, Associate Professor of the Department of
State and Municipal Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ОБЩЕСТВЕННЫХ УСЛУГ КАК ФУНКЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

PROVISION OF PUBLIC SERVICES AS A FUNCTION OF MUNICIPAL MANAGEMENT

Аннотация В работе рассмотрена история и современные характерные черты местного самоуправления и муниципального менеджмента в Российской Федерации. Выделено многообразие организационно-экономических отношений в процессе организации и функционирования местного самоуправления на современном этапе развития в РФ.

Ключевые слова: местное самоуправление, муниципальный менеджмент, устойчивое развитие, инновационное развитие, общественные услуги.

Annotation The paper considers the historical aspects and modern characteristic features of local self-government and municipal government in the Russian Federation. The diversity of organizational and economic relations in the process of organizing and managing local self-government is highlighted at a special discussion of development in the Russian Federation.

Key words: local self-government, municipal management, sustainable development, innovative development, public services.

Modern geopolitical environment and international sanctions are a serious challenge both for the economy of the Russian Federation and for its social and economic development prospects. In addition, the active development of information technologies, including the widespread digitalization of society, makes it necessary to look for hidden growth opportunities for the country's economy and improve the quality of life of the population and find growth points for global innovative development [2]. The current system of local self-government in Russia determines the need for sustainable innovative development of the municipal level of government as the closest to the consumer of public services, contributing to the satisfaction of public needs, and capable of generating both business structures and an innovative environment that allows integrating the systems of education, science, the state and business in search and construction of effective economic systems. An analysis of the practices of various countries of the modern world, such as the USA, England, France, Germany, etc., highlights lots of advantages and opportunities for innovation in municipal activities. Thus, the

concept of "municipal management" as a result of the development of market relations has entered the Russian terminology, and today it is an interdisciplinary science, in the theory and practice of which general management functions are of key importance. A study of the main functions and powers of local governments in various countries reveals the variety of social tasks and responsibilities assigned to them and accepted by them in solving the socio-economic problems of their territories. The variety of rights, functions, powers of municipalities and the tasks they solve is mainly determined by the differences in the state structure, specific features of the population's life, financial opportunities and the emerging conditions for the further development of administrative-territorial units.

At the same time, municipal management also includes a number of specific functions, tasks, activities and tools (related to the organization and development of public services), which have not been sufficiently studied in our country so far and therefore have not received adequate recognition and full use.

We single out a variety of organizational and economic relations in the process of organizing and functioning of local self-government, which can be represented as follows:

- relations aimed at the establishment of organizational forms of local self-government;
- relations aimed at improving the efficiency of local self-government and the functioning of its bodies;
- relations aimed at communication and interaction with public authorities of the constituent entities of the Russian Federation;
- relations based on the transfer of individual state powers to local self-government bodies in accordance with the law;
- relations in the system of local self-government;
- relations aimed at the development of business activity both directly in the apparatus of the municipality, and in general throughout the territory.

The contemporary features of the model of local self-government in Russia include: single-level construction; variety of organizational forms and structures; territorial accessibility of local authorities for all population categories, consideration of public opinion, cooperation and interaction of municipal bodies with social movements, parties, associations of citizens; independence in solving the variety of local problems; responsibility to the population, regional authorities and the state; formation of sufficient financial and material security for the full implementation of functions; focus on long-term life support of the population; full provision of public services; focus on the rational use and reproduction of municipal property; adaptation to the market environment; the emergence of municipal entrepreneurship in various forms; striving for a coordinated and balanced combination of current and long-term development goals and programs.

In Russia, that is being a country with a transitional economy and developing local self-government, the participation of the state in solving local problems is still significant, and the involvement of private structures in the performance of local functions is still clearly not enough [1]. At the same time, the degree of state participation in municipal affairs is decreasing from year to year, the involvement of private firms in local services providing is steadily increasing, and that indicates the consistent formation and development of the local self-government system in Russia.

Municipal management ensures all the basic conditions for life and the needs of the population are provided: in housing, communications, public order, educational and medical services, i.e. public services are provided. Under public services, it is customary to understand services that are of great social importance for the main (most) part of the population of a certain territory, and therefore provided by municipal (or state) services and financed (partially or completely) from the appropriate budget (local, regional, federal).

Public services include, first of all: housing and communal services, health services, public education, culture, physical culture and sports, public transport, social protection and assistance, public order and some others. Separate public services in different territories may have different values, significance and development degree which is determined by the specific features of the current social and economic conditions and development prospects of certain territories [3]. Public services can include such household services that are of increased importance for the local population.

In conclusion, we summarize that the municipal economy development, like any other activity, should be based on the availability of real resources, primarily material, and the personnel potential of the territory. Another important resource is the amount of authority that an economic entity is vested with by law, i.e. certain legal resource. Sustainable innovative development of local self-government is a process associated with the redistribution of managerial functions and resources (primarily and mainly financial) for the implementation of assigned and accepted duties, rights, powers and responsibilities in serving the population and socio-economic development of the territory.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Phelps, A. (2011). Municipal property asset management - a comparative study of UK and Russia. [Savivaldybės turto valdymas: Lyginamasis JK ir Rusijos tyrimas] *International Journal of Strategic Property Management*, 15(4), 416-437. doi:10.3846/1648715X.2011.642537
2. Vershitsky, A. V. Investment policy efficiency and points of economic growth: case of Republic of Crimea / A. V. Vershitsky, E. R. Vershitskaya, A. V. Salabutin // *International Transaction Journal of Engineering, Management and Applied Sciences and Technologies*. – 2020. – Vol. 11. – No 12. – P. 1112. – DOI 10.14456/ITJEMAST.2020.237. – EDN AXVRYT.
3. Вершицкий, А. В. Структуризация проблем регионального управления и инновационного развития / А. В. Вершицкий, Е. Р. Вершицкая // *Сервис в России и за рубежом*. – 2019. – Т. 13. – № 5(87). – С. 20-28. – DOI 10.24411/1995-042X-2019-10502. – EDN EYSTSK.

Викторова М.П., Власова Д.В.
*студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Балко С.В.,
*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Viktorova M.P., Vlasova D.V.,
*3rd year students,
38.03.03 Personnel Management*
Scientific adviser:
Balko S. V.,
*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ

TECHNOLOGIES AND TOOLS FOR PERSONNEL SEARCH ON THE INTERNET

Аннотация: В статье рассмотрены основные подходы к понятию подбора персонала, рассмотрены мнения различных ученых и специалистов в области подбора персонала, выделены основные цели и задачи. Сформированы выводы об основных технологиях персонала, о современных методах поиска и подбора персонала в современных условиях, а именно в сети Интернет.

Ключевые слова: цифровизация, интернет, подбор персонала, резюме.

Annotation: The article considers the main approaches to the concept of recruitment, considers the opinions of various scientists and specialists in the field of recruitment, highlights the main goals and objectives. Conclusions are formed about the main technologies of personnel, about modern methods of search and selection of personnel in modern conditions, namely on the Internet.

Keyword: digitalization, Internet, recruitment, resume.

Работа любой организации неизбежно связана с потребностью в персонале. Подбор сотрудников не только обеспечивает нормальное функционирование организации, но и закладывает основу для будущего успеха. Хороший, компетентный и сплоченный персонал – главная гарантия долгосрочного успеха, высокоэффективного направления капиталовложений.

Условия труда могут измениться в одночасье, и у нас не будет другого выбора, кроме как быстро адаптироваться к новым условиям. Рекрутинг уже давно перемещается по Интернету. В связи с этим появляется все больше и больше новых инструментов и возможностей для поиска профессионалов. По мнению экспертов, найти идеального сотрудника очень сложно. В нынешних экономических условиях сроки поиска значительно расширены, и большинство кандидатов лишь частично соответствуют выдвинутым требованиям. Предметом внимания организации является резюме, отправленное по электронной почте через Интернет. [1] У этого метода есть свои преимущества.

Прежде всего, с помощью доступа к глобальной сети работодатель имеет возможность использовать ее в качестве средства массовой информации. Это служит определенным

маркетинговым ходом, когда кандидаты знакомятся с организацией заочно, что может благотворно сказаться на ее развитии.

Во-вторых, компания может размещать вакансии, не выходя из организации, и просить соискателя заполнить анкету онлайн.

В-третьих, сейчас наиболее популярно тестировать кандидатов через Интернет, тем самым проводя с ними первоначальное собеседование. Молодые люди из всего контингента соискателей в основном откликаются на вакансии через Интернет. Молодое поколение придает большое значение такой возможности рассказать о себе потенциальному работодателю.[2]

В настоящее время успешный поиск и подбор персонала во многом зависит от того, какие методы и приемы используются для этой цели. Поиск и подбор персонала с использованием ресурсов Интернета сегодня очень популярен.

Современные интернет технологии предоставляют работодателям множество возможностей выбирать из широкого спектра соискателей, обладающих необходимыми знаниями и навыками.

В настоящее время существует четыре основные технологии подбора персонала:

- массовый рекрутинг - используется для набора большого количества сотрудников. В основном это специалисты линейного уровня с достаточно четко определенными профессиональными навыками и опытом;

- рекрутинг - поиск и подбор квалифицированных специалистов. Как правило, это происходит среди кандидатов, которые уже ищут работу;

- Прямой поиск - executive search – хэдхантинг – поиск и переманивание специализированного работающего профессионала. [3]

В последнее время также получили распространение такие методы как: лизинг персонала – использование временных трудовых ресурсов, предоставляемых кадровыми агентствами на длительный срок для решения производственных задач организации; аутсорсинг - передача бизнес-процессов, не являющихся существенными для организации, сторонней организации; временный персонал - в отличие от лизинга персонала - используется в тех случаях, когда организации требуются дополнительные сотрудники на короткое время (от одного дня до нескольких месяцев); аутстаффинг - это набор сотрудников, которые по тем или иным причинам больше не хотят держать этот персонал дома.[3]

Конечно, эти методы не являются методом привлечения персонала в организацию, но они не менее эффективно решают проблему его нехватки. Все методы отбора применяются примерно одинаково, и их выбор зависит от знаний и опыта конкретного специалиста по подбору персонала.

Нанять сотрудников с соответствующей квалификацией не так просто, как может показаться на первый взгляд. Иногда на это могут уйти недели. Но если вы используете все доступные методы подбора персонала, то сможете достаточно быстро найти нужного человека. Сайты по поиску сотрудников - это бесплатные помощники, важно научиться правильно ими пользоваться, тогда недостатка в опытных специалистах не будет. [3]

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гаврилова О.А., Федоров Н.А. Цели, задачи и функции управления персоналом организации [Электронный ресурс]: Сборник научных статей-URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29313314> . (дата обращения 26.03.2022).

2. Сидоров А.А. Развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации национальной экономики[Электронный ресурс] // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 1. – С. 39 - 47. DOI: 10.25136/2409-8647.2021.1.35316 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35316

3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация [Электронный ресурс]: URL: https://www.studmed.ru/kibanov-aya-durakova-ib-upravlenie-personalom-organizacii-otbor-i-ocenka-pri-nayme-attestaciya_eef253d8587.html (дата обращения 26.03.2022).

Винник У. В., Авдиль Э.Э.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vinnik Y. V., Avdil E.E.

*2nd year students,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko Y.N.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВНЕДРЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

INTRODUCTION AND IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: В статье рассмотрено влияние цифровых инноваций и технологий на развитие промышленного производства. В ходе исследования одного из заводов промышленного комплекса выявлено отношение респондентов к влиянию цифровизации на деятельность предприятия. Также были рассмотрены преимущества цифровизации на примере проекта компании Siemens.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, развитие, промышленное производство, преимущество цифровизации.

Annotation: The article examines in detail the impact of digital innovations and technologies on the development of industrial production. During the study of one of the factories of the industrial complex, the respondents' attitude to the impact of digitalization on the activity of the enterprise was revealed. The advantages of digitalization were also considered using the example of a Siemens project.

Keyword: digitalization, digital technologies, development, industrial production, the advantage of digitalization.

Одной из основных составляющих экономики наибольшей части регионов России, а также ключевым источником формирования бюджетных доходов является промышленный комплекс. Главная цель развития промышленности состоит из создания промышленного сектора экономики страны, имеющего высокую эффективность, способного обеспечить наиболее высокие темпы роста, которые создают конкурентоспособный наукоемкий товар. Внедрение цифровых технологий на сегодняшний день – достижение вышеуказанной цели [1]. Заинтересованность в проблемах цифровых инноваций и технологий в настоящее время резко возросла, это подтверждается увеличением количества публикаций научных работ по данной тематике [2]. Данный факт связан с тем, что влияние цифровизации на развитие промышленного производства носит положительный характер [3].

Рассмотрим, чему способствуют цифровые инновации промышленного производства в большей части регионов России [4]:

- 1) наиболее высокому уровню удовлетворенности потребителей;
- 2) увеличению конкурентоспособности товаров;
- 3) стремительному росту адаптаций промышленного производства к изменениям внешних факторов;
- 4) переаттестации сотрудников;
- 5) улучшению качества товаров и др.

В результате опроса, проведенного авторами статьи исследования, респондентами стали сотрудники ООО «Павловский сахарный завод», который является частной собственностью промышленного сектора экономики России, выяснилось, что кроме положительного эффекта влияния цифровизации, есть мнение и о неблагоприятных последствиях внедрения цифровых инноваций на промышленном производстве (рис. 1).



Рисунок 1. Влияние цифровизации промышленного производства на сахарном заводе, %

По результатам опроса респондентов можно отметить, что больший процент, а именно 62,1%, полагают, что цифровизация имеет положительное влияние на финансовый результат, производительность и конкурентоспособность предприятия. Необходимо также отметить, что совокупность опрошенных, которые считают, что цифровые инновации и технологии негативно повлияют на деятельность предприятия в определенных областях, составила 29,87% и 37,12% процентов. Наименьший процент сотрудников, участвующих в опросе, которые затруднились с ответом – 10,2% процентов.

Таким образом, на блок вопросов о том, как влияют цифровые технологии и инновации на деятельность данного предприятия было выявлено, что основная часть опрошенных считают, что цифровизация важна для производства, так как несет в большей степени положительный характер.

Наиболее важным преимуществом цифровизации промышленных предприятий является увеличение производительности путем сокращения времени, которое необходимо не только для создания нового товара, его выпуска на рынок и поставки заказчику, но и в повышении эффективности работы предприятия в целом с помощью оптимизации ее ресурсов.

Если же рассматривать преимущества цифровой трансформации, то лучше всего на определенных примерах. Проект известной компании Siemens, где разрабатывают, а также

применяют умные системы является в настоящее время одним из наиболее успешных реализованных проектов.

Необходимо подчеркнуть, что был запущен завод электронных технологий в Амберге, который, в свою очередь, разрабатывает в основном промышленных контроллеров. В данной корпорации выпускается более тысячи наименований товаров, при том, что ежегодно объем контроллеров составляет двенадцать миллионов. Следует отметить тот факт, что более 75% от всех осуществляемых работ выполняются автоматизированными станками, производство объединено с конструкторской подсистемой – это означает, что проектные системы предоставляют всю необходимую информацию о технологических процессах непосредственно в производство. Определенные коды, которые наносят на модели не только информируют оборудование о технологическом маршруте, но и сообщают требования к выполняемым операциям. Именно такая технология способствует достигнуть на заводе высокого качества выпускаемой продукции [5].

В корпорации повседневно производится более пятидесяти миллионов записей производственно-технической формы, с помощью которых достаточно легко можно проследить весь жизненный цикл выпускаемой продукции [6].

Таким образом, внедрение и развитие цифровых инноваций и технологий является необходимым условием для экономического роста каждого предприятия промышленного комплекса экономики России. Следовательно, на сегодняшний день необходимо их оптимальное использование.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровые технологии в российской экономике / К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг, В. В. Дементьев и др.; под ред. Л. М. Гохберга; Нац. исслед. ун-т Ц75 «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021 – 116 с.
2. Курносова Е.А. Анализ основных показателей инновационного развития промышленного комплекса Российской Федерации. // Экономика и управление: проблемы, решения. - № 1, 2020. - С. 91-95.
3. Юкласова А.В. Анализ динамики инновационной активности промышленности в РФ. // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. - № 12 (130), 2019. -С.89.
4. Куприянова М.В. Методологические подходы к оценке уровня цифровизации промышленного производства / М.В. Куприянова, И.П. Симикова // Право, экономика и управление: актуальные вопросы: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. с международным участием (Чебоксары, 23 дек. 2019 г.) / редкол.: К.Г. Яковлев [и др.] - Чебоксары: ИД "Среда", 2019. - С. 28-34.
5. Тогузова И.З., Парастаева К.В. Особенности развития цифровой экономики в современных условиях. // Экономика и предпринимательство. 2018. № 2 (91). С. 913-916.
6. Цифровые технологии: их роль в экономике и управлении сборник статей и тезисов докладов XXII международной научно-практической конференции (19 июня 2018 г.) Челябинский филиал Финуниверситета. – Москва. Издательство «Перо», 2018 – 264 с.

Вихровская П.Р.

*магистр курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vikhrovskaya P.R.,

2nd year student, 38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRANSFORMATION OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: в статье изучена сущность трансформации системы управления персоналом в условиях цифровизации, рассмотрены ключевые технологии цифровой трансформации системы управления персоналом организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, цифровизация, цифровые трансформации, HR-Digital.

Annotation: the article examines the essence of the transformation of the personnel management system in the conditions of digitalization, considers the key technologies of digital transformation of the personnel management system of the organization.

Keywords: personnel, personnel management, digitalization, digital transformation, HR-Digital.

Цифровизация бизнес-процессов стала неотъемлемой частью организации деятельности современных организаций, благодаря чему предприятиям удалось автоматизировать процессы, которые раньше выполнялись вручную. Переход в цифровую среду – закономерный итог развития системы управления персоналом. Цифровизация является важным условием конкурентоспособности организаций, поскольку в последнее время стали широко использоваться технологии удаленной работы и фрилансинга.

Рассмотрим подробнее современные направления цифровой трансформации системы управлению персоналом. Благодаря цифровизации, постановка задач и оценка качества их выполнения становятся полностью автоматизированными. Со временем в системе управления персоналом меняются отношения между субъектами на всех уровнях. Также меняется и отношение к персоналу организации. Для инновационного развития системы управления персоналом в различных организациях, создаются и внедряются цифровые инновационные технологии, которые помогают облегчить данный процесс.

Технологии цифровой трансформации управления персоналом – это набор цифровых операций и процедур кадрового менеджмента, позволяющих удовлетворять потребности

организации в эффективном формировании и использовании человеческих ресурсов (воздействовать на персонал в процессе его найма, обучения и использования).

Введение цифровых технологий в систему управления персоналом ставит актуальные вопросы перед менеджерами. HR-Digital – это определенный формат мероприятий, объединяющий целый ряд новых подходов в системе управления персоналом и HR-брендинга.

Digital-технологии (цифровые технологии) – это технологии, которые используют электронные инструменты для оптимизации функционирования организации в разнообразных областях управления персоналом.

Основная цель HR-Digital – объединение всех областей управления персоналом с возможностями быстроразвивающихся цифровых технологий для повышения эффективности процессов управления человеческим капиталом на различных уровнях. Данное понятие является новой ступенью развития HR-отрасли. Появляющиеся digital-инструменты смогут вывести работу HR-специалистов на новейший уровень управления.

Отметим ключевые возможности HR-Digital:

- уменьшение трудоемкости HR-функций, высокая скорость принятия управленческих и кадровых решений, улучшение качества аналитических данных;
- стратегическое прогнозирование в сфере HR;
- образование новых технологических решений в сфере HR.

Важнейшие направления развития технологий цифровой трансформации управления персоналом:

- искусственный интеллект и роботизация;
- автоматизация процессов рекрутинга и адаптации (цифровые интервью; тестовые программы; системы оценки персонала).

Рассмотрим наиболее распространенные Digital-технологии, применяемых в организациях в процессе цифровых трансформаций.

1. Обучение онлайн. Данная технология способствует получению новых знаний, включая практические знания в режиме реального времени. Большое распространение онлайн-обучение получило благодаря тому, что используется минимальное количество ресурсов, а занятия для персонала можно проводить в любое удобное время, задействовав разнообразные образовательные ресурсы.

2. Статистика вакансий. Обеспечивает мониторинг доступных вакансий у всех участников цифровой рыночной среды. Благодаря этим данным можно сформулировать свои предложения так, чтобы соискатели проявили больший интерес к вакансии.

3. Зарплатная аналитика. Отслеживание заработной платы других организаций позволяет определить, как оценить уже работающих сотрудников и привлечь внимание новых специалистов.

4. Эталонное оценивание (бенчмаркинг). Определяется набор методик, которые помогают изучить необходимые данные конкурентов и более эффективно внедрить их в компании. Данную технологию используют, чтобы сравнить свою организацию с наиболее успешными, то есть с эталоном.

5. Машинное обучение. Позволяет проводить качественные прогнозы на будущее. Благодаря машинному обучению можно научить систему проверять простые анкеты соискателей, которые заполняются ими при первоначальном отборе.

6. HR-скоринг – это ранжирование кандидатов по определенным признакам: к примеру, начиная от самых перспективных до наименее подходящих. Для этого необходимо выделить, какие признаки важны и как определить наличие данного признака.

7. HR-аналитика. Осуществляет сбор и обработку информации. Цель HR-аналитики – получение достоверной информации об HR-ситуации и формирование высокоточных решений по кадровым вопросам.

8. ATS - это специальное программное обеспечение для организации подбора персонала и анализа эффективности HR-процессов.

9. TMS - система управления талантами, программа, которая позволяет набирать сотрудников, оценивать их, обучать и мотивировать.

Целью HR-digital является консолидация всех областей управления персоналом с возможностями развивающихся цифровых технологий для более эффективного процесса управления человеческим капиталом на всех его уровнях.

Процесс цифровизации является новым этапом развития области управления персоналом, а его инструменты должны помочь вывести работу специалистов служб персонала на новый уровень управления и организации работы.

Таким образом, развитие HR-Digital становится весьма актуальным для изучения и будет становиться все более востребованным. Цифровая среда дает почти неограниченные возможности для совершенствования не только HR-процессов, но и всех субъектов сферы управления персоналом. Освоение новых технологий необходимо для HR-специалистов, так как без этого уже невозможно успешное развитие компании. Развитие digital-технологий влияет на все виды деятельности в системе управления персоналом и направлено на повышение конкурентоспособности организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балко, С.В. Цифровые трансформации современных систем управления персоналом / С. В. Балко, В. Ю. Острик // Инновационное развитие экономики. – 2021. – № 4(64). – С. 23-33. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47126765> (дата обращения: 25.03.2022).

2. Верна, В. В. Инновационные технологии подбора и найма персонала / В. В. Верна, Э. Э. Ибрагимов // Управление персоналом организации в условиях цифровизации: монография. – Симферополь: ООО «Издательство Типография «Ариал», 2020. – С. 201-228. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43822615> (дата обращения: 25.03.2022).

3. Симченко, Н. А. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии / Н. А. Симченко, Ф. В. Зиновьев, А. К. Ганиева. – Симферополь: КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. – 260 с. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=48084333> (дата обращения: 25.03.2022).

4. Онищенко, К. Н. Концептуальные основы функционирования рынка труда / К. Н. Онищенко, В. В. Верна, С. К. Онищенко // Инновационное развитие экономики. – 2020. – № 1(55). – С. 105-112. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42801890> (дата обращения: 25.03.2022).

5. Якушев, А.А. Перспективы цифровизации экономики в постпандемийный период / А. А. Якушев, В. В. Верна // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: Сборник тезисов докладов участников II Международной научно-практической конференции, Керчь, 19–23 мая 2021 года. – Керчь: КГМТУ, 2021. – С. 342-345. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45833211> (дата обращения: 25.03.2022).

Вожова Е.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vozhova E. V.,

2nd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОЗЗРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ СКВОЗЬ ПРИЗМУ КОНТЕНТА ИНТЕРНЕТ-БЛОГЕРОВ

FORMATION OF THE WORLDVIEW OF YOUNG PEOPLE THROUGH THE PRISM OF THE CONTENT OF INTERNET BLOGGERS

Аннотация: в статье затрагивается тема блогерства, основные его направления и пути развития на современных платформах сети Интернета. Показано влияние блогинга на формирование личности подростков, их мировоззрения и ценностные установки.

Ключевые слова: блогерство, блог, влог, контент.

Annotation: The article touches on the topic of blogging, its main directions and ways of development on modern Internet platforms. There is a direct positive and negative impact of blogging on the formation of the personality of teenagers.

Keyword: blogging, blog, video blog, content

В современном мире новые технологии, процессы и явления появляются стремительно быстро. Одной из важных характеристик информационного общества является конвергенция технологий, связанных с созданием, обработкой и передачей информации. Так в обычную жизнь людей вошёл и стал развиваться новый вид деятельности- блогерство. Наличие большой аудитории привело к формированию лидеров мнений, способных воздействовать на выбор, позицию и поведение подписчиков. В связи с чем, стали набирать актуальность вопросы влияния блогеров на развитие молодого поколения.

Блогер - это человек, который создает контент на своей странице, а также занимается ее продвижением. Контент блогера может охватывать абсолютно различные сферы жизни такие как: бьюти-индустрия, кулинария, развлекательные и образовательные влоги, реклама и д.р. Для своих подписчиков блогер является лидером мнений в определённой сфере. Личный блог может являться основным занятием и источником дохода, поэтому правильнее будет назвать их предпринимателями нежели просветителями для подростков. Однако, можно наблюдать, как молодое поколение увлечено деятельностью блогеров. Молодое поколение начинает активно подражать и прислушиваться к советам своих лидеров.

Стоит отметить, что не только молодое поколение по достоинству оценивает молодую профессию. Так, даже «Первый канал» чаще других каналов приглашает на телепередачи блогеров, чтобы продемонстрировать альтернативную точку зрения на существующие проблемы обществу. В связи с этим растёт общий авторитет блогеров в глазах молодёжи [1].

Ещё одним интересным и немало важным фактом является переход блогеров на телевидение, успешным примером можно считать блогерскую деятельность А. Ивлеевой. В 2013 г. она завела блог в Instagram, первые материалы которого были посвящены спортивной тематике. Позже она сняла первый юмористический короткий видеоролик. Осенью 2016 г. А. Ивлеева, блогер Э. Джарахов и ведущий интернет-шоу «This is Хорошо» С. Давыдов стали ведущими реалити-шоу «Можно всё» на телеканале «Ю», а весной 2017 г. А. Ивлеева стала ведущей трэвел-шоу «Орёл и решка. Перезагрузка» на телеканалах «Пятница!» и «Интер». По состоянию на март 2022 г. на блог Ивлеевой @agentgirl подписано 18 млн человек. По словам самой А. Ивлеевой, именно популярность в Instagram помогла попасть ей на телевидение [2].

Молодое поколение очень впечатлительное и легко воспринимает как положительную, так и отрицательную информацию. На примере блогеров они видят, как набирать большую аудиторию, реализовываться и зарабатывать деньги. Однако, в своих действиях блогеры, стремясь удержать внимание аудитории транслируют шокирующую информацию, порой пропагандируя отрицательный образ жизни или асоциальное поведение, как свободное, непременно приводящее к успеху и финансовой независимости. Моральные аспекты данных установок часто игнорируются, что влияет на отношение многих подростков к миру [3].

Насколько пагубно воздействие от просмотра видеоблогов зависит от качества и содержания самих блогов, а также от продолжительности времени, затрачиваемое подростком за их просмотром. В отличие от традиционного вещания интернет-ресурсы легче настроить под интересы конкретного пользователя, поэтому важно на различных уровнях власти и общественности проводить мониторинг блогов на предмет достоверности информации и его влияния на воспитание и формирование моральных ценностных установок молодого поколения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Телевизионный федеральный канал «Первый канал» [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.1tv.ru (дата обращения 23.03.2022).
2. Wonderzine. Интернет-сайт о стиле, красоте и развлечениях [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://www.wonderzine.com> (дата обращения 23.03.2022).
3. Пример того, как блоггер вмешивается в жизнь человека [Электронный ресурс]. - Режим доступа: pikabu.ru/story/chem_plokh_lev_protiv (дата обращения 23.03.2022).

Вознюк А.В.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Voznyuk A.V.,

1st year student, 45.03.01 Philology

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PROBLEMS OF DIGITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье изложены основные проблемы цифрового развития промышленного производства в РФ. Выявлены предпосылки каждой из перечисленных проблем, а также описано происхождение и формирование промышленного производства.

Ключевые слова: цифровое развитие, цифровизация производства, промышленность

Annotation: The article outlined the main problems of digital development of industrial production in the Russian Federation. The prerequisites of each of the listed problems were identified. The origin and formation of industrial production was described.

Keywords: digital development, digitalization of production, industry

Промышленное производство – технологический механизм, в ходе которого при наиболее эффективном использовании технологического оборудования, сырья и полуфабрикатов создаются востребованные в обществе продукты, которые затем продаются, а компания получает свою выгоду. Сейчас же происходит цифровизация промышленного производства, в которой интегрируются производственные станки, электронные системы обеспечения жизнедеятельности и безопасности предприятия, то есть вся электроника организации. Развитие промышленности начало свою историю в XVIII веке с центральной России и Урала, а предводителем стал Пётр Первый. По его инициативе началось строительство первых военных заводов для выполнения государственных заказов. На протяжении последующих трехсот лет крупные компании прогрессировали и формировались. [3]. Уже спустя три века, в XXI веке мы имеем большое количество производства технологий, где работы ведутся самым активным образом. Уже сейчас многие промышленные компании оптимизируют свои бизнес-модели и производства посредством цифровой трансформации. В качестве примеров можно привести ПАО «КАМАЗ», концерн «Калашников», «РусАл», «Петрозаводскмаш». Предприятия изготавливают высокотехнологичную продукцию, которая по своим характеристикам должна конкурировать с изделиями других известных мировых

производителей. И добиться такого же качества при сохранении цены позволяет только цифровая трансформация.

Однако, как и в большинстве других областей, в цифровом развитии промышленного производства РФ имеются некоторые проблемы. Необходимо рассмотреть некоторые из них.

1. Отсутствие четких стандартов. 28 июля 2017 года Правительство опубликовало программу развития цифровой экономики Российской Федерации до 2024 года [2]. В данном документе представлены цели, задачи и сроки реализации всех идей. Однако, изучая его более подробно, может появиться вопрос: достаточно ли у России средств для развития цифровой экономики, и совершенна ли программа Правительства? Многие источники доказывают, что данная программа не имеет четкости формулировки, она ещё недостаточно проработана: отсутствует описание понятия цифровой экономики, как она должна относиться к экономике государства, не прописаны факторы, которые необходимо учесть при реализации программы, нет четкой структуры программы, и не указана взаимосвязь с национальными программами.

2. Нехватка квалифицированных специалистов, специалистов и инженеров в области ОТ (operational technology), неготовность системы образования, отсутствие кадров и т.д. [2]. «Ежегодно российские вузы выпускают около 25 тыс. IT-специалистов, но лишь 15% из них готовы к немедленному трудоустройству» - говорится в докладе НИУ ВШЭ [4]. Система образования страны отстает от развития рынка цифровых технологий, поэтому не успевает обеспечить заинтересованные компании качественными и необходимыми кадрами.

3. Нестабильность экономики, кризис [1]. Тема нестабильной экономика была актуальна всегда. Сегодня прослеживается нехватка ресурсов для финансирования цифровизации промышленности, что стало сильным ударом по промышленному сектору нашей страны. Были существенно снижены объемы, производимые предприятиями. Так, например, доля промышленности, занимающиеся добычей полезных ископаемых, уменьшились на 6,2 %. Подобная тенденция прослеживается и в последующих годах. Кризис и нехватка денежных средств являются одной из главных проблем трансформации предприятий.

4. Неосведомленность бизнеса и потенциальных пользователей о преимуществах и ценности технологии, влияющей на низкий спрос и отсутствие рынка.

5. Низкий уровень R&D и инновационной деятельности в сфере hardware, а имеющиеся стартапы в основном ориентированы на внешние рынки с точки зрения коммерциализации.

Таким образом, промышленность в РФ берёт своё начало ещё в XVIII веке, со временем она стремительно развивается, пытается усовершенствовать свои технологии, навыки и умения. Однако, были отмечены проблемы цифровизации развития промышленности. Для получения максимального эффекта от цифровизации экономики необходимо, чтобы стратегии цифрового развития были дополнены необходимым нормативно-правовой базой, подотчетностью институтов и обеспечением возможностей усовершенствования навыков и повышения квалификации работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Проблемы и перспективы развития промышленности России: сборник материалов / кол. авторов; под ред. А.В. Быстрова. — Москва: РУСАЙНС, 2020. — 272 с.

2. Проблемы и риски формирования и развития цифровой экономики в России – Студенческий научный форум. [Электронный ресурс]. – URL: <https://scienceforum.ru/2020/article/2018018963>

3. Сычева, И. В. Экономика промышленного предприятия: учебное пособие для вузов / И. В. Сычева, Н. Г. Абрамкина, Н. А. Сычева. в Москва: Издательство Юрайт, 2022. в 289 с.– Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/477668> (дата обращения: 20.03.2022).

4. Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9–12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневский, Л. М. Гохберг и др.; науч. ред. Л. М. Гохберг; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82 с.

Волкова Л.В.

*студент 1 курса направления подготовки
46.03.01 История*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Volkova L.V.,

1st year student, 46.03.01 History

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

THE HISTORICAL ASPECTS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В статье изложены основные принципы становления цифровой экономики. Выявлены предпосылки цифровизации, подробно рассмотрены этапы развития этого явления. Автором дан анализ значимости и перспектив развития цифровой экономики в мире.

Ключевые слова: цифровая экономика, экономическое развитие, цифровизация.

Annotation: The article outlined the basic principles of the formation of the digital economy. The prerequisites for digitalization were identified, the stages of development of this phenomenon were considered in detail. The author gave an analysis of the significance and prospects for the development of the digital economy in the world.

Keywords: digital economy, economic development, digitalization.

Цифровая экономика – это специфический вектор развития национального хозяйства, связанный с интеграцией цифровых форматов, в частности, обработки данных и углублённой аналитики, в ортодоксальную экономическую модель, что способствует разительному наращиванию производственных мощностей и большему охвату рынка. Впервые подобный эксперимент был выработан в США в 2000-ых годах. Он заключался в конструировании так называемой «новой экономики» [1]. Артикуляцию новообретённый курс получил в экономическом докладе президента США, в рамках которого провозглашалась эпоха цифровых инноваций и наступление эры Интернета. Конечно же, как у всего есть конкретные предпосылки данного события. Экономика была готова принять в себя инновации технологического прогресса, которые со всей уверенностью могли не только проложить новый курс, но и полезно использовать ресурсы для минимизации затрат и ускорения производства в целом. Ныне подобный подход получил такое распространённое именование, как «цифровая экономика». Разделяют три этапа развития цифровой экономики [3]:

1) «Интернет стационарных устройств». Этот начальный этап задал вектор развития всей цифровизации и основные принципы синергии прежних институтов с новейшими аналитическими технологиями. Но, очевидно, будучи первым этапом, он имел множество недостатков. В частности, стационарность устройств, что сильно ограничивало и подрывало саму структуру безопасности создания экономических связей.

2) «Мобильный интернет и интернет вещей». С недавнего времени стали внедряться в нашу жизнь точки высокоскоростного мобильного интернета и вещи, имеющие возможность подключаться к интернету. Раньше никто подумать не мог, что бытовые вещи, такие как холодильник, пылесос и многие другие, смогут не только выполнять базовые функции, но и управляться дистанционно. Первой интернет-вещью был тостер, который спроектировал Джон Ромки в 1990 году. Например, геоданные, собираемые телефонами используются для продажи сетям магазинов: с их помощью сетевые гипермаркеты вычисляют поток людей, проходящих по той или иной дороге. Они сравнивают показатели и покупают или арендуют место на той улице, где большой поток людей. Если говорить относительно интернет-вещей, то они стали использоваться не только в бытовом плане, но и в аспекте производства товаров, они упрощают и минимизируют время изготовления того или иного товара.

3) «Передовые цифровые технологии». Третий этап, оттолкнувшись от предыдущих, стал более масштабным и всеобъемлющим. Он продолжается и по сей день, выпуская технологии для улучшения сфер общества, в том числе и экономической системы. Он улучшает и внедряет новейшие технологии нашего времени в самые различные изделия, создавая при этом новый продукт, который является более улучшенным вариантом интернет-вещи. Практически каждая из описанных выше конфигураций (стационарный и мобильный интернет и др.) нужны для обеспечения функционирования цифровой экономики и каждая из них вписывается в определённую канву. Сейчас цифровая экономика приобрела важное значение в обществе в связи с пандемией COVID-19. Странам нужно было в ускоренном формате вынужденно перейти на цифровую экономику, так как в противном случае сложившиеся условия не предполагали усовершенствованию и продвижению экономики на новый этап. Это так называемый эффект «нормальных аварий» [4]. Также по одной из версий, предложенной З. Бауманом [2, С. 216-218], фактором глобальной цифровизации экономики в наше время произошло на фоне миграции населения в более развитые страны. Он утверждает, что из-за ограниченности экономических ресурсов экономика выдвигает требования к расширению своих горизонтов, формируя новые возможности для взаимодействия участников рыночных отношений. Таким образом, цифровая экономика, очевидно, уже стала неотъемлемой эмблемой XXI-ого века, внедряя доселе невиданные решения и создавая кажущиеся некогда невозможными экономические связи. Исходя из вышеописанных аспектов, можно заключить, что цифровая экономика развивается невероятно быстрыми темпами, находясь при этом в состоянии становления, что позволяет говорить о неизбежном развитии этой отрасли в будущем и однозначно наделяет перспективой те сферы экономики государств, которые всё больше и больше насыщаются цифровизацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. История экономики : учебник для среднего профессионального образования / О. Д. Кузнецова, И. Н. Шапкин, А. С. Квасов, Л. И. Пермякова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 435 с. – Текст электронный. – URL: <https://urait.ru/bcode/492039> (дата обращения: 15.03.2022).
2. Кравченко, С. А. Социология цифровизации : учебник для вузов / С. А. Кравченко. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 236 с. – Текст электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496708/p.222> (дата обращения: 15.03.2022).
3. Нуреев Р.М. Три этапа становления цифровой экономики / Р.М. Нуреев, О.В. Карапаев. – 2019. – Т.10. – №2 – С.6-27. – [Электронный ресурс] – URL: http://www.fa.ru/org/dep/det/cii/SiteAssets/Pages/pub/Nureev_Karapayev.pdf DOI: 10.17835/2078-5429.2019.10.2.006-027 (дата обращения: 16.03.2022)
Мельник М. В. Предпосылки эффективного развития цифровой экономики / М. В. Мельник, В. Н. Салин // Учет. Анализ. Аудит. – 2018. – №6. – С. 6-16. – [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-effektivnogo-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> [Электронный ресурс] — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/predposylki-effektivnogo-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 16.03.2022)

Вожова Е.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Vozhova E. V.,

2nd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: В статье рассматривается влияние цифровой нестабильности на управление человеческими ресурсами на российских предприятиях. Раскрыты основные причины и решения для предотвращения некоторых проблем в условиях цифровых реалий.

Ключевые слова: цифровизация, искусственный интеллект, экономика, человеческие ресурсы.

Annotation: The article examines the impact of digital instability on human resource management at Russian enterprises. The main reasons and solutions for preventing some problems in the conditions of digital realities are revealed.

Keyword: digitalization, artificial intelligence, economics, human resources

Динамика изменчивости современного мира очень высокая. На ряду с прогрессивными решениями и прорывными идеями все актуальнее становятся глобальные проблемы, речь о которых идет уже давно, но пути их преодоления в ясном будущем представляются размыто. Цифровые технологии в свою очередь приносят в нашу жизнь, упрощённое взаимодействие во всех структурах трудовой деятельности, уменьшается время, потраченное на многие аспекты рабочего процесса. Стоит отметить, что с приходом цифровизации заметно исчезает бюрократия. Стало очевидным, что искусственный интеллект и цифровые технологии значительно упрощают жизнь, но при повсеместном их использовании могут возникать негативные последствия. Особое значение цифровизации падает на экономические показатели. Она отвечает за сквозную автоматизацию всех основных производственно-экономических процессов, создание новых рабочих мест в высокотехнологичных отраслях, создание улучшенной среды для предпринимательской деятельности, улучшение общего уровня жизни населения государства. Наибольшее значение замечено в сферах экономики и финансов, где цифровизация оказывает своё оптимальное влияние - это рынок ценных бумаг [2]. Цифровая трансформация данного сектора решает наиболее важную проблему – предотвращает мошенничество и повышает прозрачность данных. Участники рынка получают больше

информации о совершаемых операциях, и с помощью защиты информации могут обезопасить себя от недобросовестных действий других участников [3]. В финансовой сфере разработано множество технологий цифровизации, которые способны предоставить безопасность для инвесторов. Так же существует «Единая система идентификации и аутентификации» (ЕСИА). Технология позволяет в режиме удаленного доступа осуществлять операции на финансовом рынке. Чтобы пользоваться таким подобным инструментом, необходимо предоставить полный перечень данных пользователя, что сводит к минимуму возможность мошенничества. В сфере управления персоналом с каждым годом ставится актуальной концепция управления человеческими ресурсами. Это связано с нестабильностью окружающей среды не только в экономических сферах, на это влияют все сферы деятельности человека. Ежедневно различные политические, экономические, социальные факторы «уничтожают» большое количество организаций. Однако не смотря на это приходят организации, обладающие адаптивными структурами, сами организации становятся меньше, вертикальная структура замещается горизонтальной, неквалифицированный персонал исчезает, численность сотрудников компании неуклонно снижается, происходит автоматизация многих процессов в организации, в большем приоритете становится оказание услуг, а не производство, организации становятся ориентированными на клиента [4]. В условиях цифровой нестабильности необходимо учитывать, как в экономической среде, поддаются влиянию человеческие ресурсы непосредственно в структурах трудовой деятельности. В отличие от управления персоналом управление человеческими ресурсами основано на отношении к человеческому потенциалу организации как ее самому ценному капиталу [5]. Оценить роль управления человеческими ресурсами в условиях цифровой нестабильности на данный период времени является неоднозначным показателем. В современных реалиях концепция управления человеческими ресурсами на российских предприятиях трудно реализуема. Этому способствует ряд проблем, таких как: преобладание авторитарного стиля руководства, отсутствие системного мышления, низкая степень делегирования полномочий, отсутствие стратегии управления человеческими ресурсами или же ее низкая корреляция со стратегией организации, не налаженная система работы в проектах, отсутствие у сотрудников возможности развиваться, а также преуменьшение роли службы управления персоналом в организации, низкая производительность труда и слабая ориентация коллектива на миссию и цели организации.

Экономические условия в настоящее время подвержены стремительным изменениям и не остаются стабильными, несмотря на очевидный прогресс, в мире не остаётся ничего вечно. Из-за постоянной конкуренции, иногда совсем недобросовестной, большинство организаций прогорают и уходят с рынка. Определенно это даёт менеджерам толчок для принятия новых мер и пересмотре системы управления предприятием, а также управлением персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Литонин Я.К. Взаимосвязь между глобальной нестабильностью и цифровыми технологиями/Я. К. Литонин // Глобальная нестабильность и цифровые технологии: реалии XXI века. – 2020.- С. 40-45.
2. Лысенко Ю. В. Технологии цифровизации: биткоин / Ю.В. Лысенко, П.Г. Рябчук, Д.С. Гордеева // АНИ: экономика и управление. - 2018. - № 4 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologii-tsifrovizatsii-bitkoin> (Дата обращения: 26.03.2022).
3. Полежаева Е. С. Цифровизация инфраструктуры рынка ценных бумаг с целью предотвращения мошенничества и повышения прозрачности данных / Е.С. Полежаева // Вестник науки и образования. - 2019. - № 10-4 (64). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-infrastruktury-rynka-tsennyhbumag-s-tselyu-predotvrascheniya-moshennichestva-i-povysheniya-prozrachnosti-dannyh> (Дата обращения: 26.03.2022).
4. Музыченко В.В. HR-ДирЭкшен в холистическом мире: вызовы и перспективы /В.В. Музыченко // Менеджмент сегодня. - 2011. - № 66. - С. 350-352.
5. Зарубина Е.В. От управления персоналом к управлению человеческими ресурсами /Е.В. Зарубина// Проблемы и перспективы развития науки, образования в XXI в. - 2017. – С. 172-178.

Волов Б.А.

студент 1 курса

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г.Симферополь, Россия

Volov B.A

Student of the 1st year of education

Scientific adviser:

Linskiy D.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

DEVELOPMENT OF SPATIAL AND REGIONAL ECONOMY

Аннотация: Основные направления региональной политики государства. Значение и содержание региональной политики.

Ключевые слова: Региональная политика государства, политической нестабильностью

Annotation: The main directions of the regional policy of the state. The significance and content of regional policy .

Keywords: Regional policy of the state, political instability

Экономическое пространство и пространственные процессы: основные определения статистические основы измерения и анализа. В первых параграфах этой главы обсуждается основная проблематика региональной экономики (неравномерность экономического развития и неоднородность экономического пространства) и приводятся основные понятия и определения. Далее рассматриваются вопросы информационного обеспечения региональных исследований, организации системы статистического учета, особенности организации и структуры региональной статистики в России, а также проблемы формирования муниципальной статистики. Излагаются основные методы первичного статистического анализа экономики региона: построение индексов развития человеческого потенциала, методы типологизации регионов, оценка открытости экономики региона, расчет коэффициентов специализации и локализации, анализ структурных сдвигов (shift-share analysis). В целом глава вводит читателя в проблематику статистического учета и обработки данных как информационной основы прикладных исследований по региональной и пространственной экономике. При дальнейшем изучении основных теорий и моделей важно учитывать возможности их эмпирического тестирования и прикладного использования (эконометрического моделирования) с учетом доступности исходных данных. Модели размещения деятельности и организации пространства. В этой главе рассматриваются такие направления пространственной экономики, как теории размещения сельскохозяйственного производства, предприятий, населенных пунктов и организации пространства, структуры землепользования и образования цен на участки городской земли. С системных позиций излагается история формирования теорий пространственной экономики. В первом параграфе излагаются классические теории И. Г. фон Тюнена, В. Лаунхардта, А. Вебера и Г. Хотеллинга, во втором — В. Кристаллера и А. Леша, в

третьем — модель города В. Алонсо, в четвертом — современные оптимизационные, гравитационные и энтропийные модели транспортных потоков и передвижений, позволяющие прогнозировать процессы расселения и размещения мест приложения труда, а также оценивать спрос на различные территории в рамках рассматриваемой системы расселения

Модели регионального роста, основанные на спросе. В этой главе рассматриваются модели экономического роста, основанные на спросе, и их модификации и приложения для задач региональной экономики. В частности, излагаются основные положения моделей Хойта, кейнсианской модели экспортирующего региона, модели импортирующего региона Харрода — Домара (в ее региональной модификации), а также взаимосвязь платежного баланса и экономического роста (закон Тирвалла). Последний параграф этой главы полностью посвящен модели «Затраты — выпуск» В. В. Леонтьева и ее более современным модификациям в задачах прогнозирования развития местной и региональной экономики. Для всех моделей приводятся их достоинства и недостатки, обсуждаются возможности и условия их применения на практике, приводятся конкретные примеры оценки величины мультипликаторов, обоснования и оценки последствий принимаемых решений в сфере местной и региональной политики.

Теории межрегиональной торговли. В данной главе применительно к региональной проблематике последовательно рассматриваются классические (теории абсолютных и относительных преимуществ), неоклассические (теория Хекшера — Олина) и «новые» (монополистическая конкуренция) теории торговли. Показано, что выводы неоклассической теории о выравнивании факторных цен и уровней экономического развития регионов в результате торговли не подтверждаются современной практикой. Более адекватные наблюдаемой реальности объяснения эффектов торговли предлагаются новой теорией торговли, учитывающей эффекты внутриотраслевой торговли и монополистической конкуренции.

Факторы и условия регионального экономического роста и развития. В этой главе рассматриваются факторы и условия, обеспечивающие конкурентоспособность территории и ее экономическое развитие в долгосрочном периоде. Также обсуждается проблематика региональных различий в уровне социально-экономического развития: причины неравномерного развития территорий, теории и модели конвергенции и дивергенции регионов по уровню развития и их эмпирическое тестирование. Региональный рост и неравенство в условиях мобильности факторов производства рассматриваются для односекторной и двухсекторной моделей. Помимо труда и капитала исследуются такие факторы экономического роста региона и повышения его конкурентоспособности, как научно-технический прогресс (модели с экзогенным и эндогенным прогрессом), производство и распространение инноваций (теории полюсов роста и диффузии инноваций), внешняя и внутренняя экономия от масштаба в теории кластеров М. Портера. В качестве факторов и условий долгосрочного развития территорий рассматриваются человеческий капитал, формирование креативного класса, институты, социальный капитал и культура.

Новая экономическая география. В этой главе рассматриваются основные модели новой экономической географии и их эмпирическое тестирование. Приводится модель Диксита — Стиглица — Кругмана образования агломераций в условиях монополистической конкуренции и экономии от масштаба. Анализируются отношения «центр — периферия» при возрастающей отдаче от масштаба и кумулятивной причинности. Излагаются модели новой экономической географии образования иерархии городов и организации пространства. Обсуждаются выводы новой экономической географии о причинах и закономерностях дивергенции и конвергенции территорий по уровню экономического развития. Обобщаются результаты эмпирического тестирования ряда положений и выводов новой экономической географии: эффекта домашнего рынка, роста факторных цен по мере увеличения рыночного потенциала, миграции факторов производства в регионы с высоким рыночным потенциалом, выбора места дислокации фирмы, множественности и неустойчивости равновесий.

Волошин А.И.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭВОЛЮЦИОННОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

THE EVOLUTIONARY FORMATION OF THE INFORMATION ECONOMY IN RUSSIA

Аннотация: Рассматривается вопрос о эволюционном становлении информационной экономики в России. Анализируется участие государства в развитие информационной экономики. Определяется место и степень эффективности развития информационных процессов в экономике России.

Ключевые слова: информационная экономика, эволюционная спираль, информационные ресурсы.

Annotation: The question of the evolutionary formation of the information economy in Russia is considered. The participation of the state in the development of the information economy is analyzed. The place and degree of efficiency of the development of information processes in the Russian economy is determined.

Key words: information economy, evolutionary spiral, information resources.

Новый, глобальный подход к развитию информационного общества и ресурсов послужил фундаментом к строительству нового информационного общества, которое стало характеризоваться появлением информационно-технологической инфраструктуры, информационных ресурсов, появлением серьезной конкурентоспособности отечественных разработок на мировой арене. Такая эволюционная спираль информации потребовала следующих этапов развития на государственном уровне. И следующим витком стала потребность в государственной защите прав и обеспечении безопасности информационного пространства. Так, в 2000 г. была принята Доктрина информационной безопасности Российской Федерации, одобренная Советом Безопасности РФ и утвержденная президентом России. Данный документ предусматривал основные четыре положения, которые обеспечивали безопасность национальных интересов страны в информационной сфере.

Первое положение гласило о соблюдении конституционных прав и свобод человека. Вторым положением подкреплена роль самого государства, а именно: о необходимости доведения до российских и международных информационных источников сведений о государственной политике страны и одновременно об открытости государственных информационных ресурсов для своих граждан. Третье положение предусматривает процесс развития информационных технологий, расширение рынка национального рынка информационных продуктов и вхождение в мировой рынок.

Отметим, что существует определенное отставание России от Запада в развитии информационного пространства. Если в России процесс становления информационного общества стал более четко прослеживаться в самом конце XX века, то в это же время в европейских странах и США уже были приняты и работали государственных Программы в этом направлении. Научные разработки ученых в этой сфере в своих аналитических работах

показывают, что Россия обладает определенным уровнем накопления и внедрения информационных процессов в экономике и обществе, а также объясняют причины определенного отставания развития в данном направлении нашей страны от западных стран. В научных работах периода 1990-х начала 2000-х гг. прослеживается некоторый пессимистический настрой ученых в направлении развития информационного общества России в сравнении с аналогичными показателями Запада и США. Однако во второй половине 2000-х гг. наша страна начинает постепенно набирать темпы в росте информатизации. Прослеживается уверенный рост технологических информационных разработок, увеличение количества контрактов и соглашений в этой области. К началу 2000-х гг. отрасль информационных технологий России имела одни из самых высоких темпов роста – 15-20% в год. Для сравнения можно привести современное состояние прироста рынка европейских информационных услуг, которые составляют более 25% и являются самыми высокими. В России же средний рост информационной экономики варьируется от 30 до 40% [1].

Ведущую роль в развитии информатизации страны конечно же играет государство. Только при государственной поддержке и создании благоприятной среды могут быть получены положительные результаты. Так, в 2017 г. в аналитическом центре Правительства РФ самым тщательным образом был рассмотрен вопрос о создании таких благоприятных условий для развития информационной экономики и в целом цифрового пространства страны. Результатом данного обсуждения было решение о том, что для каждого государства существует свой путь развития, который намечается самой страной, и по единой схеме все страны развиваться не могут. Было также отмечено, что с научной точки зрения методология готовности любой страны к развитию информационной экономики отсутствует, а лишь оговаривается субъективными оценками экспертов. Этот факт был подтвержден и представителями Всемирного банка. Таким образом, вопрос о становлении и дальнейшем развитии информационной экономики является актуальным как в теоретическом, так и в практическом аспекте. В 2016 г. представителями Всемирного банка был подготовлен доклад «Цифровые дивиденды», в котором было отмечено, что информационная экономика и информационные технологии с каждым годом приобретают все большую важность для экономики любой страны мира без исключения. Также было отмечено, что информационная экономика это – система экономических, социальных, а также культурных отношений, которые основываются на внедрении цифровых информационно-коммуникационных технологий.

На сегодняшний день становление информационной экономики прослеживается во всем мире, появляются новые методы хозяйствования, которые основаны на информационных технологиях. Такой эволюционный процесс имеет своих лидеров и последователей. В качестве лидеров по преобразованию своих государственных экономических процессов в информационный формат являются Япония, США, Великобритания и некоторые другие страны. Россия пока имеет низкий уровень развития в этом направлении. Но при этом наша страна обладает высоким интеллектуальным потенциалом, творческими ресурсами, которые способны создать свою непохожую на другие страны независимую информационную экономику. Процесс формирования информационной экономики России происходит не на пустом месте, мы можем воспользоваться опытом передовых стран, применить их принимая во внимание специфику своего государства. Процессы становления информационной экономики в России могут быть затруднены из-за национальных, культурных, экономических и социальных особенностей нашей страны, поэтому требуют особого подхода.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Формирование цифровой экономики в России: вызовы, перспективы, риски / под ред. Е. Б. Ленчук ; Институт экономики РАН. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2020. – 321 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615852> (Дата обращения: 24.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00165-182-6. – Текст : электронный.

Волынец Р.А.

*аспирант кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Volynets R.A.,

*Postgraduate Student, Department of Personnel
management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ТУРИЗМА

ESSENCE AND PROSPECTS OF THE DEVELOPMENT OF MEDICAL TOURISM

Аннотация: В данной статье авторами исследована сущность медицинского туризма как перспективного направления туристкой отрасли в России. Рассмотрены основные задачи развития экономики, которые могут быть выполнены с помощью развития медицинского туризма. Предложены перспективы развития медицинского туризма в Российской Федерации.

Ключевые слова: медицинский туризм, туристические услуги, международный медицинский туризм.

Annotation: In this article, the authors explored the essence of medical tourism as a promising direction of the tourism industry in Russia. The main tasks of economic development, which can be achieved through the development of medical tourism, are considered. Prospects for the development of medical tourism in the Russian Federation are proposed.

Keywords: medical tourism, travel services, international medical tourism.

Медицинский туризм на современном этапе развития государства является одним из основных направлений экономического роста в стране, а также развития экономики страны. Развитие медицинского туризма в государстве позволяет добиваться решения основных экономических и социальных задач государства. Также развитие туристических услуг позволяет снизить уровень безработицы в государстве, повысить уровень социального обеспечения населения, а также его материальный уровень.

Медицинский туризм позволяет решить следующие основные задачи развития экономики [1]:

- 1) дать возможность развития территориям региона, которые имеют туристическую направленность;
- 2) привлечь дополнительные инвестиционные ресурсы в туристическую отрасль региональной экономики;
- 3) позволить улучшить инфраструктуру региональной экономики;
- 4) дать возможность повысить занятость трудоспособного населения в туристических территориях;
- 5) дать возможность привлечения дополнительных ресурсов в промышленность региона;
- 6) дать возможность улучшения экологии туристических территориях за счет проведения и дополнительного финансирования природоохранных мероприятий;
- 7) позволить решить социальные проблемы туристических территорий.

Развитие туристической отрасли дало возможность появлению такого понятия как медицинский туризм. Неоднозначность подхода к сущности данного понятия объясняется недостаточной развитостью рынка туристических услуг, а также особенностью отечественного санаторно-курортного комплекса, который до сих пор еще имеет признаки советской системы.

Многие отечественные и зарубежные ученые-экономисты рассматривают медицинский туризм с трех основных позиций: 1) лечебно-реабилитационный; 2) оздоровительный; 3) рекреационный. Лечебно-реабилитационный и оздоровительный предполагает предоставление медицинских услуг, тогда как рекреационный туризм предполагает развлечения проведение отдыха.

Основными характеристика медицинского туризма являются следующие: 1) основной целью туристов является лечение, получение медицинской помощи или профилактика с целью укрепления и сохранения своего здоровья; 2) сочетание медицинских, лечебных и профилактических мероприятий с развлечениями и отдыхом; 3) личная ответственность клиента за получение лечебных и профилактических услуг, а также личная оплата данных туристических услуг [1].

Стоит отметить, что медицинский туризм подразделяется на: 1) внутренний туризм, который предполагает использование туристами – физическими лицами Российской Федерации курорты, размещенные в Российской Федерации; 2) въездной туризм, который предполагает использование туристами – физическими лицами из других государств курорты, размещенные в Российской Федерации; 3) выездной туризм, который предполагает использование туристами – физическими лицами Российской Федерации курорты, размещенные в зарубежных государствах.

У России есть потенциал с учетом тенденций развития международного медицинского туризма и ценового анализа медицинских услуг в стране, для развития международного медицинского туризма на своей территории. На текущий момент имеются необходимые инфраструктурные ресурсы в виде больниц, госпиталей, медицинских институтов и частных медицинских центров, требующих незначительных модернизаций. В России высокий уровень медицинских европейских технологий, в которых заинтересованы соседние страны. Также в России работает несколько медицинских университетов, которые входят в топ-1 000 лучших университетов всего мира. В России существует спрос на медицинское образование, причем не только высшее, но и среднее специальное [2].

Однако для успешного развития медицинского туризма в России необходимо провести ряд мероприятий и принять организационные решения. Уже сегодня необходимо сформировать список медицинских центров готовых к международным сертификациям. Необходимо мотивировать персонал к изучению иностранных языков и тренировать навыки высокого мирового стандарта сервиса. Необходимо изначально проектировать цифровую составляющую проекта, создав программное обеспечение для удобного взаимодействия всех участников медицинского туризма в России. Необходимо разработать нормативно-правовое обеспечение проекта «Развитие экспорта медицинских услуг». Необходимо сформировать законодательную базу, обеспечивающую работу проекта, в том числе и создания медицинских виз, которые будут не только упрощать пациентам пребывание в стране, но и позволят вести целевую статистику пациентов [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нестеренко, Е. С. Особенности развития медицинского туризма в Российской Федерации / Е. С. Нестеренко, И. Н. Примышев // Геополитика и экогеодинамика регионов. – 2021. – Т. 7. – № 2. – С. 266-275.
2. Вдовин К. Э. Перспективы развития медицинского туризма в Российской Федерации: анализ конкурентной среды методом DEA // Вестник ГУУ. – 2019. – №6. – С. 57-67.

Воронин Д. Ю.

*студент 1 курса направления подготовки
07.03.04 Градостроительство*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Voronin D.y J.,

1st year student, 07.03.04 Urban planning

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОСИСТЕМА КАК ДЕТЕРМИНАНТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

INNOVATIVE ECOSYSTEM AS A DETERMINANT OF REGIONAL ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация: В статье обобщены научно-методические подходы к толкованию понятия «инновационная экосистема», выделены составляющие национальной и инновационной экосистемы и определены преимущества экосистемного подхода в инновационной политике.

Ключевые слова: инновационная экосистема, инновационная политика, инновационное развитие, градостроительство, экологическое формирование

Annotation: The article summarizes scientific and methodological approaches to the interpretation of the concept of "innovative ecosystem", highlights the components of the national and innovative ecosystems, and identifies the advantages of this approach in the innovation policy of urban development.

Keywords: innovation ecosystem, innovation policy, innovation development, urban planning, ecological formation

Введение. Стратегическая задача реформирования национальной экономики урбанизации и градостроительства считается одной из ключевых в государственной политике, так как предполагает создание новейшей модели экономической деятельности, адекватной требованиям современного мира. Переход региональной экономики в инновационную модель является стратегическим направлением современной урбанизации. Инновационную экономику можно считать реакцией государства на изменение условий на мировом рынке посредством создания максимально благоприятных условий для бизнеса, когда необходимо добиться новых целей при ограниченном объеме ресурсов. Одной из ключевых отраслей в региональной экономике является строительство. Инновации в строительной отрасли характеризуются как система мер по внедрению в производственный процесс интеллектуального и научно-технического потенциала в целях получения совершенно новой или улучшенной продукции для удовлетворения рыночного спроса. Одновременно с развитием отрасли формируются финансово строительные и финансово промышленные группы, акционерные объединения и ассоциации, появление которых ведет к повышению конкурентоспособности, инновационной и

инвестиционной активности стекхолдеров в строительстве.

Бесспорно, инновации являются стратегическим фактором роста и оказывают существенное влияние на структуру производства и организацию экономической деятельности. Однако следует подчеркнуть, что они становятся источником развития только при условии их активного и эффективного использования, а также наличия благоприятной среды для их внедрения, а именно инновационных экосистем. Поэтому, актуален вопрос ускорения процесса формирования управленческих моделей, методов работы, эффективной инфраструктуры строительного сектора экономики в направлении создания соответствующей инновационной среды - инновационной экосистемы строительства. Таким образом, цель работы состоит в определении роли инновационной экосистемы строительства в экономике и определить преимущества экосистемного подхода в инновационной политике в строительстве. Основные результаты исследований. На сегодняшний день приоритетным направлением развития экономики региона является переход от сырьевой направленности к инновационному высокотехнологичному развитию. Следовательно, использование категории «инновационная экосистема» полностью отвечает новейшим научным условиям.

Материалы и результаты. Понятие «экосистема» взято из курса биологии. В наиболее общем виде экосистема – «относительно устойчивая система живых и неодушевленных элементов природы, между которыми постоянно происходит круговорот веществ, а свойства обменных процессов между ними обладают стабильностью». При этом простые биологические экосистемы входят в состав более сложно организованных, образуя тем самым биосферу. Впоследствии использование термина «экосистема» стало целесообразно в отношении сообществ, характеризующихся схожими функциями и структурой. Поэтому идеи биологической экосистемы можно применять и в сфере урбанизации и градостроительства [1].

В экономическом контексте термин обычно используется в сочетании, в рамках экосистемного подхода, и рассматриваются как концепции, описывающие эволюцию характера взаимодействий экономических агентов, моделей их инновационной активности и их взаимоотношений со средой функционирования [2]. Инновационные экосистемы объединяют две важные и обособленные экономики – экономику знаний, развивающуюся на основе фундаментальных исследований, и коммерческую экономику, драйвером которой является рынок [3].

Инновационная экосистема формируется благодаря наличию не только динамической совокупности экономических агентов и институтов, занимающихся инновационной деятельностью, но и динамической совокупности их многомерных внутренних связей [4].

Инновационная экосистема является сетью, объединяющей различных субъектов инновационного процесса, взаимодействующие между собой на основе формальных или неформальных договоренностей - «правил игры» [5].

Ввиду того, что основной целью функционирования инновационной экосистемы является создание, поддержка и развитие эффективных проектов и бизнеса, целесообразно выделить основные уровни ее проявления: корпоративный уровень и уровень региональной инновационной экосистемы. Успешно реализуемые инновационно-технологические проекты, как результат функционирования эффективной инновационной экосистемы, на равных с другими субъектами входят в ее состав и могут расширять ее границы в случае своего дальнейшего успешного развития. Уровень государственной инновационной экосистемы [6].

Влияние инновационного фактора на экономику страны должно происходить путем согласования инновационной политики с научно-технической, бюджетно-финансовой, денежно-кредитной, промышленной и внешнеэкономической политикой при достижении единства интересов и сбалансированных взаимоотношений между обществом, государством, властью, бизнесом, общественными и научными институтами [7]. Эффективная стратегия развития экономики и общества должна основываться на продуктивном потенциале взаимозависимости образования, науки, научных исследований, объектов интеллектуальной собственности (патентов, промышленных образцов), технологий. На основе конструктивного симбиоза науки и промышленности создаются рабочие места, средства производства, их серийное

производство, реализуется продажа изготовленного конечного товара [8]. Инновационная экосистема является высоко координированной системой динамических взаимосвязей, возникающих между экономическими агентами и институтами, результирующими в инновационной активности, коммерческой успешности проектов и технологической модернизации экономической структуры государства, эффективность которой зависит от степени соответствия институциональной среды потребностям науки, образования бизнеса и возможности последнего обеспечивать замкнутость инновационного цикла [9, 10].

Выводы. Экономическое процветание страны зависит от роста экономики, роста экономики зависит от конкурентоспособности продукции, конкурентоспособность продукции зависит от инноваций, а инновации зависят от каждого из нас. Успешная реализация системы мер по стимулированию и поддержке развития высоких технологий в указанных документах позволит существенно активизировать процесс формирования эффективно функционирующей инновационной экосистемы в регионе, в результате интенсификация развития высокотехнологичных индустрий, роста ВВП и благосостояния населения. Развитие инновационного процесса от линейной модели до современных самоорганизующихся форм привело к формированию сложного и многоаспектного понятия – инновационной экосистемы. Инновационные экосистемы могут выделяться на нескольких уровнях - региональном, национальном и уровне компании, как обычную предпринимательскую экосистему, но ориентированную на инновационное развитие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамов Р.А. Межрегиональное сотрудничество как фактор укрепления межгосударственных отношений в союзном государстве / Р.А. Абрамов, С.Г. Стрельченко, Е.Ю. Халатенкова // Регион: Экономика и Социология. 2017.– № 1(93). – С. 253- 270.
2. Ахмадеев Б.А. Инновационная экосистема как ключевой фактор для экономического роста региона / Б.А. Ахмадеев, Н.А. Моисеев // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2016.– № 4.– С.145–153.
3. Ахунова Л.Р. Региональная инновационная система / Л.Р. Ахунова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017.– № 4-5 (41). – С. 27-30.
4. Видякина О. В. Ключевые показатели эффективности инновационной экосистемы Интеллектуальная собственность / Б.А. Ахмадеев, Н.А. Моисеев // Промышленная собственность. – 2017.– № 9.– С. 31–38.
5. Голова И.М. Проблемы повышения инновационной устойчивости регионального развития / И.М. Голова, А.Ф. Суховей, Н.Л. Никулина // Экономика региона. – 2017.– Т.13.– № 1.– С.308–318.
6. Романов В.П. Моделирование инновационной экосистемы на основе модели «хищник – жертва» / В.П. Романов, Б.А. Ахмадеев // Бизнес-информатика. – 2015.– № 1.– С.7–17.
7. Селиверстов Ю.И. Модель формирования инновационной экосистемы региона / Ю.И. Селиверстов, М.В. Люлюченко // Вестник Алтайской АЭП. – 2019.– № 10(1). – С.101-106.
8. Сумина Е.В. Система показателей оценки результативности и уровня развития инновационных процессов в регионе / Е.В. Сумина // Апробация. – 2017.– № 2 (53). – С. 214-216.
9. Тускаев Т.Р. Специфика инновационного развития региональных систем / Т.Р. Тускаев, М.Р. Тускаева, Т.Б. Дзбоева // Экономика и предпринимательство. – 2017.– №2(1). – С. 225-228.
10. Чистякова О.В. Принципы формирования национальной и региональных инновационных систем в России // Научно-технические ведомости Санкт- Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2017.– Т.10.– №3.– С.101-111.

Галечян С. А.

студент 1 курса

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кравченко Л.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Galechyan S.A.,

1st year student

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF THE SERVICE INDUSTRY IN DIGITAL ECONOMY

Аннотация: подчеркнуто, что будущее в конкуренции компаний сферы услуг будет определяться новыми организационными механизмами соединения возможностей цифровых технологий и человеческого творчества; показано влияние цифровизации на деятельность компаний сферы услуг.

Ключевые слова: цифровые технологии, сфера услуг, трансформация бизнеса, цифровые платформы.

Annotation: it was emphasized that the future in the competition of service companies will be determined by new organizational mechanisms for connecting the possibilities of digital technologies and human creativity; shows the impact of digitalization on the activities of service companies.

Key words: digital technologies, service sector, business transformation, digital platforms.

Стремительное развитие цифровых технологий серьезным образом меняет в мире характер производительных сил и рыночных отношений, предлагает совершенно иные формы и пути развития, основанные на объединение цифровых возможностей и человеческих ресурсов. К настоящему времени созданы цифровые и информационные технологии, обуславливающие переход к новому этапу развития производительных сил (Индустрия 4.0 – новый уровень автоматизации всех процессов) [3].

Изменяется архитектура современного бизнеса. Эффект цифровизации стирает границы отраслей, меняет структуру рынков и поведение компаний, снижает возможности производства уникальной продукции – поэтому конкурентоспособность достигается за счет обеспечиваемой потребительской ценности и качества обслуживания. Основу капитализации составляют цифровые ресурсы, цифровые платформы с привлечением минимального количества сотрудников. Многие компании предоставляют «информационные продукты» практически без затрат на хранение, транспортировку и тиражирование. Цифровые технологии становятся основой совершенно новых конкурентных преимуществ компаний и источников получения прибыли, изменяя бизнес, модели потребления, взаимодействие участников рынка.

Сфера услуг начала динамично развиваться со второй половины XX века. Последние три десятилетия сфера услуг во многом определяет основные макроэкономические показатели

большинства стран мира, значительно превосходит промышленный сектор экономики и сельское хозяйство размеру валового внутреннего продукта, лидирует числу новых рабочих мест и количеству занятых, является ключевым сектором в обеспечении устойчивого развития и борьбы с нищетой во всём мире. Однако до недавнего времени возможное повышение эффективности сервисных предприятий ограничивалось локальным характером обслуживания клиентов. Достигнутый уровень развития цифровых технологий оказал наиболее существенное влияние на трансформацию сферы услуг, позволив неограниченное масштабирование бизнеса и снижение ценности создания спроса и цен на услуги как в сфере потребительских услуг (транспорт, образование, здравоохранение, туризм и т.д.), так и в сфере взаимодействия рыночных контрагентов.

Цифровые технологии меняют саму природу предоставления услуг за счет внедрения предоставления цифровых форматов услуг, совершенно новых технологий и платформ, пересмотра принципов взаимодействия с клиентами, поставщиками и партнерами, возможности создания экосистем и подключения к инфраструктуре партнеров и контрагентов, предоставляя новые схемы оплаты [2]. Цифровизация предоставляет инструменты для создания услуг с высокой степенью индивидуализации. Она привела к улучшению таких потребительских свойств традиционных продуктов и услуг, как доступность, открытость, функциональность и безопасность.

Сочетание изменений, вызванных цифровым производством и цифровым потреблением привело к формированию такого мегатренда как сервисизация или ориентация на услуги, которая представляет собой развитие возможностей и процессов организации для перехода от просто продажи товаров к продаже товаров, интегрированных с услугами, обеспечивающими ценность в использовании для решения проблемы клиента.

Развитие тенденций сервисизации и цифровой трансформации привело к формированию сложных ценностных предложений, которые объединяют материальные и нематериальные элементы, информацию и каналы взаимодействия в разных пропорциях. Ценностные предложения существуют не только в форме товаров и услуг, но также в форме платформ, решений и проектов, что привело к возникновению соответствующих бизнес-моделей. На сегодняшний день цифровые платформы представляют собой продвинутый формат построения бизнес-моделей, которые позволяют внедрять новые внутренние и внешние модели функционирования. Сотрудничество хозяйствующих субъектов на основе цифровых платформ повышает их конкурентоспособность, дает совершенно новые возможности для развития, но требует нового мышления и готовности к изменениям [1].

Основой будущего успеха современных компаний является свободное предпринимательство с открытым доступом к активам, ресурсам, технологиям, основанное на наборе программных приложений и индивидуальной информационной архитектуре из цифровых платформ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гудвин Том. В эпоху освобождения от посредников главная битва ведется за пользовательский интерфейс», – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://techcrunch.com/2015/03/03/in-the-age-of-disintermediation-the-battle-is-all-the-the-customer-interface/> (дата обращения 14.03.2022)
2. Потапова Е. Г. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е. Г. Потаповой, П. М. Потеева, М. С. Шклярук. – М.:РАНХиГС, 2021. –184 с.
3. Шваб К. Четвертая производственная революция /К. Шваб – «Эксмо», 2016.

Гайзатуллин Р. Р., Кашапов А.Н.
Докторант
аспирант
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
г. Казань, Россия

Gaizatullin Ramil Rinatovich
PhD student of Kazan federal university
Kashapov Azat Nailevich
PhD student of Kazan federal university

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ

PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY OF RUSSIA

Аннотация. Цифровые технологии играют важную роль в аспекте глобальной конкурентоспособности страны. В статье рассмотрены проблемы и перспективы развития цифровой экономики в России. Цифровая экономика коренным образом трансформирует современное производство, благодаря новым технологическим достижениям, в том числе роботизации, искусственному интеллекту и Интернету вещей, новым материалам и технологиям. Были выявлены такие проблемы как, недостаток кадров в сфере цифровой экономики, недостаточность исследованности сферы цифровой экономики, проблема защиты прав пользователей в информационном поле, киберпреступность, малый спектр отечественных цифровых платформ и экосистем. Был сделан вывод, что меры поддержки и государственные программы смогут совершить преобразования в цифровой экономике в России.

Ключевые слова: цифровая экономика, мобильная экономика, цифровые технологии, информационная безопасность, IT-платформы, цифровизация госуслуг, информационная инфраструктура.

Annotation: Digital technologies play an important role in terms of the country's global competitiveness. The article considers the problems and prospects for the development of the digital economy in Russia. The digital economy is fundamentally transforming modern production, thanks to new technological advances, including robotics, artificial intelligence and the Internet of things, new materials and technologies. Problems such as the lack of personnel in the field of the digital economy, the lack of research in the field of the digital economy, the problem of protecting the rights of users in the information field, cybercrime, a small range of domestic digital platforms and ecosystems were identified. It was concluded that support measures and government programs could transform the digital economy in Russia.

Keywords: digital economy, information technologies, information infrastructure, information security, IT-platforms, digitalization of public services.

В широком понимании цифровая экономика представляет собой «комплекс экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационно-коммуникационных технологий» [2]. В виду стремительного роста количества новых технологий, ИКТ, распространение интернета, социальных сетей, AI, технологий VR, в виду того, что у практически каждого жителя планеты Земля на сегодняшний день есть смартфон, приводит к тому, что изменяется и проходит в новую форму

функционирование компаний, городов, регионов и стран. И большая доля этой трансформации приходится на цифровую экономику.

При комплексном подходе к цифровой трансформации стоит учитывать разные направления внимания, это в том числе и направления: транспортное, энергетическое, телекоммуникационное и обработки данных. Россия сможет стать лидером в развитии и внедрении цифровой экономики, если будет обращать внимание на перечисленные выше направления [6, С. 25–27]. Это бы позволило нашей стране создать технологическую базу и тиражировать ее на другие направления [4]. Запланированное и продуманное создание некоторого количества цифровых платформ с единой архитектурой и стандартами даст возможность далее строить единое цифровое пространство, которое сможет объединить разные отрасли, направления, департаменты. Описанный подход поможет значительно повысить эффективность экономики России через повышение прозрачности, управляемости и гибкости. Он видится наиболее благоприятным, но все же имеет свои недостатки [3].

Весь мир смотрит в сторону цифровизации хотя бы потому, что в списке ТОП-10 самых дорогих компаний мира доминируют представители цифровой экономики, это Apple, Alphabet, Microsoft, Amazon, Facebook и другие [4, С. 134–138.].

В 2017 году была сформирована национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». Она позволяет устойчиво развиваться и позволяет учитывать потребности участников информационной среды. Из программы можно выделить, что внимание уделяется нормативному регулированию, кадрам для цифровой экономики, образованию, Big Data и искусственному интеллекту [1].

К проблемам, с которыми сталкивается Россия можно отнести недостаток кадров в сфере цифровой экономики, недостаточность исследованности сферы цифровой экономики, проблема защиты прав пользователей в информационном поле, киберпреступность, малый спектр отечественных цифровых платформ и экосистем [5, С. 126–132].

Следующей не менее важной проблемой на сегодняшний момент является недостаточный уровень развития технологических центров обработки и хранения данных. С каждым годом он в России растет, но большинство частных компаний пользуются зарубежными хранилищами.

Россия не является передовым государством в развитии и внедрении инструментов цифровой экономики, но в то же время не замыкает рейтинги связанные с электронной коммерцией и электронным правительством. По индексу готовности к сетевому обществу Россия занимает 41 место, по развитию электронного правительства 35 место, по индексу развития ИКТ 43 место [3, С. 38–39].

Несмотря на довольно средние показатели цифровизации, Россия демонстрирует стабильный рост этого показателя из года в год. Если говорить про количество пользователей Интернета, то из отчета McKinsey наша страна занимает лидирующее место в Европе и входит в топ-7 в мире с 88 миллионной аудиторией [8, С. 44–46].

Но в то же время, по данным Росстата, полученным в начале 2021 года, в городах доступ к интернету есть у 76% домохозяйств, а в сельских населенных пунктах — у 56,5%. Чаще всего отсутствие домашнего интернета наблюдается в сельских населенных пунктах с населением 200 человек и меньше. Кроме того, 38,3% семей в России живут без стационарного или портативного компьютера. Мобильного телефона нет у 1,4% домохозяйств.

Но вместе с этим постоянно растет количество пользователей электронных государственных услуг. Не только домашние хозяйства, но и российский бизнес трансформируется и начинает все больше переходить в цифровую экономику [1].

Таким образом, можно отметить наличие потенциала для перехода к цифровой экономике, так как темпы роста этого направления высокие. Дальнейшее развитие информационно-коммуникационной инфраструктуры позволит изменить пространственное развитие страны, снизить дифференциацию между регионами, повысить производительность труда и эффективность производства во всех видах экономической деятельности. С цифровой экономикой Российская Федерация получает большую долю в мировой производственной цепочке создания добавленной стоимости. Цифровая экономика сложна, поскольку заставляет

переосмыслить способы производства, распределения и продажи товаров. Чтобы полностью осознать потенциал цифровой экономики и предвидеть предстоящие вызовы, крайне важно учитывать и понимать конкретную экономическую природу цифровых товаров. Меры поддержки и государственные программы смогут совершить преобразования в цифровой экономике в России.

У России есть шансы войти в список стран, лидирующих в данной области, если учитывать ресурсы и положение страны. Однако, пока это все остается лишь перспективой. И стоит учитывать, что в России есть социальные, политические и экономические вопросы, которые не дают развиваться цифровой экономике с той скоростью, с которой это делают лидирующие страны. Стране нужны институциональные преобразования, которые мы уже можем наблюдать в национальных программах. Так же подобные процессы требуют усилий не только от государства, но и от частного бизнеса и потребителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Об утверждении программы "Цифровая экономика Российской Федерации: распоряжение Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 № 1632-р. Доступ из справ.-правовой системы КонсультантПлюс
2. Витман М. Ю., Маковецкий М. Ю. Цифровая экономика и ее значимость для развития российской экономической системы // Потенциал российской экономики и инновационные пути его реализации: материалы Междунар. науч.-практ. конф. студентов и аспирантов. В 2 ч. Омск, 2018. Ч. I. С. 34–37.
3. Гобратко Е.С. Цифровая экономики в России / Е.С. Горбатко // Инновации и инвестиции. — 2019. — №3. — С. 38–39.
4. Комарова О. М., Пярых А. Г. Цифровая экономика, как основа развития международной кооперации производства // Институциональные и инфраструктурные аспекты развития различных экономических систем: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. (Тюмень, 11 янв. 2018 г.). Уфа, 2018. С. 134–138.
5. Орлов И.Ю., Ибрагимов Л.Г. Анализ и оценка динамики показателей информационного потенциала Российской Федерации // Экономические науки. 2021.
6. Маковецкий М. Ю., Рячкин А. Ю. Современные тенденции развития экономики и управления в условиях цифровизации // Двадцать шестые Апрельские экономические чтения: материалы Всерос. науч.-практ. конф. (14 апр. 2020 г.). Омск, 2020. С. 126–132.
7. Нестерова О.А., Гайзатуллин Р.Р. Некоторые аспекты развития человеческого капитала в инновационной экономике // Экономические науки, 2021. - № 6. – С.104-109.
8. Созыкина М.С. Понятие цифровой экономики в России / М.С. Созыкина // Достижения науки и образования. — 2018. — № 18 (40). — С. 25–27. 7. Юзефов В.С. Цифровая экономика в России / В.С. Юзефов // Международный научно-исследовательский журнал. — 2020. — № 4–2 (94). — С. 44–46.

Ганагина Н.В.

*студент 1 курса направления подготовки
37.03.01 Психология*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ganagina N.V.,

1st year student, 37.03.01 Psychology

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department
economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ

DIGITAL TRANSFORMATION IN THE LABOR MARKET: NEW CHALLENGES AND LIMITATIONS

Аннотация: В статье рассматриваются особенности развития рынка труда в период цифровой трансформации. Выделены основные формы занятости, которые будут востребованы в будущем, а также те, которые перестают быть востребованными из-за изменения спроса на трудовые ресурсы.

Ключевые слова: рынок труда, цифровые технологии, человеческие ресурсы, цифровая экономика.

Annotation: The features of development of the labor market during the digital transformation were discussed in the article. The main forms of employment that will be in demand in the future were highlighted, as well as those that cease to be in demand due to changes in demand for labor resources

Keywords: labor market, digital technologies, human resources, digital economy.

Следует отметить, что на сегодняшний день, в связи с пандемией, а также с ситуацией, которая происходит в мире, цифровизация экономики значительно активизировалась. Цифровая экономика относится к экономической деятельности по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг. Целью цифровизации является трансформация продукта и (или) услуги, изменение взаимоотношения между клиентами и поставщиками. Сама суть заключается в переходе информации в более доступную цифровую среду. Среди основных преимуществ функционирования цифровой экономики, можно выделить следующие: появление новых рынков; рост качества жизни населения; рост производительности труда.

Помимо всех сфер народного хозяйства, она затронула и рынок труда. По мнению аналитиков ВЭФ, потребность на рынке труда сместится в сторону таких профессий, как аналитики данных, разработчики программного обеспечения и приложений, специалисты по социальным сетям — должности, которые во многом основаны на использовании технологий [1]. Спрос на специалистов в сфере образования, здравоохранения, высоких технологий и т.п. существенно вырос. Внедрение новых технологий дает возможность модернизировать сферу образования. Цифровизация меняет социальную парадигму жизни людей, открывая

возможности для получения новых знаний, расширения кругозора, освоения новых профессий и совершенствования ранее незнакомых навыков. Возрастает значение онлайн-образования, когда человек может получить необходимые знания, не меняя своего территориального положения, что особенно актуально в наше время. Параллельно возник и расширился так называемый «креативный класс». Это люди, создающие культурный, интеллектуальный и символический капитал: художники, дизайнеры, писатели, журналисты, ученые и педагоги. Многие государства сейчас усиленно строят свой «креативный класс», поскольку он является двигателем общего экономического роста. В Сингапуре на данный момент таких людей более 50%, в России около 20-25%, а с учетом владения иностранного сектора – не более 5-7%. Этот фактор должен быть учтен, так как именно со знанием английского языка возможно эффективно интегрироваться в мировое сообщество и отвечать современным вызовам и, следовательно, быть частью мирового «креативного класса».

В октябре 2020 года Всемирный экономический форум опубликовал Доклад о будущем рабочих мест за 2020 год, в котором основное внимание уделяется влиянию пандемии COVID-19 на будущее занятости и обращается внимание на [2]:

- быстрые темпы внедрения технологий, без признаков замедления, которые даже ускоряются в некоторых областях, где традиционно результатом было личное взаимодействие. Кроме того, облачные вычисления, большие данные и электронная коммерция усилят свое стратегическое значение;

- существование «двойного разрушения», вызванного исторической тенденцией автоматизации вместо традиционной работы, наряду с рецессией COVID-19 и растущим страхом перед ускорением социального и материального неравенства;

- темпы сокращения рабочих мест (6,4%) будут выше темпов создания новых рабочих мест (5,7%) до 2025 года;

- значительная нехватка квалифицированных рабочих мест будущего рынка труда;

Однако цифровая трансформация рынка труда имеет и негативные последствия и ограничения. Во-первых, из-за несбалансированного цифрового развития всех сфер общества многие человеческие ресурсы не успевают овладеть необходимыми для своей работы навыками, что затрудняет выполнение работы [3]. Поэтому все компоненты системы требуют изменений, начиная с образовательных учреждений, которые должны адаптировать систему обучения к современным методам работы. Во-вторых, сами организации не всегда обладают необходимыми технологиями для эффективного выполнения рабочих функций, что снижает темпы и качество выполняемых работ. Кроме того, часть производственного сектора не готова предлагать рабочие места «цифровым» работникам. В результате эти тенденции увеличивают риск роста безработицы. Последствия цифровой экономики проявляются в исчезновении некоторых профессий и, как следствие, в росте уровня безработицы, в повышении требований к квалификации работников. Все это говорит о важности переподготовки и дополнительного образования. Цифровизация, безусловно, снизит рабочую нагрузку, но было бы еще больше пользы, если бы она сопровождалась более равномерным распределением рабочих проблем. Сокращение среднего рабочего времени за счет включения безработных должно быть стандартной целью цифровизации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. WEF – 5 things to know about the future of jobs [Электронный ресурс] // eTrade for all. – Режим доступа: <https://etradeforall.org/wef-5-things-to-know-about-the-future-of-jobs/> (Дата обращения: 21.08.2020).

1. The Future of Jobs Report 2020. Available online: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/>

2. Волкова Д.С. Рынок труда в эпоху цифровой экономики [Электронный ресурс] / Д.С. Волкова // Молодой учёный – 2020. - №7 – С. 158 – 160. Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/297/67412/>

Ганиева А.К.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ganieva A.K.

*PhD, Associate Professor of personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

THE PRACTICE OF USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN REMOTE EMPLOYMENT

Аннотация: рассмотрены вопросы перехода в удаленный формат работы большинства компаний как крупного, так и малого и среднего бизнеса. Рассмотрены наиболее успешные примеры решений и IT-технологий на платформах по направлениям и задачам бизнеса. Выявлены преимущества и риски, возникающие с удаленной работой. Предложены пути снижения платформенных рисков.

Ключевые слова: удаленная занятость, платформа, IT-технологии, хранение данных, коммуникации.

Annotation: the issues of transition to the remote format of the work of most companies, both large and small and medium-sized businesses, are considered. The most successful examples of solutions and IT technologies on platforms on business directions and tasks are considered. The advantages and risks arising from remote work are revealed. Ways to reduce platform risks are proposed.

Keywords: remote employment, platform, IT technologies, data storage, communications.

Кардинально изменились трудовые отношения в пандемию в связи с необходимостью перехода в формат удаленной занятости персонала.

В условиях удаленной занятости обязательным для эффективной и успешной работы становится использование специализированных цифровых платформ как для выполнения функциональных обязанностей персонала компаний в целом, так и для подготовки и принятия решений на уровне топ-менеджмента и владельцев бизнеса.

Нагибина Н.И., Имамутдинова О.Р., Дятлова А.А. в своем исследовании провели анализ удаленной работы и выявили, что «Индустрия 4.0», демографические и ценностные изменения существенно трансформируют подходы к обеспечению конкурентоспособности компании.

Новые бизнес-модели требуют актуальных подходов к повышению эффективности управления персоналом и трудом. Частичная занятость, краткосрочные трудовые контракты, удаленная работа - все это с одной стороны обеспечивает оптимизацию затрат на персонал, а с другой - дает возможности для привлечения в компанию нужных профессиональных компетенций [1]. Михеенкова Т. А., Морозова К.В, Лобачева А.С. анализировали отношение сотрудников организаций к удаленной работе [2]. по данным исследования Naus в России девяносто процентов офисных сотрудников хотели бы в будущем перейти на удаленную работу на постоянной основе или временно.

Однако такой режим работы возможен не во всех сферах профессиональной деятельности. Кроме того, ожидания работников могут не совпадать с реальностью, ведь наряду с многочисленными преимуществами, дистанционная работа имеет свои недостатки.

Для реализации оперативной работы и решения нетривиальных, стратегических и других задач необходим качественный поиск и обоснованный выбор наиболее оптимальных платформ с учетом особенностей ведения бизнеса. В настоящее время платформы предлагают IT-продукты и онлайн-сервисы для удаленной работы [3]:

- ВКС и IP-телефония (эксперты рекомендуют своим сотрудникам и клиентам предпочесть защищенные платформы, например, Microsoft Teams и Cisco Jabber);
- Инфраструктура виртуальных рабочих столов (VDI)(«Дом.ру Бизнес» и «МегаФон» запустили продажу решений для организации удаленных рабочих мест);
- Омникабельные коммуникации (например разработчики CRM-системы «Мегаплан» в 2020 г. сообщили о запуске бесплатного сервиса для контроля за работой удаленных сотрудников)
- ITSM – Системы управления IT-службой (компания BMC Software сделала бесплатные лицензии на решение для управления ИТ);
- Бухгалтерское ПО и документооборот обеспечение информационной безопасности (VPN-сети, WAF, PAM и EMM системы), внедрение роботизации и автоматизации бизнес-процессов (RPA и BPM), системы удаленного электронного документооборота, облачные сервисы (IaaS, PaaS), обеспечение коммуникаций сотрудников (ВКС из облака);
- Инженерное производственное ПО («Нанософт» предоставила своим клиентам лицензии nanoCAD для удаленной работы);
- Хранение и восстановление данных (ActiveCloud запустила программу поддержки бизнеса с бесплатным доступом к облачным сервисам).

В качестве примера приведем, компанию «Инфосистемы Джет», где отмечают рост числа запросов на создание виртуальных рабочих мест. По сравнению с тем же периодом 2019 года, этот показатель вырос в 15 раз. Часть из них уже перешла в реальные контракты. В общей сложности специалисты компании перевели более 40 тысяч сотрудников различных организаций на технологии VDI [3].

Базовый набор - электронная почта, мессенджеры, телефония, управление корпоративным контентом и видеоконференцсвязь позволяет оперативно развернуть все виды коммуникационных сервисов, гарантировать безопасность, не требовать от персонала перехода на новые незнакомые системы – абсолютно достижимая задача в случае обращения к платформе объединённых коммуникаций полагают CommuniGate Systems Russia. И таких примеров успешных бизнес-решений для удаленной занятости множество на отечественном рынке IT-технологий [3].

До конца 2022 года «Лаборатория Касперского» планирует создать около 1 тыс. новых рабочих мест. Большая часть из них — для направления исследований и разработки в России, включая департамент, который отвечает за кибериммунную операционную систему KasperskyOS. Среди других направлений, для которых активнее всего планируется привлекать новые таланты, — Core echnologies, занимающееся разработкой базовых компонентов, на основе которых строятся продукты и сервисы компании.

Сотрудники этого департамента совершенствуют инструменты разработки, формируют её принципы и процессы. Также расширяется подразделение Cloud Infrastructure & Web Development, чья сфера деятельности — разработка облачной инфраструктуры, сервисов и систем автоматического детектирования угроз, развитие корпоративных сайтов «Лаборатории Касперского» [4].

Преимущества дистанционной работы:

- прогрессивно;
- снижает издержки;

- оперативность принятия решений и для руководства и персонала

Риски удаленной работы:

- техническая уязвимость информационных платформ (не будет работать);
- небезопасность по хранению и передаче информации (защита каналов связи);
- неумышленное искажение информации (коммуникационный барьер);
- умышленное искажение информации, промышленный шпионаж.

Пути снижения платформенных рисков:

- для крупных компаний наличие подразделений информационной безопасности разработка собственного софта, защита каналов связи, обеспечение постоянного мониторинга состояния информационной безопасности;
- для среднего и малого бизнеса необходимо использование готовых продуктов компаний специализирующихся на информационной безопасности и защите каналов связи (например, продукты компании «Лаборатория Касперского»: антивирусные, криптозащита, сквозное шифрование).

Несмотря на повышенный интерес к сервисам обеспечивающим удаленную занятость, остается актуальным вопрос о правообладателях этого ресурса. В условиях цифровой нестабильности стремительно актуализируется проблема совместимости отечественных IT-решений, которые под давлением санкций могут быть исключены их глобальных сервисов, поэтому критически важно формировать собственное российское ПО, достаточное для развития цифровых платформ и экосистем бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нагибина Н.И., Имамутдинова О.Р., Дятлова А.А. Удаленная работа: эволюция, анализ, перспективы // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2019. - № 4 (43). - С. 50-59. EDN: TNVGPD
2. Михеенкова, Т. А. Отношение сотрудников организаций к удаленной работе / Т. А. Михеенкова, К. В. Морозова, А. С. Лобачева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. – 2020. – Т. 9. – № 1. – С. 54-60. – DOI 10.12737/2305-7807-2020-54-60. – EDN RRDJBF.
3. Статья:ИТ-продукты_и_онлайн-сервисы_для_удаленной_работы#.https://www.tadviser.ru/index.php/
4. «Лаборатория Касперского» https://www.kaspersky.ru/about/press-releases/2022_laboratoriya-kasperskogo-planiruet-sozdat-poryadka-tysyachi-novyh-rabochih-mest-v-2022-godu

Гасанова С.Ук.

*студент 1 курса направления подготовки
27.03.03 Системный анализ и управление*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Gasanova S.Uk.,

1st year student

System analysis and management

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЭКОСИСТЕМЫ

MARKETING ACTIVITIES OF THE ECOSYSTEM

Аннотация: Статья посвящена к изучению сравнительно нового понятия «маркетинговая деятельность экосистемы». Целью статьи является аналитический обзор предметного поля, связанного с данным понятием. Рассматривается краткая история появления «маркетинговой экосистемы», выявляются основные вопросы, на которые дает ответ экосистемный маркетинг.

Ключевые слова: экосистема, маркетинговая деятельность экосистемы, маркетинговая экосистема, инновация, инновационная экосистема

Annotation: The article is devoted to the study of a relatively new concept of "ecosystem marketing activity". The purpose of the article provided is considered to be an analytical review of the subject field associated with this concept. A brief history of the emergence of the "marketing ecosystem" is considered, the main questions to which ecosystem marketing gives an answer are identified.

Keyword: ecosystem, ecosystem marketing activity, marketing ecosystem, innovation, innovation ecosystem.

Маркетинговая деятельность – важный фактор, определяющий успех бизнеса. Другими словами, никогда не достаточно иметь отличный продукт или услугу для большинства организаций и предприятий. Ваш бренд не был бы известен без эффективной маркетинговой деятельности, и ваш бизнес медленно попадал бы под радар. Также «маркетинговую деятельность экосистемы» мы привыкли называть «инновационной экосистемой».

Грамотная система инноваций поддерживает конкурентоспособность предприятия, сохраняя его высокие позиции на региональном и национальном рынке. Научные исследования фирмы должны найти применение на практике, что требует много усилий со стороны компании и ее партнеров, исследовательских институтов, различных фондов. Усилия участников процесса объединяются благодаря правильно рассчитанной инновационной экосистеме.

Экосистемный маркетинг - это процесс позиционирования вашей идеи, сообщения или продукта в нужных экосистемах, чтобы привлечь внимание, привлечь потенциальных клиентов,

привлечь внимание потенциальных клиентов. Это процесс обнаружения, анализа, понимания и принятия маркетинговых мер.

В то время как большая часть бизнеса по-прежнему происходит в межличностных отношениях, быстро растущая доля покупательского поведения проявляется в цифровой форме.

Цифровой маркетинг - это маркетинговый инструмент, который использует абсолютно все цифровые каналы связей, которые только могут быть применены в коммерции. Деятельность в области цифрового маркетинга относится к операциям, которые позволяют маркетологам объединять правильный продукт и правильных потребителей в нужное время через Интернет, в качестве маркетингового инструмента или канала. Благодаря быстрому росту Интернета быстро расширилось использование цифрового маркетинга. Кроме того, различные виды цифрового маркетинга могут расширить ваш бизнес и достичь ранее недоступного и далеко географического района. В современных условиях маркетинговый потенциал становится значительным инструментом экономического развития, от которого на чистую зависят результаты маркетинговой деятельности, и на базе которого компания может формировать конкурентные преимущества и повышать результативность деятельности. Под маркетинговым потенциалом подразумевается совокупность материальных и нематериальных ресурсов, внутренних и внешних возможностей их применения для маркетингового развития, показатели которых определяются для текущего и целевого состояния. Все это совместно дает возможность реализовывать маркетинговые функции, соответствующие приоритетным направлениям формирования и укрепления конкурентных позиций организации.

Для создания инноваций в контексте инновационных экосистем важна особая инфраструктура, которая способствует происхождению синергетического результата (инфраструктурный фактор). Инновационная инфраструктура — это доля национальной инновационной системы, которая способствует переводу научных знаний в коммерчески привлекательные продукты. Особая значимость инновационной инфраструктуры содержится в формировании благоприятных условий для развития инновационной деятельности, поддержки инновационных предприятий на разных стадиях формирования компаний. Комплексный подход предъявляют свежие требования к людям, будь то представители производства, государственного администрирования, науки или гражданского общества (человеческий фактор) [1]. На современном этапе целесообразно накапливать эти подходы, что позволит приблизиться к более глубокому изучению маркетинговой экосистемы как многосоставного понятия. На текущий момент понятие «маркетинговая деятельность экосистемы» благополучно преодолевает этап формирования. Поскольку «инновационная экосистема» как понятие иницируются и конструируется на основе реального навыка нынешних компаний, регионов и государств, она начинает приобретать практическое значение. Благодаря разнообразным источникам мы можем обоснованно утверждать, что возникновение данного понятия знаменует собой переход к новой парадигме в менеджменте, которая имеет собственную философию и просит иного поведения в стратегическом и операционном менеджменте. В совокупности понятие «маркетинговая экосистема» представляется исходной точкой для множества различных подходов, призванных решать определенные практические задачи в определённых условиях, в том числе в условно тесном сегменте: перенос логики инновационных экосистем на масштаб городов, регионов и стран [2].

Маркетинговые мероприятия позволяют лучше понять и привлечь больше потенциальных клиентов. Для большинства организаций и предприятий никогда не бывает достаточно иметь отличный продукт или услугу. Таким образом, без эффективной маркетинговой деятельности даже самый хороший продукт и бренд не были бы известны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Попов Е.В., Симонова Ч.Л., Челак И.П. Оценка развития инновационных экосистем // Вопросы инновационной экономики. 2020. Т. 10. №4. С. 2359-2373.
2. Экономика инноваций: курс лекций / под общ. ред. проф. Н.П. Иващенко. — М.: МАКС Пресс, 2016. — 320 с. (с. 55–64).

Гвозденко Д.В.

*студент 1 курса направления подготовки
Бизнес-информатика*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gvozdenko D.V.

1st year student Business Informatics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ

DIGITALIZATION OF INDUSTRIAL PRODUCTION AS A TOOL TO INCREASE ITS EFFICIENCY

Аннотация: В статье рассмотрены основные принципы цифровизации промышленности. Показано влияние цифровизации на эффективность предприятия.

Ключевые слова: цифровизация, производство, эффективность, безопасность.

Annotation: The article discusses the basic principles of industry digitalization. The influence of digitalization on the efficiency of the enterprise is shown.

Keywords: digitalization, production, efficiency, safety.

Цифровизация промышленного предприятия — это глубокое внедрение в бизнес-процессы современных информационных технологий, создание единой системы, в которую интегрируется вся инфраструктура компании: производственное оборудование, системы безопасности и организации рабочих процессов, работа с документами и кадровый учет. Цифровые технологии позволяют бизнесу анализировать продажи, запасы, состояние производственных мощностей и операционных процессов на новом уровне.

Цифровое производство интересно не только собственнику организации, но и государству. В июле 2021 года Министерство промышленности и торговли РФ представило пять проектов цифровизации, которые направлены на стимулирование отдельных предприятий и экономики в целом. Около 9000 государственных и частных компаний получают поддержку к концу 2024 года. По предварительным подсчетам Министерства, переход на цифровизацию поможет сократить затраты на обслуживание оборудования на 25%, ускорить сроки выхода высокотехнологичной продукции на 50% и сократить время простоя производственных мощностей на 45%[1]. Для компании это означает рост выручки и чистой прибыли.

Система мониторинга промышленного оборудования, которая накапливает статистику работы оборудования и персонала, позволяет менеджменту предприятия выявлять узкие места производственного цикла. Теоретически, система цифровизации выявит резерв машинного времени в n станкочасов в месяц — столько времени оборудование простаивает без дела. В результате внедрения системы цифровизации загрузка станков вырастет на $m\%$.

Цифровизация промышленного производства позволяет отслеживать состояние оборудования и позволяет снизить эксплуатационные расходы, контролировать ход работ, обеспечивать безопасность на площадке. Чтобы выявить истинную эффективность работы техники с использованием новой технологии, фирма Caterpillar провела эксперимент с использованием технологии Cat Connect. Была поставлена задача построить два равных участка дороги. Техника с использованием цифровых технологий справилась с заданием за 16 часов, в то время как обычному оборудованию потребовалось 28 часов (Рис. 1).

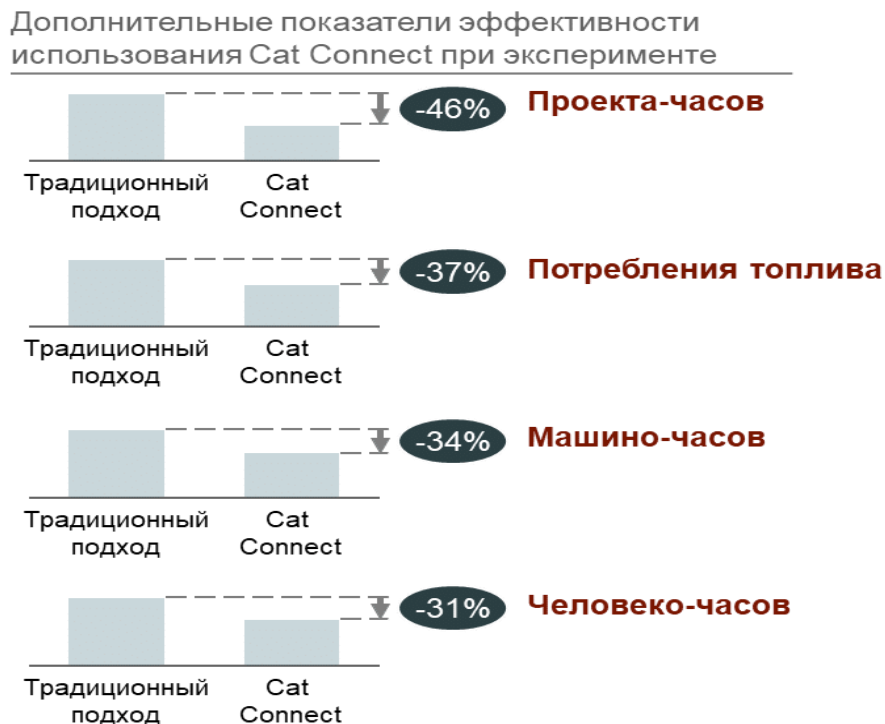


Рисунок 1. Показатели эффективности Cat Connect [2] .

Для объяснения легче всего привести пример: строительная компания Априменила технологии цифровизации горнодобывающей промышленности на месторождениях. Технологии обрабатывают пространственную информацию, моделируют трехмерные геологические структуры, проводят оценку запасов и помогают изучать перспективы строительства и развития карьеров. В результате компании проще принимать обоснованные управленческие решения, снижать себестоимость работ, повышать гибкость и конкурентоспособность организации.

Цифровые технологии позволяют повысить безопасность промышленного производства, которая состоит из трех ключевых компонентов:

1. **Безопасность сотрудников.** Для снижения риска получения производственных травм необходима цифровизация производственных процессов и превентивный мониторинг за надежностью оборудования.

2. **Безопасность производства.** Производство безопасно, если на нем установлены современные противопожарные системы, а также системы контроля доступа. С помощью цифровизации можно отслеживать работоспособность систем и обезопасить промышленное предприятие от внешних и внутренних угроз.

3. **Информационная безопасность.** Защита от проникновения в IT-системы предприятия актуальна для любого бизнеса. Внедрение технологий потенциально открывает новые уязвимости, но брешь в инфраструктуре не закрыть иначе как с помощью технологий.

Благодаря системам безопасности можно ускорить выдачу наряд-допусков до 2,5 раз, увеличить время работы оборудования и повысить уровень промышленной безопасности. Сегодня цифровизация производства актуальна для всех сфер промышленности, например, в энергетике, горнодобывающей промышленности или техническом производстве. Интеграция

информационных технологий на предприятии может стоить сотни миллионов рублей, но полную цифровую трансформацию внедрять необязательно. Например, можно ограничиться созданием цифровых систем безопасности или перейти на автоматизированную работу.

Таким образом, цифровая трансформация — это инструмент для повышения конкурентоспособности конечной продукции и самой компании. Главное преимущество цифровизации состоит в повышении производительности предприятия посредством сокращения времени, необходимого для разработки нового продукта, выпуска его на рынок и поставки потребителю, а также в оптимизации ресурсов компании, что повышает эффективность ее работы в целом. На сегодняшний день реализовать цифровизацию возможно практически во всех сферах промышленности. Следует отметить, что в настоящее время в сфере цифровых технологий не предусмотрены организационные и законодательные ограничения, а также отсутствуют преференции в части налогообложения при их внедрении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт «Doczilla Pro». Цифровизация промышленности: как экономить за счет информационных технологий. — 2018. — URL: <https://doczilla.pro/ru/blog/cifrovizaciya-promyshlennosti-kak-ehkonomit-za-schet-informacionnyh-tekhnologij/>
2. Официальный сайт «Promdevelop». Цифровизация промышленности: модный тренд или необходимое условие для сохранения конкурентоспособности? — 2018 (обновлено в 2022). — URL: <https://promdevelop.com/technologies/tsifrovizatsiya-promyshlennosti/>

Гербер Ю.Б.

*д.т.н., профессор, заместитель директора
по учебной работе Института
«Агротехнологическая академия»
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gerber Y.B.,

*Doctor of Technical Science, Professor,
Deputy Director of Institute «Agrotechnological
Academy»
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

STRATEGIC DIRECTIONS OF THE DIGITAL DEVELOPMENT OF THE FOOD INDUSTRY

Аннотация: Обоснованы приоритетные направления цифрового развития пищевой промышленности в условиях цифровизации. Подчеркнута роль технологий платформенного управления в процессе организации промышленного производства.

Ключевые слова: промышленность, экономика промышленности, пищевая промышленность, цифровизация.

Annotation: The priority directions of digital development of the food industry in the context of digitalization are substantiated. The role of platform management technologies in the process of organizing industrial production is emphasized.

Keywords: industry, industrial economics, food industry, digitalization.

Развитие Индустрии 4.0 обуславливает первоочередную важность реализации мероприятий по повышению уровня цифровой зрелости промышленных предприятий, в том числе в сфере пищевой промышленности. Указом Президента Российской Федерации «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» определены национальные цели на ближайшие десять лет, включающие, в том числе, цифровую трансформацию промышленности [1]. Развитие реального сектора экономики, в том числе развитие пищевой промышленности важно осуществлять за счет увеличения объемов переработки сельхозпродукции [2].

Выделим такие ключевые приоритеты цифрового развития пищевой промышленности в условиях цифровизации:

- ускоренное внедрение цифровых технологий, создание в пищевой промышленности высокопроизводительных экспортно-ориентированных секторов, развивающихся на основе современных технологий и обеспеченных высококвалифицированными кадрами;
- полная автоматизация всех процессов проектирования и инжиниринга в промышленном секторе, развитие цифрового производства;
- клиенто-ориентированные цифровые трансформации предприятий пищевой промышленности;
- проектирование экосистем цифрового взаимодействия предприятий пищевой промышленности с поставщиками цифровых услуг (субпоставщиками);
- внедрение платформенных сервисов в процессы цепочки создания стоимости продукции отрасли;

- проектирование сетевого производства как технологической основы для приемлемого по затратам производства все более индивидуальных продуктов;
- широкомасштабное внедрение технологий искусственного интеллекта в процессы создания стоимости продукции пищевой промышленности и т.д.

Отметим, что вышеприведенные приоритеты цифрового развития пищевой промышленности в условиях цифровизации являются ключевыми, реализация которых в должна ориентироваться на использование технологий платформенного управления в процессе организации промышленного производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2020/07/22/ukaz-dok.html> (дата обращения: 06.04.2022 г.).
2. Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года №328 «Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие промышленности и повышение ее конкурентоспособности» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/499091753> (дата обращения: 07.04.2022 г.).

Гнатко Д. А.

*студент 1 курса направления подготовки
Адаптивная физическая культура*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gnatko D. A.,

1st year student adaptive physical education

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВИДЫ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

TYPES OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE ECONOMIC LIFE OF SOCIETY

Аннотация: Рассмотрен вопрос внедрения цифровых технологий для упрощения жизни общества. Описаны виды цифровых технологий и их применение, а также электронные сервисы, которые используются в жизни общества и с помощью которых осуществляется оказание государственных услуг.

Ключевые слова: цифровые технологии, государственные услуги, современная экономика.

Annotation: The issue of introducing digital technologies to simplify the life of society is considered. The types of digital technologies and their application are described, as well as electronic services that are used in the life of society and through which the provision of public services is carried out.

Keyword: public services, digital technologies, the modern economy.

В наше время трудно представить жизнь без цифровых технологий. Зачем же они современному человеку? Во-первых, это возможность находить и осваивать огромный объем различной информации, вместе с этим, они указывают на технологическое превосходство государства. А что самое важное – это оказание информационного обеспечения населения на основе развития массового информационного обмена и массовых коммуникаций. [2]

Говоря самым простым языком, к цифровым технологиям относят все то, что связано с электронными вычислениями и преобразованием данных: гаджеты, электронные устройства, технологии, программы. По сравнению с аналоговыми, цифровые технологии лучше подходят для хранения и передачи больших массивов данных, обеспечивают высокую скорость вычислений. При этом информация передаётся максимально точно, без искажений.

Во многом движение к цифровому обществу не состоит в том, чтоб «заставить» людей использовать технологии, а в том, чтоб использовать технологии для преобразования жизни людей. Цифровой путь экономики РФ модернизируют, потому что это единственный способ сформировать устойчивое развитие экономики и выйти на уровень стран Европейского Союза. [3.] В России практически с нуля удалось создать крупные цифровые компании, и некоторые из них добились международной известности. Это крупнейший в мире независимый онлайн-банк

«Тинькофф Банк», который не имеет физических отделений, цифровые порталы и экосистемы сервисов «Яндекс» и Mail.ru, площадка электронных объявлений Avito, социальная сеть «ВКонтакте», компания по производству цифровых решений в области безопасности «Лаборатория Касперского» и многие другие. В изменившемся мире людям будет необходимо развивать новые профессиональные навыки и адаптироваться к быстро меняющемуся рынку труда. Государству – развивать новые цифровые сервисы и компетенции, чтобы предоставлять населению доступные и качественные услуги и сделать работу органов управления эффективнее. Все цифровые технологии можно разделить на 3 основных категории:

Постепенное внедрение, к которому относятся: цифровое образование, цифровые платформы, маркетинговая интеграция, технологии командной работы, микросервисы, адаптивная безопасность, интеллектуальные помощники (чат-боты), мобильные бизнес-приложения, носимая электроника, централизованные платформы и т.д.

Прорывы: интернет вещей, искусственный интеллект, управление пользовательским опытом, социальный бизнес, открытые интерфейсы, машинное обучение, виртуальная реальность, беспроводная связь, дополненная реальность, контекстные вычисления и т.д.

Технологии ближайшего будущего: человеко-машинные интерфейсы, мощный искусственный интеллект, офисные роботы, бизнес-дроны, универсальная цифровая идентификация, наноустройства, биопечать, управление искусственным интеллектом и т.д.

В целом, цифровые технологии формируют основу цифровой экономики, которая обычно подразделяется на три уровня, тесно связанные и оказывающие большое влияние на общество:

- рынки и секторы экономики, где происходит взаимодействие и сотрудничество экономических агентов;

- цифровые платформы и технологии, позволяющие качественно развивать рынки и отрасли;

- среда, которая обеспечивает нужные условия для развития цифровых платформ и технологий, а также, чтоб хозяйствующие субъекты на рынках и в отраслях плодотворно и рационально сотрудничали. [1, с. 54-56]

Как видно, подавляющее большинство технологий имеет отношение к искусственному интеллекту, нейросетям и машинному обучению. Но это далеко не единственная сфера, которая определяет развитие технологий сегодня. У Российской Федерации есть все возможности для выхода на большие показатели, за счёт высокого внедрения цифровых технологий. Компании, использующие цифровые технологии на своих платформах будут выходить на более высокие уровни, и достигать высоких экономических показателей. Исходя из этого, можно сделать вывод, что общество должно адаптироваться в современных реалиях экономического развития и идти в ногу со временем, чтоб достичь высоких результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Авдеева, И.Л. Развитие цифровых технологий в экономике и управлении: российский и зарубежный опыт. /И.Л. Авдеева, Головина Т.А. и Парахина Л.В.; Российская академия народного хозяйства и государственной службы, г. Орёл 2022 г. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-ekonomike-i-upravlenii-rossiyskiy-i-zarubezhnyy-opyt> (Дата обращения: 25.03.2022) Текст – электронный

2. Кешелава, А.В., «Введение в «Цифровую» экономику» / Кешелава А.В., Буданов В. Г., Румянцев В. Ю. - На пороге «цифрового» будущего - г. Москва, 2017 - 29 с. URL: <https://docplayer.com/amp/58847440-Vvedenie-v-cifrovuyu-ekonomiku.html> (Дата обращения 24.03.2022г.) Текст – электронный

3. Охрименко, Digital transformation of the socio- economic system: prospects for digitalization in society/ Охрименко, Совик, Пянькова– Российская академия народного хозяйства и государственной службы, г.Орёл 2019 г. — с. 2-4 URL: <https://www.revistaespacios.com/a19v40n38/a19v40n38p2.pdf> (Дата обращения : 24.03. 2022) Текст – электронный

Головин А.А.

*студент 1 курса направления подготовки
строительство*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Golovin A.A.

1st year student construction

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПОЛИТИКА ПРОСТРАНСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

POLICY OF SPATIAL AND ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: Рассмотрены основные аспекты формирования стратегии пространственного развития Российской Федерации. Проанализированы приоритетные направления пространственного развития экономики.

Ключевые слова: пространственная политика, развитие регионов, эффективность, управление.

Annitation: The main aspects of the formation of the spatial development strategy of the Russian Federation are considered. Priority directions of spatial development of the economy are analyzed.

Keywords: spatial policy, regional development, efficiency, management.

В условиях колоссального внешнеэкономического и политического давления, ухудшения геополитических факторов, целью пространственного развития Российской Федерации является повышение эффективности использования пространственного фактора в усилении конкурентных позиций России в глобальной экономике с учетом сохранения и упрочения основ национальной безопасности страны в изменяющемся мире. Россия ведет активную внешнеэкономическую политику, последовательно отстаивая свои интересы сразу в нескольких регионах — в Евроатлантическом и Азиатско-тихоокеанском регионах, Центральной Азии, на Большом Ближнем Востоке. В долгосрочной перспективе международное сотрудничество ключевыми стратегическими партнерами КНР и Индией усилит позиции России в глобальной экономике.

Государственное регулирование пространственного развития экономики на региональном уровне требует неотложных мер по усилению и совершенствованию. На данный момент экономическое пространство неоднородно, так как существуют диспропорции, приводящие к территориальной неравномерности. Это дифференциация и по показателям экономического развития регионов и по уровню доходов населения и по показателю валового регионального продукта (ВРП). Так же объем инвестиций в регионы, располагающие сырьевыми ресурсами,

значительно превышает тот же показатель в других регионах. Проведенный анализ основных социально-экономических показателей свидетельствует о значительной дифференциации пространственного развития территорий.

Таблица 1 Социально-экономические показатели в 2020 г., млрд. руб.

Наименование	Среднедушевые денежные доходы	ВРП	Инвестиции в основной капитал	Основные фонды в экономике
Центральный ФО	48 226	32 937,7	6 276,7	128 407,4
Северо-Западный ФО	39 366	10 522,5	2 204,7	46 317,9
Южный ФО	30 678	6 598,6	1 450,2	29 630,0
Северо-Кавказский ФО	24 427	2 296,6	708,1	7 645,3
Приволжский ФО	28 555	14 097,8	2 763,7	52 049,5
Уральский ФО	37 204	13 227,7	3 146,9	49 847,6
Сибирский ФО	27 972	9 178,6	1 913,7	26 548,1
Дальневосточный ФО	39 051	5 971,6	1 551,1	21 745,9

Таким образом, одним из приоритетных направлений пространственного развития экономики Российской Федерации должно стать снижение социально-экономических различий регионов. Кроме того, пространственное развитие экономики невозможно без реализации региональной пространственной политики, учитывающей специфику регионов, максимально раскрывающей местный социально-экономический потенциал. Реализация пространственного развития Российской Федерации невозможна без разработки методических рекомендаций по развитию пространственной экономики и скоординированных действий органов власти всех уровней.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон "О стратегическом планировании в Российской Федерации" от 28.06.2014 N 172-ФЗ:[Электронный ресурс] // URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_164841/ (Дата обращения: 27.03.2022).
2. Федеральная служба государственной статистики:[Электронный ресурс] //Социально-экономические показатели по субъектам Российской Федерации.URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/47652>(Дата обращения: 27.03.2022).

Горбатикова В.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д. В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gorbatikova V. V.,

1st year student, 38.04.01 Economy

Scientific adviser:

Linsky D. V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PECULIARITIES OF INTRODUCING DIGITAL ECOSYSTEMS INTO THE ECONOMY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: Распространение цифровых технологий по всему миру приводит к кардинальным структурным изменениям в мировой экономике и национальных экономических системах, включая экономику Российской Федерации. Важную роль в изменениях экономики играют цифровые экосистемы, благодаря которым формируются новые связи и виды взаимодействия между участниками рынка. В статье проанализированы основные проблемы внедрения цифровых экосистем в экономику, а также приведены направления повышения эффективности их деятельности.

Ключевые слова: цифровые экосистемы, цифровая экономика, цифровизация, инвестиции.

Annotation: The spread of digital technologies around the world leads to fundamental structural changes in the global economy and national economic systems, including the economy of the Russian Federation. An important role in economic changes is played by digital ecosystems, thanks to which new connections and types of interaction between market participants are formed. The article analyzes the main problems of introducing digital ecosystems into the economy, as well as ways to improve the efficiency of their activities.

Keywords: digital ecosystems, digital economy, digitalization, investments

В условиях быстрого развития информационно-коммуникативных технологий Российская Федерация стремится к созданию цифровой экономики – системы, основанной на электронном бизнесе и коммерции. В рамках развития цифровой экономики с апреля 2021 года Правительством РФ разрабатывается национальная программа «Цифровая экономика», которая предусматривает повышение доступности высокоскоростного интернета для населения и бизнеса, защиту информации физических и юридических лиц, подготовку кадров для работы в цифровой среде, внедрение цифровых экосистем в экономику государства [3].

Развитие цифровой экономики способствует повышению эффективности деятельности как отдельных организаций, так и целых секторов экономики. В долгосрочном периоде

внедрение цифровой экономики позволит осуществить глубокие структурные изменения в экономической системе государства и приведет к новой форме организации общества.

Однако несмотря на значительные усилия государственных органов власти, прилагаемые к развитию цифровой экономики, влияние цифровых технологий на экономический рост Российской Федерации остается низким. Темп роста ВВП РФ на конец 2021 года составил 4,6%, в 2020 году ВВП Российской Федерации снизился на 2,7%, в 2019 году увеличился на 2,2%, в 2018 году рост ВВП составлял 2,8%, в 2017 году – 1,8%, в 2016 году – 0,2%. Таким образом, по сравнению с последним, благоприятным для экономики, 2019 годом ВВП РФ в 2021 году вырос на 1,9%. Отчасти низкие показатели можно объяснить затруднениями в развитии цифровых экосистем.

Понятие цифровой экосистемы является достаточно новым и мало исследованным учеными, в том числе экономистами. Ключевая особенность любой цифровой экосистемы – технология единого входа (Single Sign-On), фактически это технология, позволяющая работать под единой учетной записью во множестве цифровых сервисов.

На сегодняшний день крупнейшими цифровыми экосистемами в экономике Российской Федерации являются «Яндекс» и «Сбер». Эти системы позволяют осуществлять широкий круг задач в онлайн режиме, без перехода в другие системы и не требуют аутентификации при переходе из одного приложения в другое.

Не менее популярна крупнейшая государственная цифровая экосистема – портал «Госуслуги». По различным оценкам, до 80% процессов взаимодействия физических и юридических лиц с государственными органами можно осуществлять посредством этого портала. «Госуслуги» предоставляют возможность внести в личный кабинет все важные документы, подтверждающие личность, автоматически заполнять заявления этими данными, сдавать отчетность, осуществлять предварительную запись на посещение различных государственных органов. В 2021 году число пользователей портала достигло 56 млн. человек (38% населения Российской Федерации).

Однако, несмотря на цели, которые поставлены государственной политикой в сфере цифровизации (обеспечение технологического доминирования России на мировом рынке посредством цифровизации, вывод страны на лидерские позиции в рейтингах, оценивающих развитие информационных технологий), общий уровень развития технологий и степень внедрения цифровых экосистем в экономику страны все еще остаются низкими. Причинами сложившейся ситуации могут быть следующие обстоятельства:

1) На получение результата от внедрения цифровых экосистем необходимо длительное время, в течение которого применяемые технологии будут масштабированы и эффект от их использования станет заметным. Поскольку развитие цифровизации в этом направлении началось не так давно, результаты внедрения цифровых экосистем пока трудно оценить;

2) Большинство населения государства имеет представление только об экосистемах, ориентированных на потребительский спрос, хотя спектр их развития гораздо шире, чем можно представить. Транснациональные корпорации по всему миру, в том числе российские, строят политику цифровизации на основе интеграции IT-технологий и разработок технологического оборудования, которое позволит реализовать механизмы производства и сбыта готовой продукции. Основные доходы от цифровизации формируются именно на основании такой политики [3].

3) Внедрение цифровых экосистем требует внушительных вложений в научные исследования и разработки. Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ в июне 2021 года обнародовал рейтинг, согласно которому Россия занимает 9 место в мире по объему расходов на научные исследования и разработки (\$44,5 млрд. в 2019 году). Первые позиции в рейтинге занимают США (\$657,5 млрд.), Китай (\$525,7 млрд.) и Япония (\$173,3 млрд.). По затратам на исследования с учетом численности научных кадров Россия занимает и вовсе 44 место в мире. На одного исследователя (в эквиваленте полной занятости) приходится инвестиций в 3,5 раза меньше, чем в США, в 3 раза меньше, чем в Германии.

Таким образом, для обеспечения успешной цифровой трансформации российской экономики необходимо последовательное и непрерывное применение мер по нескольким направлениям, на муниципальном, региональном и национальном уровнях.

Во-первых, поскольку новые технологии несут кардинальные изменения в устройстве экономики, директивным органам Российской Федерации следует укреплять нецифровые основы экономики, направлять внимание руководства на роль цифровой трансформации для достижения целей развития национальной экономики. Законодательные изменения должны быть гибкими, адаптирующимися к быстрым изменениям в развитии цифровой экономики. Права и возможности цифровых экосистем, включая государственные экосистемы, должны быть расширены, с целью стимулирования цифровой трансформации и сглаживания «подрывных» эффектов новых технологий [1].

Во-вторых, правительство должно укреплять основы цифровой экономики путем непрерывных инвестиций в масштабируемую, умную и безопасную инфраструктуру, которая будет способствовать быстрому цифровому развитию. Для продолжения цифровой трансформации необходимо укрепить экономику как по горизонтали (во всех отраслях на муниципальном, региональном, национальном уровнях) так и по вертикали (на всех уровнях управления, промышленности и сферы услуг). Только в случае создания сильной и эффективной экономической системы, подкрепляемой инвестициями в развитие цифровых экосистем и других технологий, возможен технологический прорыв [1].

И наконец, необходима культурная трансформация. Поскольку цифровая трансформация разрушает барьеры между отраслями, регионами, организациями и отдельными людьми, она бросает вызов традиционным централизованным иерархическим структурам управления и требует новой культуры внедрения инноваций. Ключевыми элементами такой культуры являются открытые коммуникации и обмен знаниями, горизонтальное сотрудничество между группами и совместное творчество, активная экспериментация и решение проблем, принятие риска и способность превратить неудачи в возможности. Конкретные инициативы, направленные на продвижение культуры открытых инноваций, должны стать первоочередными для российских директивных органов [1].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Доклад о развитии цифровой экономики в России. Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для России [Электронный ресурс]. Фонд Росконгресс, 2019 г. Режим доступа: <https://roscongress.org/materials/doklad-o-razvitii-tsifrovoy-ekonomiki-v-rossii-konkurenciya-v-tsifrovuyu-epokhu-strategicheskie-vyzv/>. (дата обращения – 25.03.2022).

2. Доклад о цифровой экономике за 2021 год [Электронный ресурс]. Организация объединенных наций, 2021. Режим доступа: <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo/>. (дата обращения – 25.03.2022).

3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. Распоряж. Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 года № 1632-р. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (дата обращения: 25.03.2022)

Горло К.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gorlo K.V.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Romanuyk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

DIGITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: В тезисах рассматриваются особенности цифрового развития промышленного производства на современном этапе развития экономики. Показана роль цифровизации промышленности в развитии общества. Уточнено понятие «цифровизация промышленного производства». Исследованы основные направления развития цифрового производства.

Ключевые слов: цифровизация, индустриализация, потенциал, промышленное производство.

Annotation: The theses consider the features of the digital development of industrial production at the present stage of economic development. The role of digitalization of industry in the development of society is shown. The concept of "digitalization of industrial production" has been clarified. The main directions of digital production development are investigated.

Keywords: digitalization, industrialization, potential, industrial production.

Цифровизация промышленного производства – это создание единой системы, в которую интегрируется вся инфраструктура компании: производственное оборудование, системы безопасности и организации рабочих процессов, работа с документами и кадровый учет. Переход на цифровизацию возможен благодаря внедрению программно-аппаратных комплексов [5].

В условиях современного экономического развития цифровизации промышленных предприятий и особенно промышленных кластеров уделяется особое внимание, поскольку развитие Интернета и его широкое распространение, появление и использование разнообразных облачных технологий и цифровых платформ, активное и практически повсеместное использование предприятиями аддитивных технологий, развитие цифровых фабрик обеспечили появление глобальных промышленных сетей, выходящих за рамки привы

Инновационно-активные промышленные кластеры, которые способны активно создавать, внедрять и коммерциализировать инновационную продукцию, используя все преимущества промышленной автоматизации, обеспечивая тем самым переход всего промышленного производства на новый четвертый этап индустриализации (Индустрия 4.0),

предполагающий повсеместную цифровизацию, в связи с чем исследование цифрового потенциала промышленных предприятий и в частности кластеров, работающих на цифровых платформах (системообразующих инновационно-активных), приобретает особую актуальность [2; 4]. Отметим, что индустриализация обычно начинается с низкой заработной платы. Соответствующие страны становятся более конкурентоспособными, развивают свои навыки и освобождают место для новичков. Новые развивающиеся рынки следуют той же модели, причем заработная плата растет в соответствии с растущей квалификацией. Сегодня ученые считают, что последствия новых цифровых технологий настолько радикальны, что промышленное производство больше не может гарантировать экономическое развитие.

Кроме этого, границы между производством и услугами размываются, и услуги все чаще становятся частью промышленных товаров (воплощенные услуги) или продаются в пакете (встроенные услуги).

Оцифровка не происходит в одночасье. Таким образом, странам с низкими доходами и только что начавшейся индустриализацией еще есть время. Вот почему создание трудоемких отраслей, основанных на низкой квалификации, также остается вариантом в среднесрочной перспективе. Недавние исследования показали очень разные результаты о масштабах и начале потери работы, связанной с технологиями. Тем не менее, мировая экономика должна быть полностью оцифрована через 20-30 лет. Насколько быстро это реализуется, зависит от нескольких факторов, таких как рынки труда (уровень заработной платы и квалификации), регулирование и общественное признание [1; 3; 6, с.77].

Цифровой потенциал инновационно-активного промышленного кластера представляет собой многогранную систему, включает в себя множество различных факторов, определяющих его, и поэтому анализ подходов и методов его оценки требует тщательного изучения и детального рассмотрения. Если говорить об анализе подходов к оценке цифрового потенциала промышленного предприятия и кластера, то было найдено небольшое количество работ, что значительно усложняет анализ и выявление наиболее подходящего подхода, который в настоящее время наиболее точно позволял бы проводить оценку цифрового потенциала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Интернет сайт dandc.eu: режим доступа к сайту: <https://www.dandc.eu/de/article/die-digitale-revolution-erschwert-niedriglohn-industrialisierung>: электронный документ № 10 2018, 2018/10, стр. 38
2. Интернет сайт dfnc.ru: режим доступа к сайту: <https://dfnc.ru/en/strategy-technology/industry-4-0/>: 2020, №5 (64), Интервью, Стратегия И Технологии
3. Интернет сайт articlekz.com: режим доступа к сайту: <https://articlekz.com/en/article/29547>: Л. В. Ташенова, А. В. Бабкин, Д. Г. Мамраева 2019 г. Караганда.
4. Интернет сайт www.wfb-bremen.de: режим доступа к сайту: <https://www.wfb-bremen.de/de/page/stories/digitalisierung-industrie40/was-ist-industrie-40-eine-kurze-erklaerung>: 13.10.2020 - Jann Raveling
5. Интернет сайт doczilla.pro: режим доступа к сайту: <https://doczilla.pro/ru/blog/cifrovizaciya-promyshlennosti-kak-ehkonomit-za-schet-informacionnyh-tekhnologij/>: 13.08.2021
6. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.— 2020. — №2 (40). — С. 76-80.

Горячих М.В.

*к.т.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Goryachikh M.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОСИСТЕМЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

USE OF CLOUD TECHNOLOGIES IN ECOSYSTEM DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Рассматриваются аспекты перевода компаниями своих бизнес-процессов в «облака», выхода управленческого сегмента на качественно новый уровень. Описывается перечень возможностей применения облачных технологий в банковском секторе, что повышает качество предоставляемых цифровых услуг и ведёт к созданию принципиально новых систем управления. Облачные технологии и облачные платформы — это уже не просто инновация в деятельности компании, а необходимый фундамент для создания и построения современных информационных систем нового поколения, направленных на реализацию потенциала компании в экосистеме цифровой экономики.

Ключевые слова: экосистема, цифровая экономика, облачные платформы.

Annotation: Aspects of companies transferring their business processes to the "clouds", the exit of the management segment to a qualitatively new level are considered. The list of opportunities for using cloud technologies in the banking sector is described, which improves the quality of digital services provided and leads to the creation of fundamentally new management systems. Cloud technologies and cloud platforms are no longer just an innovation in the company's activities, but a necessary foundation for creating and building modern new generation information systems aimed at realizing the company's potential in the digital economy ecosystem.

Keywords: ecosystem, digital economy, cloud platforms.

Развитие цифровой экономики, а также процессов цифровизации отдельных социально-экономических систем вызывает значительный научный интерес. Исследуя закономерности эволюции социально-экономических систем разного уровня под воздействием цифровых технологий, можно прогнозировать те или иные последствия развития этих процессов, исследовать риски и возможности, которые возникнут в будущем [1]. Так, например, при исследовании развития цифровой экономики в целом, Р.М. Нуреев, О.В. Карапаев выделяют три этапа ее формирования. На первом уровне находится стационарный интернет, а также инфраструктура, обеспечивающая его функционирование. Второй уровень представляет мобильный интернет, который сформировал новое качество передачи данных. Наличие беспроводного интернета формирует возможности для обмена данными как между физическими лицами, так и для функционирования интернета вещей. Третий уровень представляет собой цифровые технологии, т.е. концепции, которые являются как теоретическими методиками, так и их практическим применением при осуществлении определенной деятельности по отношению либо посредством цифровых данных. В качестве примеров здесь можно отметить работу с большими объемами данных и другой инструментарий цифровой экономики [4].

Цифровые и мобильные технологии проникли во все сферы деятельности общества, увеличивая, таким образом, производительность информационно-коммуникативных технологий (ИКТ). С каждым годом появляется все больше новых приложений, способов хранения и обработки информации. Сеть перестает быть просто средством связи - она получает статус источника инноваций, так как не только дает обширные возможности относительно хранения данных, но и сокращает расходы на коммуникацию, позволяет изменять и управлять данными, дает удаленный доступ к новым рынкам, новым платформам, новым инструментам, которые можно использовать в качестве мощнейшего орудия при обращении к различным секторам промышленности или госуслуг. Усовершенствованные ИКТ, несомненно, открывают перед нами новые возможности для производства, обучения, творчества [2].

В современном мире для успешной работы любая компания должна виртуализироваться в сети Интернет, что в основном достигается посредством использования облачных технологий. Как инновационное решение возрастает динамика и тенденция увеличения внедрения облачных технологий. Компании переводят свои бизнес-процессы в «облака», что становится необходимостью, диктуемой современными темпами развития цифровых технологий. Можно говорить не просто о глобализации экономической сферы, но и о выходе управленческого сегмента на качественно новый уровень. На данный момент многие компании перешли от обсуждения эффективности облачных технологий в своей деятельности к активному их внедрению в бизнес-процессы, для развития отдают долю на инвестирование именно в облачные технологии, в частности, на создание облачных платформ.

С 2013 г. Сбербанк функционирует на специализированной облачной системе, которую планирует реструктуризировать под платформы облачной сети, а Газпромбанк и Райффайзенбанк создают «частные облака» под собственные разработки и различные виды деятельности. Более 70% банковского сектора подтверждают облачную модель реализации банковских систем уже не как предпочтительную, а стандартную. Более 60% корпораций в банковском секторе расходуют от 20 до 39% ИТ-бюджета на облачные платформы и программирование на их основе облачных финансовых сервисов [3].

Такой высокий процент обусловлен в первую очередь широким спектром применения облачных решений в банках. Из них к наиболее востребованным относятся:

- фабрика данных (системы хранения и обработки данных);
- системы управления взаимоотношений с клиентами;
- цифровое банковское обслуживание;
- онлайн платёжные системы и дистанционные транзакции;
- ИТ-разработки новых финансовых продуктов;
- безопасность существующей банковской системы;
- разработка и моделирование маркетинговой деятельности банка.

Данный перечень возможностей применения облачных технологий воспринимается банковским сектором как выгодный инструмент роста экспансии бизнеса, повышения качества предоставляемых цифровых услуг и создание принципиально новых управленческих систем.

Большинству банков РФ было необходимо внедрение данных возможностей для поддержания своей конкурентоспособности и обеспечения стабильной и бесперебойной работы своих цифровых продуктов.

Эти данные подтверждаются реализацией ряда проектов: развёртывание частного облака на базе Центрального банка РФ, что позволило снизить нагрузку на администрирование всей системы и создание единой облачной платформы; в Сбербанке введения трёхуровневой системы для консолидации всех отделений и бэк-офисов крупнейшего банка РФ. дальнейшем прогнозируется, что компании будут вынуждены применять инновационные методы обработки и защиты своих данных с помощью «облаков», избегая дублирования и сохраняя только необходимую информацию. Особенно заметно это отразится на банковском секторе экономики как самом мобильном сегменте, который оперирует колоссальными массивами цифровых данных и пристально следит за новейшими техническими трендами. Это обуславливается не

только высокой конкуренцией между банками, но и всё ускоряющимися темпами развития цифровых технологий.

Для финансового сектора облачные технологии становятся все более востребованными. Аналитическая компания Forrester Research подтвердила, что финансирование мирового, в том числе и российского, рынка облачных технологий в банковской сфере к 2020 г. достигло объема в 241 млрд дол., а рынок облачных программных продуктов, сервисов и приложений, используемых в банках, к этому времени вырос до 160 млрд дол.

С 2016 г. всё больше рабочей нагрузки банков переходит в «облака». Возможно, это происходит за счёт уменьшения издержек на эксплуатацию облачных технологий и постоянной временной поддержки, однако всё равно не гарантирует оптимизацию ИТ-расходов банков в целом. Также зафиксирован рост гибридных «облаков» с акцентом на платформенные сервисы. По состоянию на конец 2017 г. более 35% всех финансовых приложений функционировали в «облаке». Идёт прочное закрепление тенденции построения сетей и систем нового поколения на платформе облачных технологий. Увеличивается процент количества банков различного масштаба, использующих облачные технологии.

Облачные технологии выступают как средство оптимизации всех бизнес-процессов и работы с глобальными массивами данных на всех уровнях их использования: внутри организации, с партнёрами по экосистеме, при взаимодействии с государственными органами и клиентами банка.

Таким образом, можно сделать вывод, что применение облачных технологий положительно сказывается на всех сферах их применения. Облачные технологии и облачные платформы — это уже не просто инновация в деятельности компании, а необходимый фундамент для создания и построения современных информационных систем нового поколения, направленных на реализацию потенциала компании в экосистеме цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жолдубаева А.Ж. особенности внедрения цифровых технологий в государственный сектор Кыргызской Республики / А.Ж. Жолдубаева // Известия вузов Кыргызстана. – 2020. - №3. - С. 46-52.

2. Семячков К.А. Этапы становления цифровой экосреды современных городов / К.А. Семячков // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. – 2020. - №2. – С.1-26.

3. Цифровая трансформация: российские приоритеты формирования цифровой экономики: монография / М.А. Мирошниченко; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Кубанский государственный университет. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2021. – С. 49.

4. McKinsey Global Institute//Technology, jobs, and the future of work//May 2017 | Executive Briefing [Электронный ресурс] URL:<https://www.mckinsey.com/featured-insights/employment-and-growth/technology-jobs-and-the-future-of-work>

Губайдуллина И. Н., Сафиуллин Б. Л.

докторант

*магистрант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
г. Казань, Россия*

Gubaidullina Ilseyar Nurovna,

PhD student of Kazan federal university

Safiullin Bulat Lenarovich

MSc student of Kazan federal university

ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

PERFORMANCE INDICATORS OF THE REGIONAL ECONOMIC SECURITY SYSTEM FUNCTIONING

Аннотация. В работе проведен анализ преодоления неоднозначности трактовки экономической безопасности во взаимосвязи с интеллектуальным капиталом, имеющие место в современной науке, а также являющиеся исходным этапом для формирования авторской трактовки закономерностей функционирования и тенденций развития системы экономической безопасности и инструментов управления ими. Приводятся теоретико-методологические основы современной концепции экономической безопасности государства и входящих в его состав региональных образований через призму интеллектуального капитала. Обоснована необходимость изучения эволюции представлений о содержании ключевых категорий и понятийных конструкций, отражающих наиболее существенные аспекты объекта исследования.

Ключевые слова: инновация, интеллектуальный капитал, экономическая безопасность, региональная экономика.

Annotation. The paper analyzes how to overcome the ambiguity of interpretations of economic security in relation to intellectual capital, which take place in modern science, as well as being the initial stage for the formation of the author's interpretation of the laws of functioning and development trends of the system of economic security and tools for managing them. The theoretical and methodological foundations of the modern concept of the economic security of the state and its constituent regional entities are given through the prism of intellectual capital. The necessity of studying the evolution of ideas about the content of key categories and conceptual structures, reflecting the most significant aspects of the object of study, is substantiated.

Key words: innovation, intellectual capital, economic security, regional economy.

Определение и расчет показателей эффективности функционирования системы экономической безопасности региона представляется необходимой предпосылкой оценки степени соответствия состава ее субъектов и механизма взаимосвязи между ними содержанию и уровню угроз устойчивому функционированию региональной экономики и ее резидентов. В современной экономической науке существует множество подходов к расчету экономической эффективности. В рамках данного диссертационного исследования используется подход, согласно которому эффективность определяется как совокупность следующих трех показателей, а именно: экономичности (соотношение результата и затрат); результативности (соотношения результата и цели); целесообразности (соотношение цели и проблемы). Подобный подход позволяет отразить соответствие инструментов управления целевым ориентирам функционирования системы региональной экономической безопасности, полноту и всесторонность использования ресурсного потенциала экономической безопасности с учетом

динамики издержек. Данный подход основан на принципах системной парадигмы, использование которых позволяет сделать мониторинг угроз региональной экономической безопасности научно обоснованным и объективным.

Оценка эффективности функционирования системы региональной экономической безопасности предполагает необходимость определения состава угроз, которые рассматриваются как следствие изменения состояния факторов внутренней среды экономики региона и как результат неопределенности внешней среды. Изменение состояния факторов внутренней среды является управляемым процессом и предполагает необходимость включения в состав инструментов регионального регулирования соответствующих мер управляющего воздействия. В свою очередь, турбулентность факторов внешней среды предполагает необходимость выбора стратегии, ориентированной на обеспечение устойчивости региональной экономики, что выражается в сохранении ее атрибутивных признаков. Такая стратегия может предполагать:

Адаптацию элементов региональной экономической системы к изменениям факторов внешней среды.

Предупреждение негативного воздействия со стороны факторов внешней среды на атрибутивные признаки региональной экономической системы.

Воздействие на факторы внешней среды с целью их изменения в соответствии с ориентирами развития региональной экономической системы.

Следует признать, что повышение уровня дифференциации национального экономического пространства является угрозой, которая приобретает форму позитивного или негативного риска как вероятностного события в зависимости от субъективной составляющей, которая определяет положительное или отрицательное отклонение от ожидаемого результата. В этом случае вызовы и угрозы второго типа не реализуются, поскольку различия в уровне развития субъектов РФ используются для создания точек роста и зон опережающего развития, которые выступают как источник диффузии инноваций. Таким образом, следует различать угрозы и риски экономической безопасности регионов, а также учитывать роль субъективной составляющей в реализации рискообразующих факторов.

В работе выделены факторы внешней и внутренней среды, изменение которых может привести к возникновению угроз экономической безопасности региона, трансформирующихся, в свою очередь, при эффективных (неэффективных) управленческих решениях в позитивные (негативные) риски: институциональные, экономические, финансовые, инвестиционные и другие.

Повышение уровня неопределенности внешней среды региональной экономики означает появление в ее составе факторов, наличие которых снижает уровень детерминированности результата принимаемых управленческих решений вследствие отсутствия достоверной информации о степени влияния перечисленных факторов на данный результат. При этом представляются возможными две ситуации:

1. Ситуация риска, при которой выбор определенного управленческого решения из возможных альтернатив приводит к одному из возможных результатов из их фиксированного множества.

2. Ситуация вызова (неопределенности), при которой выбор определенного управленческого решения из возможных альтернатив приводит к одному из возможных результатов из их фиксированного множества, но вероятности их достижения не известны вследствие отсутствия (недостатка) необходимой информации.

Выделение соответствующих групп факторов позволило представить классификацию видов безопасности региона, различающихся по содержанию рискообразующих факторов. Среди них выделяются подсистемы экономической безопасности и подсистемы, оказывающие определенное влияние на экономическую безопасность региона. К первой группе относятся: инвестиционная, финансовая, инвестиционная, внешнеэкономическая, инфраструктурная, инновационная, социальная, организационно-управленческая, информационная подсистемы. Ко второй группе относятся институциональная, экологическая, демографическая,

продовольственная подсистемы. Подобная классификация является условной и используется для научных и образовательных целей, поскольку в каждой из выделенных подсистем присутствует экономическая составляющая.

Следует отметить, что наряду с указанными подсистемами в теории и практике выделяются политическая, военная, техногенная и др. виды безопасности, системы которых включают с необходимостью экономическую составляющую, или ограниченные ресурсы, наличие которых позволяет предотвратить политические, военные, техногенные и иные риски.

Проведенное исследование показало, что начало исследованию экономической безопасности как категории экономической науки было положено во второй половине XX в. вследствие усиления угроз для устойчивого развития национальных государств. Активизация процессов глобализации и регионализации привела к пониманию значимости проблем экономической безопасности как общемировых и одновременно вызвала необходимость применения выявленных законов и закономерностей к мезоэкономическому уровню. Проведенный анализ альтернативных подходов к трактовке ключевых категорий исследования позволил представить авторскую трактовку региональной экономической безопасности в соответствии с принципами системной парадигмы, определить состав объектов, субъектов системы безопасности субъекта РФ и содержание механизма управления.

В ходе исследования были выявлены группы факторов, недетерминированность которых инициирует возникновение угроз безопасности региона, что позволило уточнить состав внутренних и внешних угроз, а также классифицировать методические подходы к оценке эффективности инструментов управления рисками с целью реализации траектории устойчивого регионального развития. Анализ показал, что отсутствие общепризнанных методов оценки экономической безопасности региона и интегрального показателя эффективности ее функционирования обусловлено неоднородностью изучаемого объекта и отсутствием единой методологической основы для объединения частных показателей, что делает целесообразным реализацию многомерного подхода к решению данной проблемы.

Таким образом, уточнение содержания ключевых категорий и понятийных конструкций исследования, определение состава угроз экономической безопасности субъектов РФ, а также выявление основных проблем разработки эффективных стратегий предупреждения (нейтрализации) угроз или преодоления последствий их реализации выступает исходным этапом формирования целостных представлений о системе региональной экономической безопасности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузык, Б.Н., Яковец, Ю.В. Россия – 2050: стратегия инновационного прорыва [Текст] // Институт экономических стратегий. - 2004. – 632с.
2. Lucas R. On the mechanism of economic development //Journal of monetary economics. 1988. Vol. 22. Pp. 3-42.
3. Хикс Дж.Р. Капитал и рост// Вехи экономической мысли. Т.6. Международная экономика/ Под редакцией А.П.Киреева. М.: ТЕИС, 2006. С.488-503.
4. Орлов И.Ю. Стимулирование организации сетевых связей как основа повышения конкурентоспособности территориального образования // Горизонты экономики. 2014. № 2 (14). С. 91-93.
5. Solow R. Technical change and the aggregate production function // Review of economics and statistics. 1957. Vol. 39. Pp. 65-94.
6. Нестерова О.А., Гайзатуллин Р.Р. Некоторые аспекты развития человеческого капитала в инновационной экономике // Экономические науки, 2021. - № 6. – С.104-109.
7. Особенности развития человеческого капитала в субъектах Российской Федерации [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://ac.gov.ru/files/content/22461/3-grigorev-pdf.pdf>. Дата обращения: 30.12.2021.

Григоренко А.В.

*студент 1-го курса направления подготовки
38.04.06 Торговое дело*

Научный руководитель:

Павлуненко Л.Е

*к.т.н, доцент кафедры маркетинга, торгового и
таможенного дела*

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Grigorenko A.V.,

*1st year student of the direction
of training 38.04.06 Trading business*

Scientific supervisor:

Pavlunenko L.E.

*Candidate of Technical Sciences, Associate professor
Department of Marketing, Trade and Customs*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF ENTREPRENEURSHIP ON THE TERRITORY OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Представлены цель и направления деятельности Центра кластерного развития Республики Крым. Рассмотрена роль ИТ-кластера и современных информационных технологий, как драйверов развития региона. Приведены планируемые направления его взаимодействия с другими региональными кластерами, создание которых предусмотрено стратегией социально-экономического развития Крыма до 2030 года, а также целевые показатели реализации программы развития.

Ключевые слова: экономика, инновации, кластерное развитие, ИТ-кластер, стратегия развития Республики Крым.

Annotation: The purpose and activities of the Center for Cluster Development of the Republic of Crimea are presented. The role of the IT cluster and modern information technologies as drivers of the region's development is considered. The planned directions of its interaction with other regional clusters, the creation of which is provided for by the strategy of socio-economic development of the Crimea until 2030, as well as target indicators for the implementation of the development program, are given.

Keyword: economy, innovation, cluster development, IT cluster, development strategy of the Republic of Crimea.

Отрасль информационных технологий Республики Крым демонстрирует положительную тенденцию реализации инновационных проектов. Данный факт проявляется в кооперации специалистов и предприятий в «Крымский ИТ-кластер», деятельность которого регулируется постановлениями Совета Министров и координируется Центром кластерного развития Республики Крым. Основное предназначение Центра кластерного развития Республики Крым (ЦКР) - повышение уровня конкурентоспособности крымских предприятий и их продукции, которое проявляется в повышении качества крымского продукта путем совершенствования

технологий разработки, производства и реализации конечного результата. Региональный кластер представляет собой объединение участников (производителей, предпринимателей, образовательных и научно-исследовательских организаций и других) по интересам. Интересы формируются в зависимости от личных убеждений участников кластера. В основном выбор характеризуется территориальной близостью участников и функциональной зависимостью в сфере информационных технологий (ИТ).

В Республике Крым на данный период времени функционирует пять курируемых проектов (ИТ-кластер, кластер производства локального электротранспорта, медико-биологический, агропромышленный биотехнологический и туристический кластер), объединяющих 358 участников. В результате их деятельности разработано 12 кластерных проектов, получило поддержку 401 малое и среднее предприятие.

ИТ-кластер находится на начальном этапе развития и в первом квартале 2022 года насчитывал 33 участника из различных регионов Российской Федерации.

Ключевой целью ИТ-кластера является обеспечение технологической независимости региона и страны, привлечение средств для отечественных исследований и разработок, продвижение ИТ-продукта как на внутреннем, так и на внешнем рынке страны. Так, приоритетными рыночными сегментами «дорожной карты» отрасли маринет станут: цифровая навигация, технологии освоения ресурсов океанов и морей; инновационное судостроение, что в полной мере согласуется с ранее обоснованными учеными С.П. Кирильчук и В.В. Кошкидько предпосылками для кооперации в отдельных отраслях экономики Республики Крым.

Главные преимущества участия в ИТ-кластере: осуществление субсидирования (до 95% затрат на услуги), оптимизация издержек (синергетический эффект), содействие при обращении за поддержкой в органы государственной власти.

Участники ИТ-кластера имеют доступ к таким услугам, как:

1. Обучение (проведение вебинаров, тренингов, семинаров, круглых столов).
2. Продвижение товаров и услуг (брендинг и позиционирование, информационные компании, организация участия в выставках, сертификация, правовые консультации);

3. Создание новых проектов (маркетинговые исследования, ТЭО, бизнес-план, правовые консультации). На базе ИТ-кластера ожидается создание высокотехнологичных предприятий, развивающих инновационные технологии и управляющих цифровыми отраслевыми площадками, которые планируют работать на различных рынках. К примеру, на кластерной базе решений и разработок, рассматривается цифровая трансформация агропромышленного комплекса по направлениям «Умное сельское хозяйство», где планируется создание высокотехнологичных рынков по типу Фуднет, Энерджинет и Технет. Основа таких рынков: большие объемы данных, искусственный интеллект, сенсорики, робототехника и технологии беспроводной связи. Решение «Экология» будет представлено на основе нацпроекта «Экология», а решение «Электронный муниципалитет» будет разработано в пользу высокотехнологичного рынка Финнет. Цифровой трансформации также предлагают подвергнуть транспортную и жилищную сферы региона, предлагая решение «Дорога 4.0» и «Город 4.0», предусмотренное для высокотехнологичных рынков Автонет, Технет и Сейфнет.

В процессе реализации программы развития ИТ-кластера в Крыму на 2020-2025 годы ожидается увеличение основных плановых показателей развития отрасли (таблица 1).

Таблица 1 – Целевые показатели реализации программы развития ИТ-кластера Республики Крым на 2023-2025г.

№	Показатели	Единица измерения	2022 г.	2023 г.	2024 г.	2025 г.
1	Количество предприятий ИТ-кластера	ед.	40	55	60	70
2	Число занятых сотрудников	чел.	160	275	310	350
3	Доля высокопроизводительных рабочих мест	%	75	80	83	85
4	Объем реализации продукции	млрд. руб.	1,0	1,2	1,3	1,4
5	Доля произведенной продукции	%	20	25	27	30

6	Объём внебюджетных инвестиций	млн. руб.	135	135	135	135
7	Средняя доходность предприятий	раз	3,1	3,6	4,0	4,2
8	Количество новых продуктов	ед.	15	17	20	23
9	Число обучающихся по образовательным программам	чел.	1220	1320	1380	1420

Таким образом, по итогам реализации программы к концу 2025 года планируется достичь следующих показателей:

- количество предприятий ИТ-кластера должно увеличиться до 70 единиц, что на 57% выше по сравнению с 2022 годом;
- рост числа сотрудников, занятых в ИТ-сфере может составить до 46%;
- возрастет доля произведенной продукции и, как следствие, объём реализации, а также средняя доходность предприятий;
- на рынок поступит 23 новых продукта;
- благодаря образовательным программам, появятся новые специалисты в области информационных технологий.

Следует отметить, что участие представителей бизнеса в ИТ-кластере открывает перед его претендентами новые возможности и перспективы. Кластерный подход положительно отразится на состоянии отрасли информационных технологий не только Республики Крым, а и за ее пределами. Создание благоприятных инвестиционных условий и государственная поддержка развития названной отрасли предусматривает высокие темпы экономического роста и диверсификации крымской экономики, а рост показателей предполагается за счет повышения конкурентоспособности продукта и узнаваемости компаний.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Об утверждении программы развития ИТ-кластера Республики Крым на 2020-2025 годы».: [Распоряжение Совета Министров Республики Крым РСМ РК от 22.04.2020 г. № 535-р.]. – [Электронный ресурс]. – Официальный портал Правительства Республики Крым. - Режим доступа: <https://rk.gov.ru/ru/document/show/21186> (дата обращения 29.03.2022);
2. «О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года».: [Закон Правительства Республики Крым № 352-ЗРК/2017: принят 28 декабря 2016 г.: действующая редакция от 09 января 2017 г.]. – [Электронный ресурс]. – Официальный портал Правительства Республики Крым. - Режим доступа: https://rk.gov.ru/file/strategiya_sotsialjno_ekonomicheskogo_razvitiya_respubliki_krim_do_2030.pdf (дата обращения 29.03.2022).
3. Концепция развития Центра кластерного развития Республики Крым, созданного на базе некоммерческой организации «Крымский государственный фонд поддержки предпринимательства» на 2019 год и на плановый период 2020–2022 год – [Электронный ресурс]. – ЦКР - Режим доступа: <https://ckr.frbk.ru/wp-content/uploads/2019/07/konceptsiya-sozdaniya-i-razvitiya-ckr-2019.pdf> (дата обращения 30.03.2022).
4. «Об утверждении требований к реализации мероприятий субъектами Российской Федерации, бюджетами которых предоставляться субсидии на государственную поддержку малого и среднего предпринимательства, включая крестьянские (фермерские) хозяйства, а также на реализацию мероприятий по поддержке молодежного предпринимательства, и требований к организациям, образующим инфраструктуру поддержки субъектов малого и среднего предпринимательства».: - [Приказ Минэкономразвития России от 14.02.2018 №67]. – [Электронный ресурс]. – Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов - Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/542644407> (дата обращения 31.04.2022);
5. Кирильчук, С.П. Направления реализации кластерного механизма экономического развития Республики Крым / С.П. Кирильчук, В.В. Кошкидько //Ученые записки Крымского Федерального университета им. В.И. Вернадского. - Том 3 (69). - 2017 г. № 3. - С 43-55

Грицкова А.А.

*студент 2 курса направления подготовки
42.03.03 Издательское дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Gritskova A.A.,

2nd-year student, 42.03.03 Publishing

Scientific adviser:

Bayrakova V. V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОСИСТЕМА В КНИЖНОЙ ИНДУСТРИИ

ECOSYSTEM IN THE BOOK INDUSTRY

Аннотация: определены дефекты существующей отраслевой экосистемы, а также рассмотрены принятые участниками книжной индустрии решения по созданию Национальной цифровой книжной платформы с целью выявления недостатков данного проекта. На основании полученных результатов сформулированы способы государственной поддержки по совершенствованию отраслевой экосистемы в книжной индустрии.

Ключевые слова: книжная индустрия, Национальная цифровая книжная платформа, отраслевая экосистема, механизм книгоотраслевой коммуникации, Российская книжная палата.

Annotation: the existing industry ecosystem defects are identified, as well as the decisions taken by the book industry participants to create the National Digital Book Platform to identify the shortcomings of this project. Supportive government measures for improving the sectoral ecosystem in the book industry are formulated based on the results obtained.

Keywords: book industry, National Digital Book Platform, industry ecosystem, book industry communication mechanism, Russian Book Chamber.

Экосистема сегодня – динамичное и постоянно развивающееся экономическое сообщество участников рынка, производящих товары и услуги и выстраивающих свою деятельность в соответствии с общим стратегическим направлением, которое задается одним или несколькими ведущими игроками. Именно общие цели и интересы, необходимость отвечать на растущие запросы потребителей делают сотрудничество основой экосистемного бизнеса. Такие бизнес-модели в настоящее время считаются наиболее продуктивными и стремительно распространяются в совершенно разных экономических сферах [1].

Так, книжная индустрия (отрасль, которая до недавнего времени находилась практически вне поля зрения правительства и лишь в условиях пандемии обратила на себя внимание властей) сегодня столкнулась с проблемой развития глобальной отраслевой экосистемы. На фоне стагнации данной структуры взаимодействия участников книжной отрасли (состоящей из трех секторов: книгоиздание, книготорговля, информационно-библиотечное дело) обостряются такие нерешенные вопросы как дефицит коммуникации между секторами отрасли, проблема обмена метаданными между ними, отсутствие

соответствующей институции в отрасли, проблема построения инфраструктуры книжного бизнеса.

На панельной дискуссии «Национальная цифровая книжная платформа: новая экосистема отраслевой коммуникации» [8], которая прошла 27.10.2020 года была поставлена задача организации проекта выхода существующей системы отраслевой коммуникации на новый, более качественный уровень путем ее трансформации в Национальную книжную платформу. На конференции было выявлено, что основой информационной платформой должна стать некая универсальная база данных библиографических записей, в качестве которой может и должна, по словам директора РКП Е. Б. Ногиной, выступить именно Российская книжная палата (РКП), которая осуществляет свою деятельность на основе Федерального закона № 77 от 29.12.1994 г. «Об обязательном экземпляре документов» [6]. На конференции были определены подсистемы механизма книгоотраслевой коммуникации, так или иначе распределены обязанности (между Российской национальной библиотекой, Российской государственной библиотекой, Российским книжным союзом и Российской книжной палатой [3]). Однако в плане по модернизации системы коммуникации в книжной индустрии уже на начальном этапе прослеживаются явные недостатки.

В первую очередь стоит отметить, что далеко не все издательства присылают в РКП обязательные экземпляры, изданных ими книг/журналов [9]. И в их число входит самая крупная организация России в данной сфере – «Эксмо» (которое осуществляет очевидно монополистическую политику). Таким образом, мы наблюдаем недостаток в правовом регулировании книгоиздательского бизнеса. На наш взгляд необходимым является установление строгих санкций за нарушение Федерального закона № 77 [6] с целью повышения полноты собираемых РКП данных. Также в свете данной ситуации видится обязательным введение государственных мер по сдерживанию и пресечению разрастающейся монополизации в отрасли.

Нельзя обойти стороной и тот факт, что данные о выпущенных изданиях самих издательств часто отличаются от данных, которые комплектует РКП. Причина может заключаться и в предоставлении неполноценной информации самими издательствами (что свидетельствует, как уже было сказано, о нарушении законодательства, дефиците коммуникации между секторами отрасли), и о недостаточном качестве сбора и обработки данных Российской книжной палатой (как о первом, так и о втором недостатке упоминается в отраслевых докладах «Книжный рынок России. Состояние, тенденции и перспективы развития» уже несколько лет подряд [2]). В рамках второго недостатка целесообразно говорить о необходимости технологического усовершенствования работы РКП (важно активное использование цифровых технологий: BigData, нейросетей, искусственного интеллекта в государственных структурах, связанных с книжным делом).

На пути установления и в последующем качественного функционирования отраслевой экосистемы еще одним препятствием является слабая экономическая поддержка книжной индустрии со стороны государства. Правительством нашей страны были приняты программы по поддержке русского языка (2016–2020) [5], по развитию чтения (2007–2020) [4], по поддержке детского и юношеского чтения (2018–2026) [7], ежегодно разрабатываются и проводятся литературные конкурсы, премии, фестивали. Безусловно, деятельность такого рода важна и полезна. Тем не менее популяризация чтения как такового, книги в ее вакууме, качественно мало помогает совершенствованию системы производства и распространения этой книги и всех сопутствующих процессов.

Таким образом, создание Национальной книжной платформы – важный и крайне необходимый шаг на пути совершенствования книжной отрасли. Для формирования платформы уже есть в той или иной мере функционирующая система коммуникации между книгоизданием, книготорговлей и информационно-библиотечным делом. Однако для реализации данного плана необходимо активное участие государства. Такие меры как снижение НДС и на печатные, и на электронные книги, ужесточение санкций за нарушение законов, регулирующих книжную индустрию, усиление антимонопольного регулирования в данной сфере производства,

внедрение в госструктуры книжной отрасли современных технологий и их непрерывное развитие способны не только урегулировать издательский бизнес, но и консолидировать все секторы отрасли. Этот процесс и является основным движущим фактором формирования Национальной книжной платформы России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бычкова И. И. Экосистемный подход в построении современных бизнес-моделей / И. И. Бычкова. – Текст : непосредственный // Индустриальная экономика. – 2021 – № 1. – С. 45–61.
2. Книжный рынок России. Состояние, тенденции и перспективы развития. – Текст : электронный // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации : официальный сайт. – 2021. – URL: <https://digital.gov.ru/uploaded/files/books-2021.pdf> (дата обращения: 26.03.2022).
3. Национальная книжная платформа. Издатели, Библиотеки, Распространение, Читатели, Сохранение наследия, Продвижение чтения. – Текст : электронный // Российская национальная библиотека : [сайт]. – 2020. – URL: http://nlr.ru/nlr_pro/dep/artupload/pro/article/RA3666/NA33543.pdf (дата обращения: 26.03.2022).
4. Национальная программа поддержки и развития чтения (утв. Роспечатью). – Текст : электронный // Законы, кодексы и нормативно-правовые акты Российской Федерации : [сайт]. – 2016. – URL: <https://legalacts.ru/doc/natsionalnaja-programma-podderzhki-i-razvitiya-chtenija-utv-rospechatu/> (дата обращения: 26.03.2022).
5. О федеральной целевой программе «Русский язык» на 2016–2020 годы: Постановление Правительства Российской Федерации от 20 мая 2015 г. № 418 [Электронный ресурс]. – URL: <http://static.government.ru/media/files/UdArRuNmg2Hdm3MwRUwmdE9N3ohepzpQ.pdf> (дата обращения: 26.03.2022).
6. Об обязательном экземпляре документов: Федеральный закон от 29 декабря 1994 г. № 77–ФЗ (с изм. и доп.) [Электронный ресурс]. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/9010116> (дата обращения: 26.03.2022).
7. Об утверждении Концепции программы поддержки детского и юношеского чтения в Российской Федерации: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 3 июня 2017 года № 1155-п [Электронный ресурс]. URL: <http://static.government.ru/media/files/Qx1KuzCtzwmqEuy7OA5XldAz9LMukDyQ.pdf> (дата обращения: 26.03.2022).
8. Панельная дискуссия «Национальная цифровая книжная платформа: новая экосистема отраслевой коммуникации». – Текст : электронный // Российская национальная библиотека : [сайт]. – 2020. – URL: http://nlr.ru/nlr_pro/RA3666/panelnaya-diskussiya (дата обращения: 26.03.2022).
9. Статистика. – Текст : электронный // Российская книжная палата : официальный сайт. – 2022. – URL: <http://www.bookchamber.ru/statistics.html> (дата обращения: 26.03.2022).

Гунько И.В.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gunko I.V.,

1st year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION OF THE HIGHER EDUCATION SYSTEM

Аннотация: в статье рассматриваются особенности развития цифровизации системы высшего образования. Определены преимущества введения цифровых технологий в систему высшего образования и выделены проблемы распространения цифровизации. Обозначено положительное влияние онлайн-обучения на продуктивность педагогов и студентов. Выявлены направления необходимых изменений в системе информационной образовательной среды.

Ключевые слова: цифровизация системы образования, цифровые технологии, система образования, онлайн-обучение, цифровая трансформация, цифровизация, образование, новые компетенции.

Annotation: the article discusses the features of the development of digitalization of the higher education system. The advantages of introducing digital technologies into the higher education system are identified and the problems of the spread of digitalization are highlighted. The positive impact of online learning on the productivity of teachers and students is indicated. The directions of necessary changes in the system of information educational environment are revealed.

Keyword: digitalization of the education system, digital technologies, education system, online learning, digital transformation, digitalization, education, new competencies.

Новые технологии всё больше и больше привносят изменения в современный мир. С каждым днём мы чаще сталкиваемся с использованием цифровых технологий в различных сферах деятельности. Данная инновация получила название цифровизация и подразумевает собой внедрение и реализацию новых цифровых технологий в разные сферы жизни общества с целью упрощения поставленных задач, освоения новых сфер деятельности и дальнейшего развития в области новых технологий. Не стала исключением и сфера образования.

На сегодняшний день идёт много споров о цифровизации системы образования. Некоторые считают, что с появлением онлайн-образования и освоения вузами нового метода передачи знаний – онлайн-курсов, университеты перестанут быть востребованными, потеряют свою актуальность. Но большинство склонно к тому, что введение цифровых технологий способствует улучшению знаний и упростит задачу как педагогам, так и студентам.

Сафуанов Р.М., Лехнус М.Ю. и Колганов М.А. утверждают, что в Российской Федерации внедрение такого способа обучения ещё находится на ранней стадии развития, оно только начинает развиваться. Все учебные материалы переведены в электронный вид, любой текст можно взять в электронном виде или создать презентацию, что существенно облегчает задачу преподавателей и повышает их продуктивность. Они утверждают о появлении новых компетенций и о введении искусственного интеллекта в систему образования в будущем, подытоживая это тем, что глобализации образования неизбежна. Но коллектив авторов выделяет и существенный недостаток, акцентируя внимание на том, что из-за недостаточного финансирования профессиональное образование в Российской Федерации существенно отстаёт. Эта проблема может существенно замедлить развитие цифрового образования [5, с. 110].

Москалюк В.С. в своей статье говорит нам о том, что устаревшая методологическая база университета претерпевает кардинальные изменения благодаря цифровизации. Мы можем получать не только текстовую информацию, но и аудиовизуальную, что способствует более тщательному отбору и анализу информации. Благодаря дистанционному образованию люди не привязаны к определенному времени или месту, они могут получить его когда угодно, находясь в любом месте. И соглашается с мнением Л.В. Шмельковой и Н.Н. Битюцкой в том, что внедрение цифровизации образования напрямую зависит от того, насколько хорошо педагог владеет современными технологиями, умеет ориентироваться в потоке информации и использует цифровые технологии в профессиональной деятельности [2, с. 16]. В связи с надвигающимися изменениями в системе высшего образования в 2016 году Правительством Российской Федерации был утверждён федеральный проект «Современная цифровая образовательная среда в Российской Федерации». [3, с. 13]. Благодаря введению цифровых технологий в образовательный процесс у обучающихся значительно повышается качество образовательной подготовки, сокращается время обучения и возрастает результативность, формируются способности применения всевозможных цифровых инструментов для решения определенных задач [1, с. 55]. Но для более успешного внедрения новых цифровых технологий в процесс образования нужно преодолеть технологический цифровой взрыв. Необходимо, чтобы все обучающиеся и педагоги были должным образом обеспечены цифровыми образовательными ресурсами, чтобы иметь доступ к цифровой образовательной среде, и создать базы оценочных и учебно-методических материалов. Для выполнения всех данных условий образовательной организации необходим чёткий план развития, который постепенно выведет организацию к поддержанию необходимых условий [1, с. 56; 4, с. 78]. Таким образом, цифровизация сферы образования всё ещё остаётся актуальной на сегодняшний день, так как образование неразрывно связано с цифровой трансформацией, обеспечивая необходимые условия, предпосылки и интеллектуальный фон для уверенного перехода в цифровую эпоху, где на первом месте находятся высококвалифицированные специалисты, идущие в ногу с «цифровым» временем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Козлова, Н.Ш., Козлов, Р.С. Тенденции цифровой трансформации образования в современных условиях // Вестник Майкопского государственного технологического университета.– 2020. – № 3. – С. 51-59.
2. Москалюк В.С. Понятие и сущность цифровизации системы образования // Наука и образование сегодня.– 2019. – №10. – С. 15-18.
3. Москалюк В.С. Необходимость цифровизации российского образования // Наука и образование сегодня.– 2019. – № 10. – С. 12-15.
4. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
5. Сафуанов Р.М., Лехнус М.Ю., Колганов Е.А. Цифровизация системы образования // Вестник УГНТУ. Наука, образование, экономика. Серия: Экономика.–2019. – № 2. – С. 108-113.

Гурьева Т.И.

*студент 1 курса направления
подготовки 38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кравченко Л.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Gureva T.I.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

MODERN TOOLS OF STATE PLANNING IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассмотрены основные инструменты стратегического планирования; выделены направления реализации механизма бюджетирования; отмечены элементы системы по планированию государственных расходов в России.

Ключевые слова: стратегическое планирование, электронный бюджет, цифровая экономика.

Annotation: the main tools of strategic planning are considered; the directions of implementation of the budgeting mechanism are highlighted; the elements of the system for planning public expenditures in Russia are noted.

Keywords: strategic planning, electronic budget, digital economy.

Процесс цифровизации оказывает существенное воздействие не только на доступные способы решения задач стратегического планирования, но меняет их состав и содержательные характеристики, требуя согласованного совершенствования инструментария управления, при этом наибольшее воздействие испытывают прогнозирование, целеполагание и программирование национального развития. Значительное расхождение между параметрами управленческих задач и характеристиками используемых инструментов их решения на различных уровнях и в сферах стратегического планирования во многом объясняется недостаточным учетом влияния развития цифровых технологий на модернизацию информационно-аналитического инструментария поддержки исследований и управления, включая реализацию функций планирования [3].

Основным документом, который определяет сегодняшнее состояние системы государственного стратегического планирования России и перспективы ее развития в условиях цифровой экономики, является проект «Цифровое стратегическое планирование». С 2019 года мероприятия данного проекта представляют собой часть федерального проекта «Цифровое государственное управление» национального проекта «Цифровая экономика Российской Федерации» [4].

Согласно концепции развития федеральной информационной системы стратегического планирования уже были проведены следующие мероприятия:

- сформирован федеральный реестр документов стратегического планирования (более 55 тыс. документов, 24 тыс. участников, 500 тыс. уникальных показателей);
- разработан функционал и оцифрованы отчетные сведения по документам стратегического планирования всех уровней власти (2005-2017 гг.);
- реализована система мониторинга и контроля реализации документов стратегического планирования (план/факт анализ) для всех уровней государственного управления;
- реализованы автоматические рейтинги участников стратегического планирования по предоставлению сведений о документах;
- внедрен модуль анализа отклонений в достижении запланированных целевых показателей документов.

Также на момент утверждения проекта была создана база для реализации мероприятий по внедрению системы упорядочивания, систематизации и анализа данных с использованием элементов искусственного интеллекта, интеграция с АИС ГП (государственные программы) и ФГИС ТП (документы территориального планирования) [2].

В условиях цифровизации в России также обеспечивается деятельность по планированию государственных расходов за счет функционирования единой информационной системы «Электронный бюджет». Информационная система «Электронный бюджет» содержит элементы сбора и обработки массивов данных, но главное предназначение системы состоит в формировании, ведении и обмене документами на всех этапах бюджетного процесса, а также для регистрации финансово-экономических событий, оказывающих влияние на активы и обязательства публично-правовых образований. Поэтому, помимо органов управления федеральными и муниципальными финансами, программа применяется и органами государственной власти, муниципальными учреждениями и другими организациями, пользующимися бюджетными ассигнованиями.

Архитектура системы «Электронный бюджет» включает три основных блока: портал системы, централизованные (сервисные) подсистемы и технологическое ядро. Единый портал бюджетной системы предназначен для размещения на нем результатов финансово-хозяйственной деятельности публично-правовых образований. Сервисные или централизованные подсистемы подразделяются на две группы – транзакционные и производственные. Первые включают подсистемы бюджетного планирования, управления закупками, кадровыми ресурсами, доходами, долгом и финансовыми активами, расходами, нефинансовыми активами. Производственными подсистемами являются системы учета и отчетности, финансового контроля и информационно-аналитического обеспечения. Технологическое ядро системы позволяет вести единые реестры, классификаторы и формуляры, осуществлять единые механизмы интеграции и управления бизнес-процессами. А с помощью заложенных в нем программ идентификации и аутентификации пользователей, применения усиленной квалифицированной подписи и проверки ключей электронной подписи обеспечивается информационная безопасность и высокий уровень юридической достоверности документов [1]. Инструментальный набор системы предполагает включения в нее ряда сервисов: по автоматизированному учету и анализу информации; коммуникации и иерархической взаимосвязи всех участников; системы управления бизнес-процессами, касающихся различных отраслевых разделов бюджета и уровней бюджетирования; системы безопасности, включая юридическое подтверждение действительности документов; система автоматизированного формирования документации и предоставления запросов (формуляры).

Действующая система бюджетирования предполагает объединение централизованной и локальной методик планирования. Так, централизованный метод позволяет сформулировать единые требования к управлению государственными финансами, а также развивать межведомственные связи, оптимизировать расходы на информационную, телекоммуникационную и транспортную инфраструктуру, энергетические и иные ресурсы. Применение же локальных систем придает большую гибкость процессу управления финансами

и создает условия для поэтапного развития инфраструктуры. В то же время централизованная система обеспечивает прозрачность и доступность системы.

В перспективе развития описанного механизма бюджетирования можно выделить следующие направления:

- «очистка» информационного блока портала от лишних аналитических данных и представление конкретных результатов, понятных каждому пользователю;
- обеспечение сервисной системы подсистемой контроля, посредством укрепления межведомственных связей и повышения требований к более централизованному утверждению планов каждого органа, а также поддержания системы обратной связи;
- совершенствование степени интеграции органов регионального и муниципального бюджетирования с целью предотвращения повторного ввода данных на различных уровнях и автоматического отображения результатов и степени завершенности работы каждого образования;
- повышение централизации процесса планирования посредством создания консолидированных центров учета и обработки данных при Министерстве финансов РФ.

В контексте цифровой трансформации общества и государственного планирования следует учитывать ряд ключевых условий работы с неопределенностью. В современных условиях множественность стратегических документов (в том числе посвященных отдельным инструментам цифровизации и цифровым технологиям) размывает единую систему мониторинга и оценки. Опыт ведущих стран в сфере развития цифрового государственного управления (Дания, Австралия и Великобритания), которые входят в пятерку мировых лидеров по Индексу развития электронного правительства (опубликован ООН в 2018 г.) – показывает, что системы измерения успеха цифровой трансформации находятся в стадии становления. Ни на уровне международных организаций, ни на уровне отдельных стран пока не создано целостной системы показателей результативности, которые учитывали бы все этапы управленческого цикла и все типы государственных функций. В российских условиях, где наряду с технологической неопределенностью и наличием внешних рисков, существуют и угрозы неэффективного использования ресурсов, направляемых на цифровизацию государственного планирования и управления, ориентация на среднесрочную перспективу реализации национальной программы и включенного в ее состав федерального проекта «Цифровое государственное управление» представляется более предпочтительным решением.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кравченко Л. А. Цифровое стратпланирование как способ повышения эффективности государственного управления /Л. А. Кравченко, Е.Г. Гиндес // Инновационная парадигма экономических механизмов хозяйствования: сборник научных трудов VI Всероссийской науч.-практ. конф. с международным участием, Симферополь, 13-15 мая 2021 года / научн. ред. С. П. Кирильчук; редкол.: Г. А. Штофер, Н. А. Логунова. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2021. – С.148-154.

2. Цифровое стратпланирование. Официальный сайт Минэкономразвития Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/directions/strateg_planirovanie/cifrovoye_stratplanirovanie/

3. Концепция развития федеральной информационной системы стратегического планирования (ФИС СП), в части цифровой трансформации стратегического управления в Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/9b0a513bb42eb526564a8178e813cec2/konceptsiya_razvitiya_cifrovoy_platformy_strat_plan.pdf (дата обращения: 11.03.2022)

4. Захарова Н. М. Интегрированная информационная система управления общественными финансами «Электронный бюджет»: значение и тенденции развития / Экономика. Налоги. Право. – 2018. – №2. – С.155-165.

Гусар В.И., Гусар Е.С.

*аспирант кафедры экономической теории,
ассистент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, России*

Gusar V.I.,

*Postgraduate Student, Department of Economic
Theory*

Gusar E.S.,

*Assistant of the Department of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Целью статьи является проведение теоретико-практического анализа цифровизации в Республике Крым. В данной статье авторами исследованы показатели развития цифровой экономики в Республике Крым. Рассмотрена цифровизация в сфере здравоохранения. Более детально изучено выполнение региональных проектов, которые входят в Национальный проект «Цифровая экономика».

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, Интернет, Республика Крым, цифровые технологии.

Annotation: The purpose of the article is to conduct a theoretical and practical analysis of digitalization in the Republic of Crimea. In this article, the authors study the indicators of the development of the digital economy in the Republic of Crimea. Digitalization in the field of healthcare is considered. The implementation of regional projects that are part of the National Project «Digital Economy» has been studied in more detail.

Keywords: digital economy, digitalization, Internet, Republic of Crimea, digital technologies

В условиях масштабного развития цифровой экономики, новые технологии все больше внедряются и присутствуют в нашей повседневной жизни, производственных процессах и в процессах социального взаимодействия. Уже сложно представить себе день без применения информационных и цифровых технологий. Цифровизация всех областей жизни становится все более насущным требованием современной эпохи, императивом для развития стран и конкурентоспособности предприятий, которые хотят обеспечить себе крепкое положение в постоянно меняющемся мире.

Целью статьи является проведение теоретико-практического анализа цифровизации в Республике Крым.

Для оценки уровня цифровизации в Республике Крым мы изучили следующие рейтинги [1]:

1. Рейтинг научно-технологического развития регионов РФ. Данный рейтинг формируется на основе показателей индекса научно-технологического развития регионов. Место региона в рейтинге определяется с помощью интегрального индекса. Для расчетов используют статистические данные Росстата, которые характеризуют состояние науки и технологий в регионе.

В 2019 году данный индекс охватил 85 регионов, лидирующие позиции заняли: г. Москва (78,48), г. Санкт-Петербург (77,49), Нижегородская область (69, 02), Республика Татарстан (67,86), Московская область (62,77). Республика Крым заняла 64 позицию в рейтинге (25,72), прирост относительно 2017г. – 1,2% [2].

2. Рейтинг инновационных регионов Российской Федерации. Данный рейтинг каждый год составляется Ассоциацией инновационных регионов России на основе данных Министерства статистики. Лидерами рейтинга инновационных регионов в 2018 г. стали следующие российские регионы: Санкт-Петербург (0,68); Республика Татарстан (0,67); Москва (0,65); Томская область (0,63); Московская область (0,6). Республика Крым в 2018 г. улучшила свою позицию на 2 пункта и заняла 63 место (0,31) из 85 регионов России [3].

3. Рейтинг инновационного развития субъектов Российской Федерации (Институт статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ). Рейтинг составляется на основе определенной системы, включающей 53 количественных и качественных показателя, которые характеризуют социально-экономические условия в регионе, научно-технический потенциал региона, степень развития инновационной деятельности, качество реализуемой в регионах инновационной политики. Пятёрка лидеров в 2019 г. следующая: Москва (0,5378), Республика Татарстан (0,5375), Санкт-Петербург (0,5356), Томская область (0,5312), Нижегородская область (0,4957). Республика Крым в рейтинге инновационных регионов на 67 позиции (0,2616) [4].

4. Индекс конкурентоспособности регионов AV RCI. Данный индекс составляется каждый год Консорциумом Леонтьевский центр AV Group, на основе показателей комплексной оценки, которые характеризуют фактическую способность регионов России конкурировать за ресурсы и рынки сбыта.

Лидерами в рейтинге 2019 г. стали: г. Москва (5,0); г. Санкт-Петербург (4,03); Московская область (3,78); Республика Татарстан (3,66); Краснодарский край (3,31). В данном рейтинге Республика Крым занимает 70 позицию со значением 0,94 [6].

В целом после анализа данных индексов мы видим, что Республика Крым значительно отстает от регионов-лидеров, занимая достаточно низкие позиции, внедрение цифровых технологий и курс на цифровизацию региона, не оказывает ожидаемого значительного влияния на позиции региона в исследованных индексах.

Стоит отметить, что с помощью Интернета современное цифровое общество имеет возможность свободно общаться, обмениваться распространять информацию. Повсеместность использования сети Интернет говорит о значительности этого показателя [5].

Мы наблюдаем значительную динамику подключения к высокопроизводительным широкополосным сетям Интернет в Республике Крым в 2020 г. по сравнению с 2016 г. показатель 2020 г.. Данный показатель увеличился на 10% и составил 81,6%, однако в 2020 г. данный показатель уменьшился относительно 2019 г. Стоит отметить, что 66% населения пользуются интернетом каждый день. Основные возрастные категории: 12,4% – возраст 60-69 лет; 24,1% – возраст 30-39 лет.

Также, в условиях пандемии, следует отметить, что Республика Крым попала в десятку аутсайдеров по цифровизации в сфере здравоохранения. Кроме Крыма в десятку отстающих регионов вошли Ивановская, Свердловская, Вологодская, Омская, Ростовская области, а также Камчатский, Приморский, Ставропольский края и Еврейская автономная область. Лидерами оказались Тульская, Тамбовская, Ленинградская, Белгородская, Кировская, Сахалинская, Пензенская области, республики Чувашия и Башкирия и Алтайский край. Рейтинг основывается на показателях 2020 года: цифровое оснащение врачей, объем поставки электронных услуг, внедрение информационных систем и телемедицины.

В целом, хотелось бы отметить, что в Республике Крым продолжается развитие цифровой экономики и внедрение цифровых технологий. По ряду региональных проектов, которые входят в нацпроект «Цифровая экономика», уже поставлены приоритетные задачи на 2021 г. Объем финансирования на 2021 г. по осуществлению всех мероприятий составил 8,5 млн руб. [6].

В реализации проекта «Информационная инфраструктура», поставлена задача подключить 132 социально-значимых объекта к сети «Интернет» (образовательные организации, пожарные части, медицинские учреждения, органы местного самоуправления, и др.).

Для выполнения регионального проекта «Кадры для цифровой экономики» подписано соглашение с Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации по новому установленному на 2021 г. целевому показателю для Республики Крым «Количество государственных (муниципальных) служащих и работников учреждений, прошедших обучение компетенциям в сфере цифровой трансформации государственного и муниципального управления» в количестве 121 человек.

Также для осуществления проекта «Цифровая инфраструктура» в 2021 г. запланировано формирование на участках мировых судей необходимой информационно-технологической и телекоммуникационной инфраструктуры с целью организации безопасного межведомственного электронного сотрудничества и взаимодействия, приема исковых заявлений, направляемых в электронном виде, и организации участия в заседаниях мировых судов в видеорежиме.

Следовательно, анализ выбранных индексов показывает нам, что Республика Крым значительно отстает от регионов-лидеров, занимая достаточно низкие позиции. На фоне результатов доступного подключения к широкополосной сети Интернет, которые мы видим в целом по Российской Федерации, Южному федеральному округу, Республика Крым имеет высокие показатели, однако присутствует отрицательная динамика в 2020 г. Мы считаем, что развитие цифровой экономики и внедрение цифровых технологий может позволить Республике Крым существенно улучшить показатели региона по многим сферам, повысить конкурентоспособность региона среди российских регионов, создать благоприятный инвестиционный климат и др.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Батчаев А. Российские рейтинги регионов, рекомендуемые для использования при стратегическом планировании, 2020. – 24 с.
2. Индекс научно-технологического развития субъектов РФ – итоги 2019 года // Риарейтинг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://riarating.ru/> (Дата обращения 26.03.2022).
3. Рейтинг инновационных регионов России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://i-regions.org/reiting/rejting-innovatsionnogo-razvitiya/> (Дата обращения 28.03.2022).
4. Рейтинг инновационного развития регионов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://region.hse.ru/rankingid19> (Дата обращения 28.03.2022).
5. Самарина В.П., Никитина К.А. Анализ показателей цифровизации региона // Вестник Евразийской науки – 2020. – №3. – С. 1-8.
6. Федеральная служба государственной статистики Республики Крым. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://crimea.gks.ru/statistic> (Дата обращения 29.03.2022).

Дехканова Г.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dehkanova G.R.,

1st year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

Candidate of Economic Sciences,

*Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ENTERPRISE DEVELOPMENT TRENDS IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматриваются особенности развития предприятий в условиях цифровой экономики. Установлена необходимость внесения изменений в деятельность хозяйствующих субъектов, уточнено понятие цифровой экономики, выявлены факторы и основные барьеры, с которыми сталкивается компания на пути цифровизации. При этом в исследовании описаны причины необходимости введения в предприятия цифровых технологий, а также предложены мероприятия по решению проблем, связанных с цифровизацией предприятий.

Ключевые слова: Цифровая экономика, цифровизация, предприятие, цифровые технологии, конкурентоспособность.

Annotation: The article discusses the features of the development of enterprises in the digital economy. The necessity of making changes in the activities of economic entities has been established, the concept of the digital economy has been clarified, the factors and main barriers that the company faces on the path of digitalization have been identified. At the same time, the study describes the reasons for the need to introduce digital technologies into enterprises, and also suggests measures to solve problems related to the digitalization of enterprises.

Keywords. Digital economy, digitalization, enterprise, digital technologies, competitiveness

Цифровая экономика – это экономическая деятельность, ориентированная на цифровые и электронные технологии. Она включает в себя электронный бизнес и торговлю, а также товары и услуги, которые они производят. По сути, это определение охватывает все деловые, культурные, экономические и социальные операции, осуществляемые в Интернете и с помощью цифровых коммуникационных технологий. Этот термин впервые появился в книге «Цифровая экономика: обещание и опасность в эпоху сетевой разведки» от автора Дон Тапскотт в 1995 году. За последние 15 лет рост интернет-экономики особенно заметен. Наблюдается огромный рост цифровых платформ [5, с. 368].

Цифровая экономика – это деятельность, в которой важным фактором производства являются данные, представленные в цифровом виде, обработка больших объемов данных и использование итоговых оценок, что по сравнению с традиционными методами деятельности

позволяет значительно повысить эффективность различных видов деятельности, технологии, используемое оборудование и техника, хранение, подготовка и реализация перед продажей, логистика и доставка товаров и услуг [1, с. 236; 4, с.77].

Н.С. Зайцев в своей статье утверждает, что быстроразвивающиеся цифровые технологии меняют все рынки без исключения. А это значит, что современный предприниматель должен хорошо пересмотреть свой подход к драйверу своего дела и выбрать новую и более подходящую стратегию для дальнейшего развития своего продукта (услуги). Также ученый пишет, что цифровые технологии и мобильный интернет являются неотъемлемой частью развития малого бизнеса. Н.С. Зайцев считает, что сейчас интернет и компьютеризация является основой цифровизации бизнеса [2, с. 145].

Е.А. Ярушкина также утверждает, что цифровая экономика заставляет меняться любое предприятие. И чтобы выжить хозяйствующему субъекту на рынке необходимо использовать современные технологии. А те предприятия, что было не готово к цифровым изменениям, подверглись резкому падению конкурентоспособности. Факторами, которые заставляют предприятия внедрять новые цифровые технологии являются следующие: наука и новые технологии, поставщики, конкуренты, использующие новые современные цифровые бизнес – стратегии, а так же потребители, использующие новые цифровые каналы и потребляющие новые цифровые продукты [6, с. 2]. В.М. Минеева в своей статье пишет о том, что цифровое преобразование ключевых бизнес-процессов является будущим ключевым фактором для достижения успеха на примере нефтяной отрасли. Падение цен на нефть непременно привело к необходимости внедрения новейших технологий для удовлетворения амбиций фирм в области поиска, разведки и разработки месторождений. Однако даже самые осторожные фирмы ныне испытывают и внедряют новые технологии [3, с. 608]. Не все руководители предприятий считают важным внедрения новых цифровых технологий, тем более, если предприятие и так имеет хорошие показатели и результаты. Однако, когда вся внешняя среда начинает меняться, подстраиваться под новые цифровые технологии, то это коснется каждого предприятия. Либо компания подстраивается под новые требования поставщиков, либо она просто потеряет свои позиции. Итак, разработка частных компаний, организаций и других представителей малого бизнеса сферы услуг в современных реалиях цифровизации открывает совершенно новые возможности и перспективы. Принятие и использование цифровых технологий даст возможность снизить затраты, повысить эффективность и конкурентоспособность предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гуменюк, Н. В. Современные тенденции развития предприятий в условиях формирования цифровой экономики // Н. В. Гуменюк, М. А. Гострый / Автомобильно-дорожный институт Государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкий национальный технический университет» г. Горловка, Донецкая Народная Республика. – 2015. – №4 – С. 236-237.
2. Зайцев, Н.С. Развитие и адаптация частых предприятий сферы услуг в условиях рынка цифровой экономики // Н.С. Зайцев / Московский финансово–промышленный университет Синергия, Москва, Российская Федерация – 2021. – №1 – С. 145-146.
3. Минеева, В.М. Экономическое развитие предприятия нефтегазового бизнеса в условиях цифровой экономики // В.М. Минеева / Уфимский государственный нефтяной технический университет – 2020. – №4(43) – С. 608-609.
4. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы соц.-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
5. Тапскотт, Д. Цифровая экономика: обещание и опасность в эпоху сетевой разведки // Д. Тапскотт / Нью-Йорк: Макгроу-Хилл – 1995. – С. 368.
6. Ярушкина, Е.А. Тенденции развития предприятия в условиях цифровой экономики // Е.А.Ярушкина / НАН ЧОУ ВО «Академия маркетинга и социально-информационных технологий» – ИМСИТ, г. Краснодар – 2020. – С. 2-3.

Гусар Е.С.

*ассистент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Росси*

Gusar E.S.,

*Assistant of the Department of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ

Аннотация: В статье выявлено воздействие цифровизации на основные аспекты проектного управления. Выделено ряд вызовов, стоящих на пути успешной реализации проектов в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровая экономика, управление проектами, цифровизация.

Annotation: The purpose of the article is to conduct a theoretical and practical analysis of digitalization in the Republic of Crimea. In this article, the authors study the indicators of the development of the digital economy in the Republic of Crimea. Digitalization in the field of healthcare is considered. The implementation of regional projects that are part of the National Project «Digital Economy» has been studied in more detail.

Keywords: digital economy, digitalization, Internet, Republic of Crimea, digital technologies

За время существования проектного управления было создано достаточно много моделей, каждая из которых имеет свои недостатки и преимущества. Но следует отметить, что в условиях цифровизации, в принципе, как и раньше, не существует идеальной системы управления проектами, подходящей для каждого из видов проектов, так как все проекты многообразные. Также не существует системы, которая бы подходила каждому руководителю и была удобна для всех членов команды. Вы сами находите и применяете ту модель, которая лучше подходит для вас и вашего проекта.

По словам Мартина Седлмайера, в связи со стремительным ростом вычислительной мощности компьютеров и расширением возможностей технологий машинного обучения быстро растет число ИИ-приложений и меняются подходы к планированию и реализации проектов: «Мы считаем, что на смену ручной работе по управлению проектами и подготовке отчетности придет полная автоматизация, которая позволит обходиться без человеческого вмешательства [1]». Также следует отметить о влиянии цифровизации на методологию проектного управления и организационные аспекты управления проектами. В таблице 1 мы рассмотрим их подробнее с точки зрения методологического, организационного, финансового, технологического, социального и кадрового аспекта.

Из таблицы 1 видно, что цифровизация порождает новые вызовы проектному управлению и для того, чтобы удержать свои позиции на рынке, предприятиям необходимо быстро реагировать на данные требования. Однако существует ряд вызовов, стоящих перед успешной реализацией проектов в условиях цифровой экономики [1,3, 4]:

1. Недостаточная теоретическая база и осведомлённость в цифровой сфере.

2. Полная концентрация внимания на внедрении цифровых технологий.

Таблица 1 – Воздействие цифровизации на основные аспекты проектного управления

Аспект проектного управления	Влияние цифровизации
Методологический	– Управление проектом в условиях неясности, неопределенности и высокой динамики бизнессреды; – Необходимость непрерывного мониторинга рынка новых продуктов и технологий; – Быстрое реагирование и адаптация под изменения внешней и внутренней среды, гибкость целей и задач проекта в ходе его реализации; – Анализ и оценка рисков могут быть неточными; – Недостаточно большой опыт реализации цифровых проектов в стране.
Организационный	– Преимущественное использование среднесрочного и краткосрочного планирования; – Возможность гибкого подбора членов команды проекта (в том числе и работающих удаленно); – Совершенствование коммуникации и скорости обмена информацией; – Повышенные требования к формированию проектной документации.
Финансовый	– Трудности в предварительной оценке итоговой стоимости проекта и формировании сметы проекта; – Необходимость повышенной гибкости при поиске и подборе необходимых ресурсов; – Постоянный пересмотр планов и схем финансирования проекта.
Технологический	– Применение и внедрение цифровых технологий является трудоемким и дорогостоящим мероприятием.
Социальный	– При автоматизации и роботизации процессов проектного управления существует вероятность сокращения сотрудников, которое может негативно отразиться на взаимоотношениях и атмосфере в команде.
Кадровый	– Наличие специфических «цифровых» знаний у руководителя и участников проекта; – Обладание базовыми компетенциями цифровой экономики; – Гибкость требований к компетенциям и специализации сотрудников неизбежно отражается на изменении их личных самооценок и сопричастности к проекту.

Составлено автором на основе: [5].

3. Разобщенность уровней управления.

4. Инкрементализм вместо значительных изменений. Многим компаниям вряд ли удастся реализовать цифровые инициативы в рамках существующих бюджетов, кардинально перекроив их, экономя на эффективности или сокращая расходы на ИТ.

5. Рамочное мышление. Ступая на тропу цифровизации, сотрудники организации, начиная с менеджеров младшего звена и заканчивая руководителями подразделений, должны быть готовыми к овладению новыми навыками.

6. Чрезмерное планирование. В некоторых случаях предприятиям грозят риски, что планы цифровой трансформации так и останутся планами, так как цифровые проекты требуют гибкого подхода и быстрого реагирования.

7. Недостаточное внимание к культурным изменениям.

8. Цифровая трансформация – это не единоразовая мера. Внедрение цифровых технологий требует развития, и одна из сложнейших задач здесь – создать инфраструктуру для поддержки таких продуктов. Это новый взгляд на функцию научно-исследовательских и конструкторских разработок.

В целом можно сказать, что проектный подход является в цифровой экономике одним из основных и часто применяемых [5]. Также следует отметить, что цифровизация трансформирует традиционное проектное управление затрагивая основные его аспекты. Можно констатировать, что в обозримой перспективе именно проектный подход будет оставаться наиболее востребованным не только в частном секторе, но также и в сфере государственного и муниципального управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Gartner: ошибки, которые приводят к провалам проектов цифровой трансформации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.itweek.ru/digitalization/article/detail.php?ID=210293> (Дата обращения: 16.09.2020).
2. Коваленко Б.Б., Гусейнова И.В., Гусарова Т.И. Влияние цифровизации экономики на методологии управления проектами // Экономика и экологический менеджмент. – 2019. – №2. – С. 135-144.
3. Минин С. Чужие ошибки: как избежать провала цифровой трансформации бизнеса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.forbes.ru/tehnologii/363239-chuzhie-oshibki-kak-izbezhat-provala-cifrovoy-transformacii-biznesa> (Дата обращения: 16.09.2020).
4. Управление проектами в эпоху цифровизации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://blog.pmpractice.ru/2018/11/28/upravlenie-proektami-v-ehpohu-cifrovi/> (Дата обращения: 13.09.2020).
5. Кузнецов Н.В., Лизяева В.В. Управление проектами цифровизации: методологический, организационный и финансовый аспекты // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 2. – С. 32-37

Демидова В.В.

*студент 2 курса направления подготовки
42.03.03 издательское дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И. В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Demidova V.V.,

2nd year student, 42.03.03 Publishing

Scientific adviser:

Bayrakova I. V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РЫНОК ЭЛЕКТРОННЫХ КНИГ РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

RUSSIAN E-BOOK MARKET: CURRENT STATE, PROBLEMS AND DEVELOPMENT PROSPECTS

Аннотация: В статье описаны тенденции развития электронных изданий в современной информационном пространстве. Положение электронных книг на издательском рынке России. Определены проблемы и перспективы электронных изданий.

Ключевые слова: электронное книгоиздание, электронная книга, сайт, пиратский контент, ценовая политика, электронный формат, интерактивный формат.

Annotation: The article describes the trends in the development of electronic publications in the modern information space. The position of electronic books in the publishing market of Russia. The problems and prospects of electronic publications are identified.

Keywords: electronic book publishing, electronic book, website, pirated content, pricing policy, electronic format, interactive format.

Внедрение современных информационных технологий сегодня в России стало серьезным фактором развития издательского бизнеса. В значительной степени формированию новой издательской системы России способствует глобализация информационного пространства. Использование современных информационных технологий преобразило и саму форму книги. Она стала виртуальной.

Популярность электронных книг набирает обороты с каждым днем. Следует отметить, что за последний год актуальность электронной книги возросла, как никогда раньше. Причиной этому взлёту стала пандемия COVID - 19. Она затронула все сферы жизни, в том числе и книжную индустрию, которая терпит огромные убытки. Спасают отрасль только электронные книги и оптовые закупки магазинов, осуществляющих доставку.

Целью работы является оценка места электронной книги на российском рынке. Определить проблемы и перспективы электронной книги в современном информационном пространстве.

В работе использовался описательный метод, посредством которого все изученные материалы относительно темы данного исследования были обобщены и изложены в работе. И

метод наблюдения, который позволил отследить положение электронной книги на современном издательском рынке.

По итогам анализа электронное книгоиздание — одна из самых быстрорастущих отраслей издательского дела. На сегодняшний день объем мирового рынка электронных книг равен примерно 16 млрд долларов США. Однако, стоит отметить, что эти цифры не близки к российским реалиям [2]. Наша страна в сегменте электронного издания не занимает лидирующие места. Низкие темпы развития этой отрасли в России связаны с несколькими аспектами. Во-первых, большое количество «пиратских» сайтов, на которых нелегально распространяются книги. Основную массу нелегального контента предоставляют торрент-трекеры. Во-вторых, российские книгоиздатели не спешат издавать книги в электронном формате, их доля в общем объеме книжного рынка пока составляет лишь 6-7%. Однако крупные игроки стараются приспособиться к новым веяниям и эту проблему сегодня приходится слышать реже [3].

Что касается главных перспектив электронного книгоиздания в России, то можно выделить следующие:

1. Пандемия COVID-19 нанесла большой удар по книжному бизнесу. В то же время объем потребления именно электронных книг растет — примерно в 2,2-2,6 раза в год. За время карантина продажи электронных книг на площадке «ЛитРес» увеличились почти на 142% [4].
2. Ещё одним перспективным аспектом может стать внедрение новых форматов в нишу электронных изданий. Добавить интерактивные и медиа-элементы, например для электронных учебников. Согласно опросу среди студентов Крымского Федерального Университета им. Вернадского в 2021 году, 44 % студентов считает, что электронные учебники необходимы.

Таким образом, в качестве вывода к данному исследованию можно сказать, что электронная книга на российском рынке сейчас набирает обороты и становится популярнее. Электронные издания играют большую роль в современном информационном пространстве. Ежегодно количество покупателей электронных книг увеличивается, это говорит о том, что людям предпочтительнее пользоваться электронными изданиями. Решение выявленных проблем и улучшение таких изданий в дальнейшем, повлияют на темп развития электронной книги в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захарова М. В. Возможности информационных технологий в современном книгоиздательском бизнесе. // Наследие Ю. И. Селезнева и актуальные проблемы журналистики, критики, литературоведения, истории. Материалы Третьей Международной научно-практической конференции. — Краснодар, 2016.

2. Хлопунова, О. В. Рынок электронных книг России: современное состояние, проблемы и перспективы развития / О. В. Хлопунова, А. Д. Будников. — Текст : непосредственный // Вопросы экономики и управления. — 2017. — № 1 (8). — С. 60-63. — URL: <https://moluch.ru/th/5/archive/51/1761/> (дата обращения: 29.03.2022).

3. На пороге краха: как пандемия ударила по книжному бизнесу — рассказывают издатели, владельцы магазинов и критики : электронный журнал. — URL: <https://esquire.ru/letters/176723-na-poroge-kraha-kak..> — Дата публикации: 12 мая 2020. — Текст: электронный.

4. Рынок электронных книг (III кв. 2020): кому пандемия, а кому...: электронный журнал. — URL: <https://author.today/post/103540> . - Дата публикации: 6 августа 2020. — Текст: электронный.

Денисенко А.А.

*студент 1 курса направления подготовки
46.03.01 История*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Denisenko A.A.,

1st year student, 46.03.01 History

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ РЫНКАХ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

DIGITAL TECHNOLOGIES IN SOCIALLY SIGNIFICANT MARKETS: MAIN DIRECTIONS OF DEVELOPMENT AND EXPERIENCE OF OTHER COUNTRIES

Аннотация: В статье рассматривается воздействие электронных преобразований услуг, как драйвера мирового общественного формирования, обеспечивающего увеличение результативности экономики и усовершенствование качества жизни. Поэтому под цифровизацией в этой статье подразумевается сегодняшний общемировой вектор формирования экономики, что обосновывает актуальность этой темы. В статье большое внимание уделяется развитию электронной экономики и возникновению ее новых инструментов, таких как: онлайн-платформы, электронные коммуникации и т.д., которые способны оказывать значительное воздействие на скорейшее изменение обычных взаимоотношений страны и «социального клиента». При возможностях создания нового качества жизни, открывающиеся при активном распространении электронных технологий, имеют место и большое число конкретных недостатков и рисков, которые связаны с ответственностью за уровень качества осуществления общественных услуг при их применении.

Ключевые слова: Цифровая экономика, цифровизация, интернет, цифровые технологии.

Annotation: The article discusses the impact of electronic transformations of services as a driver of global social formation, which ensures an increase in the efficiency of the economy and an improvement in the quality of life. Therefore, digitalization in this article means the current global vector of the formation of the economy, which justifies the relevance of this topic. The article pays great attention to the development of the electronic economy and the emergence of its new tools, such as: online platforms, electronic communications, etc., which can have a significant impact on the speedy change in the usual relationship between the country and the "social client". With the opportunities to create a new quality of life, opening up with the active spread of electronic technologies, there are also a large number of specific shortcomings and risks that are associated with responsibility for the level of quality of public services when they are used.

Keywords. Digital economy, digitalization, Internet, digital technologies.

В настоящее время «умные технологии» быстро внедряются во все сферы человеческой деятельности, становясь ее неотделимой частью. Цифровизация представляет собой мировую тенденцию, которой следуют все страны, нацеленные на развитие конкурентоспособной экономики и усовершенствование качества жизни населения. Цифровизацию недопустимо откладывать, т.к. это затормозит развитие экономики. Сейчас концепция VUCA становится очень известной в бизнесе, в сфере технологий и на потребительских рынках. Мир стал глобальным, все изменяется очень быстро. Еще совсем недавно никто и подумать не мог о том, что такие социальные сети, как Facebook, могут стать лидерами с большой капитализацией. Но быстрее всего теперь идут изменения на экономических рынках. Однако самые быстрые изменения происходят на финансовых рынках. Усилия по активизации цифровизации ведут к созданию нового общества, общества с активно развивающимся человеческим капиталом – знания и навыки будущего, которые воспитываются с раннего возраста, повышается эффективность и скорость ведения бизнеса за счет автоматизации и других новых технологий, и диалог между гражданами и их государствами становится простым и открытым. Мы уже видим изменения в нашей повседневной жизни по мере того, как происходит цифровая революция.

Цифровую реформу также осуществляет Казахстан. Государственная программа «Цифровой Казахстан» - это важная комплексная программа, которая нацелена на увеличение благосостояния жителей государства с помощью электронных технологий. Главными целями, которые указаны в Программе, выступают ускорение темпов формирования экономики Республики Казахстан и усовершенствование качества существования населения, а также формирование условий для перехода экономики на концептуально новую траекторию – цифровую экономику будущего [1, с.17].

Имеется множество методов к определению термина "цифровая экономика". Цифровая экономика представляет собой систему экономических, общественных и культурных отношений, которые основаны на заимствовании электронных информационно-коммуникационных технологиях. В Программе "Цифровая экономика" и "Стратегии развития информационного общества до 2030 г." цифровая экономика определяется как усовершенствование результативности сегодняшней экономики в основном по причине технологий обработки данных и автоматизации всевозможных процессов. Целостная, системная, комплексная проблема нахождения той модели отношений между людьми, которая совместима с технологиями четвертой промышленной революции, т.е. с цифровыми технологиями и прочими высокими технологиями XXI века и в собственном формировании, развитии и продаже обязана обеспечивать обеспечение непредвзято определенной цели, характеризует электронную экономику Бондаренко В.М. [2, с.102].

Отчеты показывают, что лидерские технические руководители перейдут от электронных преобразований к трансформации, которая ориентирована на человека. В 2022 году организации которые ориентированы на будущее, станут применять не только электронную трансформацию, но и реализовывать инициативы, которые тесно объединяют покупательский эксперимент и эксперимент работников. Кроме того, 10% технологических лидеров также станут уделять первостепенное внимание инвестициям в стратегическое сотрудничество и высокотехнологичные практики – в 3 раза чаще, чем конкуренты.

В Forrester отмечают, что ИТ-компании сталкиваются с 13,8% убытками по причине отсутствия эффективных моделей поиска технических талантов, что говорит о медленном переходе к стратегиям талантов «будущего». Раздосадованные общепринятые компании станут прибегать к повышению оплаты труда для привлечения чтобы снизить потребность в самых новейших технических навыках [3, с. 307].

В настоящее время переход на цифровую экономику один из первостепенных приоритетов развития России, ведь именно степень цифровизации будет демонстрировать конкурентоспособность государства в новом технологическом укладе. Поэтому, для выхода России на новую степень формирования экономики, общественных сфер нужны собственные

научные решения и прогрессивные разработки. Государству необходимо развивать те направления, в которых скапливается большая технологическая возможность будущего, а это цифровые, другие, так называемые сквозные технологии, которые в настоящее время определяют вид всевозможных сфер жизни. В декабре 2016 года президент В.В. Путин подписал Указ в пределах "Стратегии научно-технологического формирования РФ", предусматривающий меры по созданию правовых, технических, корпоративных и экономических условий для формирования цифровизации экономики в Российской Федерации [4, с.77].

В июле 2017 года утверждена программа "Цифровая экономика Российской Федерации". Эта Программа учитывает и всецело добавляет задачи, которые реализуются в ряде принятых документов стратегического планирования, конкретного прогноза научно-технологического формирования Российской Федерации, стратегии формирования информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, а также укладывается в рамки Договора о Евразийском экономическом союзе, в соответствии с которым в ближайшей перспективе планируется формирование интегрированной информационной организации Союза и трансграничного пространства доверия [5, с.126].

Российская Федерация должна создать правильные условия для модернизации нового технологического уклада, обосновать правила, способствующие конкуренции и выходу на рынок, определить компетенции, позволяющие работникам использовать возможности цифровой экономики, и определить институты, ответственные за достижения максимального эффекта. Цифровые технологии ускоряют темпы развития. Меры, которые могут сделать бизнес и госуправление более производительным и инновационным: уменьшение издержек, инвестиции в базовую инфраструктуру, которая связана с осуществлением бизнеса, уменьшение торговых барьеров, помощь выходу новых корпораций на рынок, усиление антимонопольных органов и поощрение конкуренции между цифровыми платформами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Батырбаева, А. К. Глобальные тренды цифровизации и международный опыт // А. К. Батырбаева / Молодой ученый. – 2019. – № 15 (253). – С. 16-17.
2. Захаров Д. В. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы // Развитие науки, национальной инновационной системы и технологий: сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 13 мая 2020г.: Белгород: ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. С. 102-107.
3. Зверева А.А. Влияние цифровизации экономики на благосостояние в развитых и развивающихся странах / А.А. Зверева, Ж.С. Беляева, К. Сохаг // Экономика региона. – 2019. – № 4. – С. 305-310.
4. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
5. Студеникин Н.В. Влияние цифровых технологий на социальные услуги: мировой опыт и перспективы в России / Н.В. Студеникин // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 1. – С. 125-129.

Деордица М.С.

*студент 1 курса направления подготовки
54.05.03 графика,*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Deorditsa M.S.

1st year student, 54.05.03 Graphic

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE ACTIVITIES OF INDUSTRIAL ENTERPRISES

Аннотация: В работе рассмотрено развитие цифровых технологий. Исследовано влияние цифровых технологий на работу промышленных предприятий. Основное внимание обращено на внедрение и результаты использования цифровых двойников, а также промышленного интернета вещей. Обосновано, что необходимо применять комплексность в применении цифровых трансформаций.

Ключевые слова: Цифровизация, промышленность, цифровые двойники, интернет вещей, цифровые технологии.

Annotation: The paper considers the development of digital technologies. The influence of digital technologies on the work of industrial enterprises has been studied. The main attention is paid to the implementation and results of using digital twins, as well as the industrial Internet of things. It is substantiated that it is necessary to apply complexity in the application of digital transformations.

Keywords. Digitalization, industry, digital twins, internet of things, digital technologies.

Стремительное развитие информационных и коммуникационных технологий и их активное внедрение не только в повседневную жизнь или сферу услуг, но и работу предприятий, до неузнаваемости изменили многие аспекты промышленного производства. Изменилась как технологическая сторона производственного процесса, так и контроль над ним, а следовательно и подход к управлению предприятиями. Значение цифровизации для развития промышленных показателей в экономике системно и не заключается только в интеграции цифровых технологий непосредственно в работу промышленности.

Так называемые цифровые двойники, уже сейчас активно используются многими из ведущих предприятий. Их растущая популярность обусловлена тем, что результат их работы чётко проявляет их положительные стороны и позволяет предприятию ощутимо повысить доходы и/или снизить расходы производства. Среди направлений, в которых сильнее всего проявляются их эффекты обычно выделяют: организационное, технологическое, техническое, трудовое, экологическое, сетевое [1, с. 428].

С помощью моделирования развития событий на производстве с использованием цифровых двойников выявляются наиболее результативные режимы работы, производственные риски и способы их устранения и избегания нештатных ситуаций. Для этого учитываются факторы и условия эксплуатации предприятия, а так же действующие на нём производственные техники. В результате удаётся обеспечить сокращение сроков выпуска продукции, её реализации, снижение издержек, стоимости производственных проектов, а так же гарантировать безопасность [3, с. 77] Кроме того, результат виден так же и в повышении качества продукции, постоянном наблюдении и контроле за работой предприятия, непрерывной корректировке производственного процесса, уменьшении простоя, снижении ремонтных затрат, снижении, а затем и исключении влияния человеческого фактора [4, с. 526]

Другим важным проявление цифровизации является использование промышленного интернета вещей. При этом предприятие превращается в комплекс «умных» объектов, подключённых к единой сети, цент управления которой способен регулировать производственный процесс без участия человека. Получение данных с датчиков на основных уровнях производства означает использование актуальной информации при регулировании работы предприятия, а это позволяет снизить простой оборудования, вовремя распознать его неисправности, предотвращая нештатные ситуации, т.е. снизить риск поломок и как следствие дополнительных издержек, а так же сократить существующие расходы, рационально использовать сырьё и работу станков [5, с. 240]

Несмотря на растущие темпы цифровизации предприятий, на данный момент в промышленном комплексе нет производств, которые бы имели одинаковую схему интеграции цифровых технологий в работу предприятий. Поэтому на современной арене промышленности, прежде чем говорить о результатах цифровизации на конкретном предприятии, необходимо уточнить специфику его работы и область применения цифровых технологий. Однако вне зависимости от области специализации предприятия, качественно внедрённые цифровые трансформации проявляются на всех уровнях работы, влияя на все этапы создания продукции, от разработки собственно продукта и проектировки предприятия до маркетинговых кампаний и продвижения продукта на рынке. Все процессы, протекающие на производстве оказываются затронуты цифровыми преобразованиями, а кроме этого меняется инфраструктура предприятия, его оснащение и применяемые методы и техники [2, с. 2]

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева И. Л., А. В. Полянин, Т. А. Головина Цифровизация промышленных экономических систем: проблемы и последствия современных технологий/ Изв. Сарат. ун-та. Нов. сер. Сер. Экономика. Управления. Право. – 2019. – Т. 19, вып. 3
2. Маммаев Р.А., Юсупова М.Г. Некоторые аспекты развития промышленности в условиях цифровой экономики/ Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nekotorye-aspekty-razvitiya-promyshlennosti-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki/viewer>
3. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
4. М. В. Царев, Ю. С. Андреев Цифровые двойники в промышленности: история развития, классификация, технологии, сценарии использования/ ИЗВ. ВУЗОВ. ПРИБОРОСТРОЕНИЕ. – 2021. – т. 64, №7
5. Цёхла С.Ю., Симченко Н.А. Направления формирования экономических эффектов внедрения цифровых двойников/ Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/napravleniya-formirovaniya-ekonomicheskikh-effektov-vnedreniya-tsifrovyyh-dvoynikov/viewer>

Джанай К.Ш.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г.Симферополь, Россия*

Dzhanay K.S.,

*1 st year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

METHODS FOR MEASURING AND ASSESSING THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF EMPLOYEES

Аннотация: В статье рассмотрены понятие «интеллектуальный потенциал». На основе метода экспертной оценки дана оценка интеллектуального потенциала АО ТОК «Судак», Республики Крым.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, предприятие, определение понятий.

Annotation: The article deals with the concept of "intellectual potential". Based on the method of expert assessment, an assessment of the intellectual isolation of JSC TOK "Sudak", Republic of Crimea, was given.

Keyword: intellectual potential, enterprise, definition of concepts.

В связи с динамикой социально-экономического развития общества и государства показало, что необходимость дальнейшего исследования вопроса интеллектуального потенциала является важным фактором деятельности предприятия.

Целью данной работы является анализ необходимости интеллектуального потенциала для деятельности предприятия и особенности его оценки в современных условиях предприятия.

В настоящее время в науке не существует единого устоявшегося определения «интеллектуального потенциала». Это затрудняет исследование данной проблемы и дальнейшее применение результатов на практике, проведение анализа понятий и терминов является актуальным. Весомый вклад в разработку теории интеллектуального потенциала внесли многие отечественные и зарубежные ученые: и другие. Высоко оценивая вклад этих ученых в развитие системы интеллектуального потенциала, следует отметить, что еще остается ряд вопросов, которые требуют углубленного исследования. В таблице 1 приведены понятия «интеллектуального потенциала».

Очевидно, что у исследователей нет единого понимания структуры интеллектуального потенциала, однако единым во всех трактовках является тот факт, что интеллектуальный

потенциал (капитал) компании везде рассматривается как один из основных факторов формирования конкурентных преимуществ.

Таблица 1 – Понятие «интеллектуального потенциала».

Автор	Понятие
Лукичёва Л. И.	«совокупность личностных интеллектуальных потенциалов сотрудников, характеризующаяся синергетической ссылкой. В свою очередь, личностный интеллектуальный потенциал социального работника – это его знания, способность воспроизводить знания и творческие способности» [3].
Лаврентьев В.А.	«это совокупность теоретических знаний, практического опыта и количества индивидуальных методик. работников, выполняющих работы по созданию инноваций на промышленных предприятиях и организации» [1].
Ракхлина К. М.	«совокупность интеллектуальных способностей работников (знания, навыки, информация, ценности, навыки, и др.) и возможности их раскрытия, развития и использования» [4].
Левашов В.К	«интеллектуальным потенциалом общества мы понимаем совокупность человеческих, материальных и финансовых ресурсов, которые задействованы в двух тесно связанных между собой ключевых областях интеллектуальной жизни общества — науке и образовании и измеренная величина которых показывает созданную и накопленную в обществе способность к творческому созданию новых знаний, технологий продуктов» [2].

Этим объясняется различие в подходах к оценке интеллектуального потенциала на предприятии. Под интеллектуальным потенциалом организации понимается совокупность интеллектуальных способностей работников (знаний, умений, информации, ценностей, навыков и т. д.) и возможностей их раскрытия, развития и использования. Для определения более точной оценки интеллектуального потенциала сотрудников необходимо с помощью метода экспертной оценки. Показатели экономической, финансовой и материально-технической составляющих могут быть рассчитаны с использованием данных, представленных в статистических и финансовых отчетах предприятий гостиничного бизнеса (табл. 2). Данные об интеллектуальном потенциале предприятия являются важным информационным ресурсом при принятии качественных управленческих решений. Проверка методики была проведена в АО ТОК «Судак». (в таблице 2).

Таблица 2 – Методика оценки направлений формирования интеллектуального потенциала

	Интеллектуальный потенциал	АО ТОК «Судак»
Услуги	Гостиничные услуги	0,61
	Методы обслуживания	0,52
	Туристическо-оздоровительные услуги	0,33
Общегрупповой показатель		0,48
Маркетинг-персонала	Методы продвижения гостиничных услуг	0,74
	Программы для расширения клиентской базы	0,80
Общегрупповой показатель		0,77
Управление персоналом	Средства и методы управления персоналом	0,65
	Оптимизация функциональной/иерархической и территориальной структуры предприятий гостиничного бизнеса	0,73
	Развитие партнерских отношений	0,65
Общегрупповой показатель		0,67
Процессный	Технология управления отелем	0,43
	Информационные технологии в системе управления	0,36
	Материально-техническая поддержка предоставления услуг	0,54
Общегрупповой показатель		0,44
Интеллектуальный показатель		0,59

Уровень АО ТОК «Судак» по степени развития интеллектуального потенциала составил средний уровень. По сравнению с зарубежными, АО ТОК «Судак» все еще проходят стадию развития, с ярко выраженной ориентацией на высококласный сегмент. Гостинице следует внедрять надежную материально-техническую базу и проводить внутреннюю и внешнюю модернизацию в соответствии с национальными стандартами. Таблица 3 иллюстрирует распределение исследуемых гостиничных предприятий по степени развития интеллектуального потенциала с кратким описанием каждого уровня.

Таблица 3 – Характеристика уровней, достигнутых предприятиями гостиничного бизнеса на основе существующей степени развития интеллектуального потенциала

Уровень	Шкала диапазона	Характеристика
Высокий	0,67-1,0	Внедрение новых технологий для использования на предприятиях гостиничного бизнеса; максимально идти в ногу с последними тенденциями в управлении.
Средний	0,34-0,66	Удовлетворительные результаты с точки зрения развития интеллектуального потенциала, в основном основанной на внедрении организационных решений.
Низкий	0-0,33	Пассивное управленческое развитие, т. е. незначительное участие в действиях по отношению к персоналу.

Таким образом, определение набора оценочных показателей занимает центральное место в методическом обеспечении оценки интеллектуального потенциала предприятий гостиничного бизнеса. Достижение объективных оценок размера этого интеллектуального потенциала требует правильного выбора при выборе системы показателей. Кроме того, это помогает определить как можно больше показателей количественно.

Учитывая перечисленные тенденции, а также условия развития производства и сферы услуг, следует отметить, что знания становятся сегодня одним из главных источников роста производительности и конкурентных преимуществ. Прослеживается тесная взаимосвязь между процессами по управлению знаниями и общими результатами деятельности предприятия. Эти знания проявляются в навыках, умениях и профессиональном уровне сотрудников и закрепляются в виде организационной культуры, брендов, патентов, лицензий, имиджа, то есть в виде интеллектуального капитала. Таким образом, интеллектуальный потенциал является основой будущего развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лаврентьев В. А. Интеллектуальный потенциал предприятия: понятие, структура и направления его развития / В. А. Лаврентьев, А. В. Шарина. – 2009. – Том 3. – №2 – С. 83-89.
2. Левашов В. К. Интеллектуальный потенциал общества: социологическое измерение и прогнозирование / В. К. Левашов // Психологическая наука и образование. – 2009. – №4. – С. 41-49.
3. Люкичева Л. И. Управление интеллектуальным потенциалом: учеб. пособие / Л. И. Лукичёва. – М. : Омега-Л, 2007. – 551 с.
4. Рахлин К. М., Потенциал организации как основа ее конкурентоспособности / К. М. Рахлин, О. Ю. Серова. – URL : <http://quality.eup.ru/MATERIALY9/potencial.htm>.

Джелилова. С.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dzhelilova. S.R.,

1st year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

THE INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGY IN THE SYSTEM OF PERSONNEL

Аннотация: Данная статья посвящена изучению вопросов внедрения цифровых технологий в сферу управления персоналом учреждений государственного и муниципального управления. Цифровая экономика создает возможности для повышения качества управления персоналом и автоматизации многих HR-процессов. Инструментами для этого выступают цифровые (digital) технологии. Рассмотрены основные преимущества HR-цифровизации, возможности внедрения, а также изучен уровень развития цифровых технологий в современных организациях.

Ключевые слова: цифровые технологии, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, обучение персонала; HR-Digital, государственное и муниципальное управление.

Annotation: This article is devoted to the study of the implementation of digital technologies in the field of personnel management of state and municipal government institutions. The digital economy creates opportunities to improve the quality of personnel management and automate many HR processes. The tools for this are digital technologies. The main advantages of HR digitalization, the possibility of implementation are considered, and the level of development of digital technologies in modern organizations is also studied.

Keyword: digital technologies, personnel management, human resource management, personnel training; HR-Digital, state and municipal administration.

В современных условиях вопросы управления человеческими ресурсами занимают важное место в стратегии управления всей организацией. В условиях сильной конкуренции человеческие ресурсы являются основным предметом управления и имеют стратегическое значение. Одними из основных факторов достижения этих целей являются: креативность, новаторство и инновационность персонала этой компании; ведь они заинтересованы в получении достойного за свою работу дохода и, соответственно, в повышении личного статуса и совершенствования своей репутации, в том месте, где они работают, а также в стремлении выйти, как на новый личный уровень прогресса, так и на повышение влияния компании. Разумеется, что для осуществления запланированных идей, планов и целей необходимо

наличие творческого потенциала у сотрудников этой организации; должно быть желание построить новый порядок действий для реализации поставленных задач, и человек, если имеет эти способности, непременно осуществит свои цели. В век информационных технологий предпринимателям стало намного проще, в плане, появления технологий управления персоналом, благодаря которым реализовать свои намерения можно менее затратным, в материальном плане, способом и более кратким, в плане времени [1, с. 64].

Происходящая в экономике цифровая трансформация — это возможность модернизировать HR-технологии, способные значительно повысить эффективность бизнеса. Для успешного проектирования системы управления персоналом необходимо разработать и внедрить специальные методики, упрощающие процесс в конкретной организации. Важные технологии включают искусственный интеллект, виртуальную реальность, большие данные, блокчейн, облачное хранилище и Интернет вещей. Внедрение этих цифровых технологий в области человеческих ресурсов значительно повысит эффективность управления людьми, что неизбежно приведет к увеличению производительности и работников организации [4, с. 84].

Внедрение цифровых технологий в процесс управления человеческими ресурсами позволяет управлять удобной цифровой средой для сотрудников. Например, процесс адаптации сотрудников можно автоматизировать с помощью искусственного интеллекта. Услуги могут заменить людей в области типизации процессов. После начала цифровой трансформации заменить местный отдел кадров, занимающийся подбором, развитием и управлением персоналом. Чат-боты могут отвечать на вопросы, знакомить новых людей с внутренними документами организации и предоставлять информацию и ресурсы, необходимые для их облегчения. Новые услуги, такие как электронные жалобы, корпоративные порталы и мобильные приложения, облегчающие получение и обмен информацией, заменили многие области, в которых может отсутствовать персонал отдела кадров. Кроме того, системы ИИ способны изучать и анализировать навыки, поведение и действия наиболее эффективных сотрудников и на основе этих данных строить образовательные прогнозы для сотрудников. Внедрение виртуальной и дополненной реальности в процесс развития талантов может вывести качество обучения на новый уровень и сделать процесс интерактивным и приятным. Эта технология позволяет имитировать реальные ситуации в виртуальном пространстве, погружая сотрудников в полностью обучающую среду, где у них есть возможность отработать свои навыки. Облачные технологии позволяют передавать информацию в виртуальные пространства, куда имеет доступ каждый сотрудник [3, с. 47].

Техники управления персоналом – тождество систем, способов и средств, воздействия на людей при подборе, трудоустройстве и развитии для достижения наилучшего конечного результата трудовой деятельности. Но в последнее время вопрос внедрения цифровых технологий в сфере управления персоналом привлекает все большее внимание руководителей, а постоянное технологическое развитие оказывает глубокое влияние на человеческое общество. Изменения в подборе персонала в HR-Digital или цифровой среде — естественное следствие развития систем управления персоналом [5, с. 12].

Digital-технологии (цифровые технологии)- это использование электронных устройств для оптимизации деятельности организации в различных сферах, в том числе и управленческой. Можно сказать, что целью HR-Digital является объединение различных направлений управления персоналом с возможностями быстро развивающихся цифровых технологий для повышения эффективности процессов управления человеческим капиталом на разных уровнях. Феномен цифровизации — это новый этап в развитии HR-индустрии, и новое цифровое оборудование должно поднять работу HR-специалистов на новый уровень управления. Согласно исследованию крупной международной компании Deloitte, 74% из более чем 7000 компаний в 130 странах осознают важность цифровизации HR. Из полученных данных можно определить основные характеристики HR-Digital:

- 1) Уменьшение трудоемкости кадровых функций, ускорение принятия управленческих и кадровых решений, увеличение качества аналитических данных;
- 2) Стратегический мониторинг;

3) Создание новых технических решений. В силу своих географических особенностей российский рынок цифровых технологий ориентируется как на западные, так и на восточные тенденции [2, с. 425; 6, с. 77].

Таким образом, внедрение цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами имеет большой потенциал. Во-первых, цифровизация избавляет сотрудников от большого количества повседневных задач, снижает риск человеческой ошибки и дает специалистам время для решения более важных задач, позволяя людям эффективно использовать свои знания и навыки для решения бизнес-задач. Во-вторых, организовать эффективную работу с людьми, автоматизировать и модернизировать многие рабочие процессы, сократить затраты денег и времени на решение важных задач. Развитие технологий и наличие полного набора подходов, методов и технологий для создания моделей управления персоналом вскоре совершит высококачественный рывок в этой области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белоногова, Е.И. Основные проблемы управления развитием персонала в условиях цифровой экономики // Белоногова Е.И. / Вестник науки и образования. - 2018. - №13 (49). - С. 63-65.
2. Лебедева, Т.Е., Егоров Е.В. HR: тенденции развития в цифровой экономике // Лебедева Т.Е., Егоров Е.В. / Московский экономический журнал. - 2018. - №5 (3). - С. 423-430.
3. Васильева, А. В. Организация работы по управлению персоналом на основе применения информационных технологий. // Васильева, А. В. / Современные информационные технологии: интеграция науки и практики.- 2017. - № 4 - С. 45-49.
4. Ведерников, В. В. Перспективы применения информационных технологий в управлении персоналом. // Ведерников, В. В. / Современные технологии управления персоналом. – 2017- № 12 - С. 83-85.
5. Кобыш, А. Н. Технологии и методы управления персоналом, связанные с обучением // Кобыш А. Н. / Проблемы научной мысли. 2017. № 4. - С. 11–13.
6. Романюк, Е.В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.

Димитриев А.В.

аспирант 2 курса направления подготовки
08.00.14 Мировая экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры мировой экономики

Илясова Ю.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Dimitriev A.V.,

2nd year postgraduate student,

08.00.14 World Economy

Scientific adviser:

Ilyasova Yu.V.,

PhD, Associate Professor at the Department of
World Economy

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ СЕКТОРА B2C РЫНКА ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ

DEVELOPMENT OF THE B2C SECTOR OF THE E-COMMERCE MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION: KEY FEATURES AND TRENDS

Аннотация: В статье анализируются ключевые показатели развития рынка электронной торговли в России, динамика ее развития в период 2018-2021 гг. На основании анализа автором выделяются ключевые особенности и тенденции в разрезе основных секторов рынка электронной коммерции, обозначаются тенденции развития с учетом внешних и внутренних факторов.

Ключевые слова: электронная торговля, бизнес, потребитель, сектор, трансграничная торговля, средний чек, торговая площадка, онлайн-покупка.

Annotation: The article analyzes the key indicators of the development of the e-commerce market in Russia, the dynamics of its development in the period 2018-2021. Based on the analysis, the author identifies key features and trends in the context of the main sectors of the e-commerce market, identifies development trends considering external and internal factors.

Keyword: e-commerce, business, consumer, sector, cross-border trade, average check, marketplace, online purchase.

Интенсивное развитие информационных и компьютерных технологий привело к возникновению множества новых явлений и процессов в различных сферах жизнедеятельности человека, одним из которых является новая форма развития сетевого предпринимательства – электронная коммерция, которая стала неотъемлемой частью экономики государства. Цифровизация практически всех секторов экономики, ставшая основным трендом в последние несколько лет, а также рост числа экосистем, коснувшихся практически всех сфер жизнедеятельности, отразился и на рынке интернет-торговли.

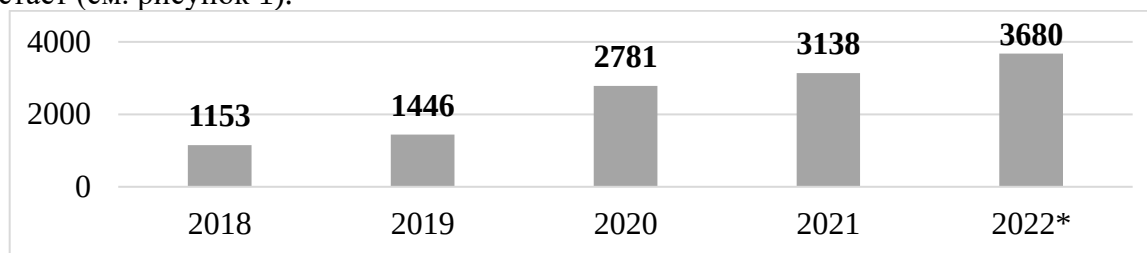
По данным Ассоциации компаний интернет-торговли (АКИТ), объем рынка интернет-торговли в Российской Федерации с каждым годом увеличивается. В 2021 году электронная торговля в РФ заняла около 9,2% объема всей торговли, что на целых 4% больше, чем в 2018 году. Данный рост обусловлен увеличением численности интернет-пользователей и интернет-

магазинов. Российская Федерация является первой страной в Европе по количеству пользователей Интернет. Уровень проникновения Интернета в России на январь 2022 года достиг 89% [6].

Для наиболее комплексного анализа рынка электронной коммерции в России, целесообразно рассматривать его как совокупность взаимосвязанных секторов торговли. Вместе с тем каждому из них присущи свои особенности функционирования. Наиболее крупными секторами рынка электронной коммерции принято считать:

- B2C (англ. «Business to Customer») – «Бизнес-потребитель»;
- B2B (англ. «Business to Business») – «Бизнес-бизнес»;
- C2C (англ. «Customer to Customer») – «Потребитель-потребитель».

Наиболее динамично развивающимся сектором рынка электронной торговли на протяжении последних лет остается сектор B2C. Каждый год объем электронной торговли возрастает (см. рисунок 1).



*Прогноз

Рисунок 1 – Объем российского рынка электронной торговли в секторе B2C в 2018-2022 гг., млрд руб.

Источник: составлено автором по данным [6]

По итогам 2021 года российский рынок электронной торговли в секторе B2C вырос на 14,7% по сравнению с 2018 годом и составил 3,68 трлн. рублей [6]. Наиболее существенный рост на всем рассматриваемом промежутке пришелся на 2020 год. Безусловно, ключевыми драйверами роста онлайн-торговли стали пандемия COVID-19, развитие внутренней логистической инфраструктуры и, как следствие, рост числа электронных торговых площадок (маркетплейсов). Основу роста сектора B2C составляют товары повседневного потребительского спроса (FMCG). По данным исследований NielsenIQ, за последний год количество онлайн-заказов FMCG выросло в четыре раза, а крупнейшими онлайн-игроками в данном сегменте в 2021 стали «Перекресток», маркетплейсы «Ozon» и «Wildberries» [2, 4].

Положительную динамику также показывает и средний чек, выросший в первом полугодии 2021 года на 5,5% по сравнению с аналогичным периодом 2020 года. Хотя рост среднего чека полностью нивелируется среднегодовой инфляцией, эксперты считают такие показатели вполне приемлемыми на фоне возобновления офлайн-торговли в большинстве стран. В будущем ожидается увеличение среднего чека за счет расширения товарной номенклатуры и роста числа пользователей электронных торговых площадок [3].

В то же время Банк «Русский стандарт», входящий в топ-5 крупнейших банков России, приводит негативную статистику относительно динамики пользователей ЭТП. Согласно данным эквайринговой сети банка, общее число покупок на интернет-площадках сокращается и плавно возвращается в офлайн формат [1].

Таким образом, общий рост объемов электронной торговли в секторе B2C в 2021 году поддерживается за счет сохранения среднего чека при увеличении частоты покупок среди постоянных пользователей интернет-площадок. Это подтверждает исследование Яндекс Маркета, отражающее ежегодный прирост пользователей, регулярно совершающих покупки в онлайн-магазинах. Если в 2018 году доля людей в возрасте от 16 до 55 лет, покупающих что-либо в интернет-магазинах минимум раз в год, составляла 37,4%, то в 2021 году их доля выросла до 52,4% [5]. Другими словами, каждый второй житель России совершает онлайн-покупки хотя бы один раз в год.

Не менее важную роль в развитии рынка электронной торговли в секторе B2C играет трансграничная торговля – онлайн-покупки в зарубежных интернет-магазинах. По данным АКИТ, рынок трансграничной торговли в 2021 году вырос на 10% по сравнению с 2020 годом и составил 527 млрд рублей [6]. Однако, рост трансграничной торговли в денежном эквиваленте сопровождается резким снижением общей доли данного направления в общем объеме рынка. Так, если в 2018 году доля трансграничной торговли составляла 30% всего рынка электронной торговли B2C, то в 2021 году доля зарубежных интернет-магазинов составила лишь 13%, а резкое сокращение пришлось на 2020 год, когда данный показатель снизился вдвое (с 29% до 14%). Важную роль сыграли увеличение объемов внутренней интернет-торговли на фоне пандемии и перехода большинства потребителей в онлайн-формат совершения покупок, а также резкое сокращение объемов международной торговли, вызванное, опять же, ограничительными мерами в связи с распространением коронавируса.

Таким образом, на рынке электронной торговли России в секторе B2C на протяжении последних пяти лет сложились следующие тенденции:

- ежегодное увеличение объемов внутренней интернет торговли;
- ежегодное увеличение частоты онлайн-покупок и доверия к данному формату;
- ежегодное увеличение числа электронных торговых площадок, а также продавцов, переводящих свои продажи в онлайн-формат;
- ежегодное увеличение доли российских интернет-магазинов в общем объеме электронной торговли и снижение доли трансграничной торговли.

Оптимистичные прогнозы и сценарии развития рынка электронной торговли в 2022 году столкнулись с массовым введением санкций в отношении российских компаний, а также уходом крупнейших производителей и ритейлеров с российского рынка. В результате, большинством аналитиков прогнозируется снижение объемов электронной торговли, в частности, в секторе B2C, вызванное уменьшением товарной номенклатуры, снижением фактического объема поступающих для дальнейшей реализации из-за рубежа товаров, резким ростом цен, обусловленным усложненной логистикой и дефицитом товара на внутреннем рынке, а также снижением покупательской способности населения и тенденции к экономии свободных денежных средств. В настоящий момент правительством РФ предпринимаются все возможные шаги по сохранению объемов внутренней торговли, снижению налоговой нагрузки. Более того, экспертами АКИТ предлагается отсрочить принятие ряда законов, возлагающих дополнительные расходы для ЭТП.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Банк Русский Стандарт: покупатели активно возвращаются в офлайн-магазины, а бум онлайн-шоппинга проходит [Электронный ресурс] // АО «Банк Русский Стандарт»: официальный сайт. – 2021. – Режим доступа: <https://www.rsb.ru/press-center/news/2021/291221/>
2. Главные тренды ритейла в 2022 году [Электронный ресурс] // NielsenIQ. – 2021. – Режим доступа: <https://nielseniq.com/global/ru/insights/commentary/2021/glavnye-trendy-ritejla-v-2022-godu/>
3. Как изменился средний чек в eCommerce в 2021 году: данные PIM Solutions [Электронный ресурс] // Журнал об электронной коммерции. – 2021. – Режим доступа: <https://e-repper.ru/news/kak-izmenilsya-sredniy-chek-v-ecommerce-v-2021-godu-dannye-pim-solutions.html>
4. Потребительские тренды россиян в 2021 году [Электронный ресурс] // Metacommerce. – 2021. – Режим доступа: <https://www.metacommerce.ru/blog/trends2021/>
5. Развитие онлайн-торговли в России [Электронный ресурс] // Исследования Яндекса. – 2021. – Режим доступа: <https://yandex.ru/company/researches/2021/ecomdash#whatToBuy>
6. Сводные аналитические данные рынка интернет-торговли в России [Электронный ресурс] // Ассоциация компаний интернет-торговли. – 2021. – Режим доступа: <https://akit.ru/analytics/analyt-data>

Димитриева С.Д.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dimitrieva S.D.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА

IMPACT OF DIGITAL TRANSFORMATION ON THE MODERN LABOR MARKET

Аннотация: В статье рассмотрены особенности рынка труда и его изменение в условиях цифровизации экономики. Определено, что цифровизация в современной экономике влияет как на рынок труда, так и на сферу занятости. Обозначена цифровая трансформация существующих рабочих мест, а также обусловленная потребность в овладении работниками новых компетенций.

Ключевые слова: цифровизация, рынок труда, цифровые технологии, Индекс сетевой готовности.

Annotation: The article highlights the features of the labor market and its change in the context of the digitalization of the economy. It has been determined that digitalization in the modern economy affects both the labor market and the employment sector. The digital transformation of existing jobs is indicated, as well as the conditioned need for workers to master new competencies.

Keyword: digitalization, labor market, digital technologies, Network Readiness Index.

Цифровые технологии прочно вошли не только в повседневную жизнь, но и практически во все бизнес-процессы. Цифровая трансформация полностью меняет положение дел в мире, в том числе оказывает влияние на рынок труда. Эпидемия COVID-19 ускорила переход к современным технологиям, поскольку переход государственных организаций и большинства предприятий на дистанционный формат побудил работников к освоению компьютерных технологий или совершенствованию навыков по их использованию.

Безусловно, использование инструментов цифровой экономики (Big-data, блок-чейн, применение автоматизации) открывают новые возможности как для организаций, так и для работников. Вместе с тем, информационные технологии смогут оказать положительное воздействие на рынок труда в областях подбора кадров, увеличения производительности труда, вовлеченности кадров в экономику и дистанционное образование.

Для оценки состояния цифровой экономики используются индексные методы: развития цифрового правительства, сетевой готовности, глобальный инновационный индекс.

Индекс сетевой готовности (Network Readiness Index – NRI) — один из ведущих мировых показателей применения и влияния информационных и коммуникационных технологии (ИКТ) на экономику по всему миру. В версии отчета NRI 2021 года проанализирован ландшафт сетевой готовности 130 стран на основе четырех направлений: технологии, люди, управление и влияние [3]. Российская Федерация занимает 43 место среди 130 стран, включенных в рейтинг NRI (рис. 1). Основным положительный индикатор, способствовавший увеличению рейтинга, относится к составляющей «Люди». В то время как основным направлением, которое нужно усилить касается управления.

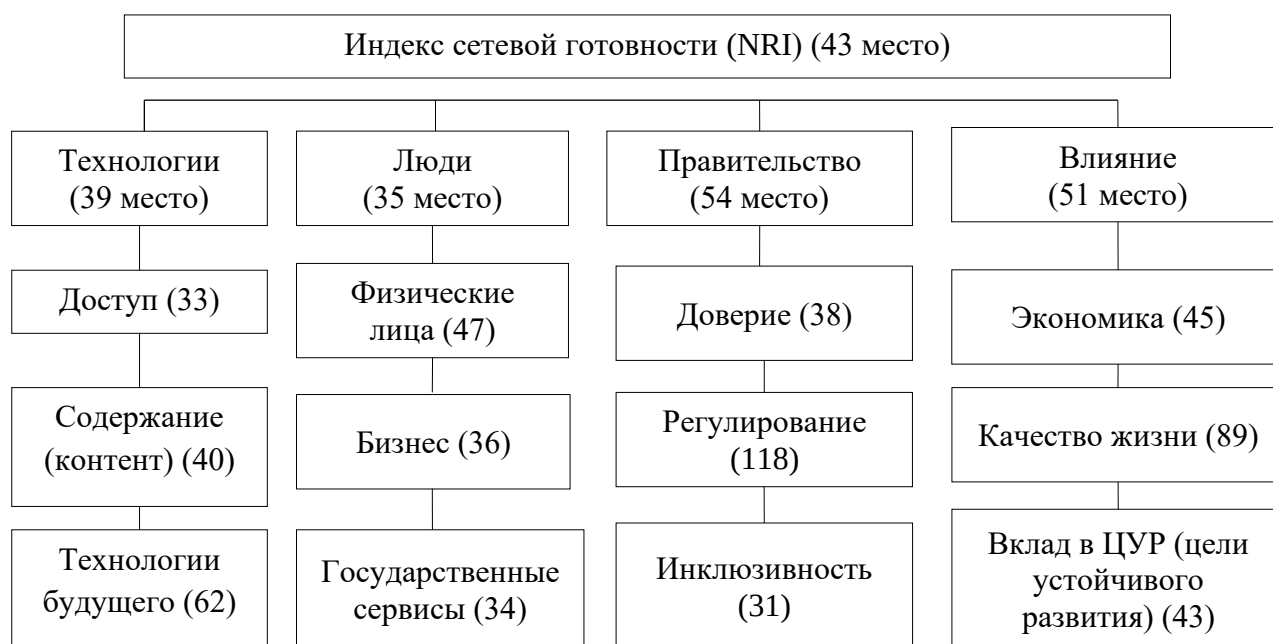


Рисунок 1 – Индекс сетевой готовности Российской Федерации, 2021 г.

Источник: составлено автором на основе [3]

Таким образом, цифровизация влияет на рынок труда следующим образом:

- оказывает влияние на занятость: формирует существующие рабочие места; побуждает работников совершенствованию навыков для выполнения новых задач;
- создает новые высокотехнологичные рабочие места. Наиболее подвержены автоматизации низко- и средне-квалифицированные рабочие места. В то же время программисты остаются одними из самых востребованных специалистов на рынке труда;
- приводит к распространению нетипичных форм занятости: дистанционная работа, фриланс; работа на основе интернет-платформ (например, Uber, Яндекс-такси);
- введение цифровых трудовых книжек (в России с 1 января 2020 года) и электронного реестра;
- изменение коллективных трудовых отношений между работодателями (их объединениями) и работниками (профсоюзами и их объединениями).

Учитывая вышесказанное, Российская Федерация стремится к широкому внедрению цифровых технологий, с учетом возникших предпосылок изменения рынка труда и происходящих в нем цифровых трансформаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Томашевский К.Л. Цифровизация и ее влияние на рынок труда и трудовые отношения (теоретический и сравнительно-правовой аспекты) // Вестник СПбГУ. Право. 2020. Т11. Вып.2. URL: <https://lawjournal.spbu.ru/article/view/5622/5637>
2. Morozova N.N. The impact of the digital economy on the transformation of the labor market // Corporate governance and innovative economic development of the north: bulletin of research center of corporate law, management and venture investment of Syktvykar state university. T1. №4. 2021. P.426-434. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=47850304>
3. Network Readiness Index 2021. URL: <https://networkreadinessindex.org/>

Доброгорская Е.С.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dobrogorskaya E.S.

1st year student, 38.04.08 Finance and credit

Scientific adviser:

Kochetkova N. V.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DIGITALIZATION AS A CURRENT TREND IN THE DEVELOPMENT OF THE BANKING SECTOR

Аннотация: Статья посвящена обзору процесса цифровой трансформации российской банковской системы. Рассмотрены основные инструменты цифровизации в банках, а также вопросы создания цифровых экосистем как глобального тренда в банковском бизнесе.

Ключевые слова: Цифровизация, цифровая трансформация, банк, экосистема.

Annotation: The article is devoted to an overview of the process of digital transformation of the Russian banking system. The main digitalization tools in banks, as well as the creation of digital ecosystems as a global trend in the banking business, are considered.

Keyword: digitalization, digital transformation, bank, ecosystem.

Появление Интернета затронуло почти все сферы жизни современного человека. Инновационные технологии неуклонно развиваются, облегчают повседневные задачи, экономят время и открывают новые возможности для бизнеса, особенно для тех компаний, которые готовы быстро реагировать и пользоваться потенциалом новейших технологий для достижения поставленных целей.

Самый успешный бизнес наступательно «захватывает» Сеть, сделав ее своей основной площадкой для продаж и коммуникаций с потребителями. Согласно исследованиям [4], по состоянию на январь 2021 года в мире насчитывалось 4,66 миллиарда активных пользователей Интернета — 59,5% мирового населения. Из этого общего числа 92,6% (4,32 миллиарда) получили доступ к Интернету через мобильные устройства. В России 124 миллиона людей подключены к сети, что составляет почти 85 % населения страны.

«Цифровая трансформация представляет собой неотъемлемый элемент поддержания конкурентоспособности банков» [3]. Чтобы привлечь и удержать клиентов, банки становятся fintech-компаниями, объединяя надежность своих финансовых инструментов с адаптивностью и мобильностью цифрового стартапа. Тренд на цифровую трансформацию сформировался задолго до пандемии 2020 года — коронавирус лишь усилил цифровизацию всей экономики, и прежде всего финансовой сферы, став дополнительным стимулом к развитию дистанционных

каналов обслуживания. Более 57% организаций в России пересмотрели IT-стратегию своей деятельности. Несмотря на последующий спад пандемии COVID-19, цифровые услуги остаются высоко востребованными на рынке.

Выражая способность встроиться в новые обстоятельства, банки активно продвигают цифровизацию. Происходит переориентация с осуществления операционной функции на консультацию клиентов и продажу банковских услуг через удаленные каналы: различные операции совершаются без очного посещения клиента в офис банка.

Из ключевых цифровых технологий наиболее часто встречающимися инструментами цифровизации в банках являются: искусственный интеллект, анализ больших данных, роботизация процессов, чат-боты и оптическое распознавание.

Искусственный интеллект и нейронные сети используются в целях кредитного скоринга (оценка и прогнозирование рисков, связанных с возвратностью кредита) и выявления мошеннических схем. Банки внедряют биометрический анализ, чтобы идентифицировать клиентов и распознавать манипуляции злоумышленников. Удаленная идентификация — это относительно новый механизм, который позволяет частным лицам получать финансовые услуги дистанционно после подтверждения своей личности посредством биометрических индивидуальных данных (голос и изображение лица).

Анализ больших данных (BigData) помогает предоставлять персонализированные услуги большему числу клиентов. Обработка больших массивов данных о клиентах, анализ их трат, поведения в социальных сетях и геолокаций потенциально дает возможность лучше понять потребности клиентов и предварительно сформировать для них новые продукты.

Колл-центры постепенно замещаются чат-ботами и голосовыми помощниками, предоставляющими информацию о новых банковских продуктах, проводимых акциях, курсах валют, ближайших банкоматах и настроенными на стандартные ответы в мессенджерах и социальных сетях. Оптическое распознавание символов (OCR) задействовано для цифровизации документооборота при обслуживании и архивации документов.

Многие успешные банки используют RPA-системы — инструмент для автоматизации рутинных процедур, повышающий качество услуг и регулируемость процессов, а также разгружающий сотрудников путем внедрения программных роботов.

Развитию банковских цифровых систем препятствует недоверие клиентов кредитных учреждений и неготовность пользоваться незнакомыми для них цифровыми услугами. Еще одним сдерживающим фактором выступает риск информационной безопасности. К тому же, другими преградами являются законодательные требования и регулирование на государственном уровне. Стоит отдельно отметить интернет-банкинг как прогрессивное направление развития банковского дела и предпочтительный механизм для повседневного взаимодействия с банком со стороны клиентов. Через банковское мобильное приложение оплачиваются услуги ЖКХ, мобильной связи, интернета и пр., причем с помощью QR-кодов либо штрих-кодов, совершаются переводы денег по номеру телефона (в том числе системой быстрых платежей), открываются депозиты, оформляются заявки на ипотеку и автокредиты.

Цифровые решения — это часть клиентского сервиса.

За последние несколько лет количество филиалов, дополнительных офисов и других подразделений банков сократилось почти на 2300, что составляет около 8% их общего количества. «Банки сокращают сеть отделений, стремясь к оптимизации бизнеса и операционных затрат» [1]. Однако новые офисы открываются в новом формате, где, в основном, нет компьютеров и кассовых окон, а клиенты самостоятельно выполняют операции в своем онлайн-банке. Известно, что российские банки — одни из самых цифровых в мире. Россия признана ведущим лидером по развитию безналичных платежей и входит в первую пятерку стран по темпам роста доли интернет-транзакций.

Следующий этап развития банков — внедрение open API, которые нацелены на построение открытых экосистем.

Некоторые банки перестали быть исключительно финансовыми институтами, а трансформировались в экосистемы, интегрировавшие в себя не только банковские сервисы, но и сервисы контрагентов, и предлагают комплекс связанных продуктов.

Ужесточающаяся конкуренция с позиций необанков и бигтех-компаний вынуждает коммерческие банки двигаться вперед еще стремительнее. В результате цифровой трансформации банкам предстоит конкурировать не только между собой, но и с телекоммуникационными и IT-компаниями, также заинтересованными в поиске новых рынков. В связи с нарастающей конкуренцией пользователю останется только выбирать наиболее удобный интерфейс и выгодные условия. К числу банков с широко представленными нефинансовыми услугами относят гигантов Сбер, Тинькофф, ВТБ. Частью экосистемы Сбера являются как дочерние предприятия банка, так и иные независимые фирмы, с которыми банк заключил партнерские соглашения. В виде основных банк подчеркивает следующие направления: электронную коммерцию и логистические услуги, облачные технологии, развлечения, здравоохранение, доставку готовой еды, такси и каршеринг, мобильную связь и нефинансовые услуги юридическим лицам. Соединение разных платформ в экосистему в сочетании с сопровождающими их офлайн-сервисами открывает потребителю новое свойство клиентского опыта: нет необходимости регистрироваться по отдельности на каждой платформе, вдобавок вводить логины и пароли — экосистема использует сквозной идентификатор человека, и зачастую все онлайн-сервисы располагаются в одном приложении. Комфортнее пользоваться единым мобильным приложением, в котором подобраны разнообразные предложения товаров или услуг, проводя сравнение цен, а не ассортимента. Получение экосистемой данных о платежах клиента позволяет сформировать конкретно подходящее ему адресное предложение (как таргетированный маркетинг). Крупнейшие отечественные банки обладают большими преимуществами ввиду сложившейся деловой репутации и обширной базы клиентов. Тем не менее, в ближайшие десятилетия жизнеспособными останутся лишь те банки, которые смогут своевременно перевести бизнес-процессы в цифровой формат. Банки расширяют свои сервисы в направлении развития экосистем, стремясь выйти на более прибыльные сегменты финансового рынка. Цифровые экосистемы сейчас находятся в гораздо более выгодном положении, поскольку даже потери их прибыли от реорганизации деятельности в электронный формат несущественны по сравнению банками, работающими по классической модели.

«Оптимальная целевая структура российского рынка — как минимум несколько крупных национальных экосистем, конкурирующих между собой и с иностранными игроками, нишевые поставщики и менее масштабные платформы, удовлетворяющие спрос клиентов за пределами экосистем и бросающие вызов экосистемам-лидерам» [2, с. 5].

Таким образом, тенденции развития экономики требуют от финансово-кредитных организаций выхода на качественно новый этап развития, в рамках которого ускорится переход от традиционной модели бизнес-процессов к формированию экосистемы на базе использования современных цифровых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Банки уходят в онлайн // Коммерсантъ : газета. — 2020. — 18 марта. — URL: <https://www.kommersant.ru/doc/4291895> (дата обращения: 10.04.2022).
2. Экосистемы: подходы к регулированию // Банк России : официальный сайт. — URL: https://cbr.ru/Content/Document/File/119960/Consultation_Paper_02042021.pdf (дата обращения: 12.04.2022).
3. Якимущкина, Т. С. Цифровая трансформация как доминантный тренд развития банковского сектора / Т. С. Якимущкина // Вектор экономики. — 2020. — №5 (47).
4. Statista.com. 2021. Global digital population as of January 2021. // Statista.com : official website. — URL: <https://www.statista.com/statistics/617136/digital-population-worldwide/> (дата обращения: 11.04.2022).

Домащенко В.А.

*студент 1 курса направления подготовки
42.03.01 Реклама и связи с общественностью*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Domachenko V.A.

1st year student,

42.03.01 Advertising and Public Relations

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

THE PERSPECTIVES OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В статье рассматриваются преобразования, которые отмечены в Стратегии развития в социально-экономической сфере. В исследовании показаны нововведения и меры, направленные на улучшения жизни населения региона, развитие экономики в сфере производства и инвестиционных проектов.

Ключевые слова: Республика Крым, социальная сфера, экономическая сфера, экономика, развитие.

Annotation: The article discusses the transformations that are noted in the Development Strategy in the socio-economic sphere. The study shows innovations and measures aimed at improving the lives of the population of the region, the development of the economy in the field of production and investment projects.

Keywords. Republic of Crimea, social sphere, economic sphere, economy, development.

Крым представляет собой одну из самых перспективных для развития и инвестирования республик. Вследствие своей исторической своеобразности и уникальности, а также стратегической важности, присутствия мультинационального и поликонфессионального народного состава граждан, обладанием туристических и санаторно-курортных оздоровительных центров, наличием благоприятных природно-условий климата республика привлекает внимание не лишь местных жителей, а и граждан других субъектов Российской Федерации и ближайших дружественных государств.

И так, правительством Российской Федерации определенное время назад была выдвинута стратегия изменения Республики Крым в общественных и финансовых отраслях до 2030 года. В ней подробно рассматривалась совокупность внутренних проблем, методы их решения, перспективы изменений в разных сферах жизни полуострова, современные планы развития и т.д.

Реализация Стратегии позволит Республике Крым в кратчайшие сроки интегрироваться в общероссийское экономическое пространство, ускорить социальное развитие, создать существенно новые и модернизировать существующие территории пятого технологического уклада на основе новых технологий, повысить уровень жизни граждан.

Главная стратегическая цель – это обеспечение высоких стандартов качества жизни человека, его многостороннего формирования, обучения в течении всей жизни, продвижения интеллектуального и креативного потенциала, отдыха и оздоровления на базе внедрения современных инновационных достижений, сбережение ресурсов и экологизации всевозможных сфер жизнедеятельности.

Использование Стратегии в Республике Крым обеспечит новое качество существования граждан. Демографическая политика субъекта позволит: реализовать программы демографической стабилизации, направленные на увеличение рождаемости, уменьшение смертности и увеличение длительности жизни граждан; совершить качественный переход к системе управляемой миграции, который в свою очередь стимулирует миграцию молодежи и людей трудоспособного возраста; сформирует нравственные семейные ценности в обществе и улучшит существующий институт семьи; обеспечит занятость многих граждан в соответствии с потребностями современной экономики республики и личными потребностями граждан, таким образом. Вышеизложенное предполагает ряд главных вопросов. Например, развитие концептуально новых методов в системе нынешнего управления занятостью граждан на базе реализации следующих определенных принципов: а) креативность - развитие системы выявления, создания и удержания талантливых ребят; б) открытость - доступность информации о потребностях рынка труда на различные перспективы; в) мобильность - развитие продуктивной и комфортной организации переподготовки кадров с учетом изменяющихся потребностей экономики, создания транспорта и социального жилья; г) защищенность - усовершенствование организации общественных гарантий, обеспечение экологической, общественной и экономической безопасности [4, с. 77].

Большое внимание в Стратегии уделено и развитию творческой креативной молодежи региона: планируется создание условия для формирования творческой молодежной активности и социально значимых молодежных инициатив, а также, возможно, содействие развитию множества всероссийских студенческих центров с участием государства, крупнейших федеральных университетов и научных лабораторий (например, студенческий центр "Артек"). Особенно можно выделить то, что будут возможны условия для создания совершенно нового социального становления и духовно-нравственного воспитания молодежи; планируется реализация многих проектов по содействию сфер развития межрегиональных и международных молодежных связей.

Таким образом, в Крыму может существенно поменяться политика в социальной сфере. Перспективы региона могут ждать кардинальные улучшения качества и длительности жизни, развитие человеческого потенциала республики на основе увеличения результативности нового качественного здравоохранения, современного образования и комфортного жилищного строительства, а также, стоит отметить увеличение результативности регулирования государства в социально-экономических процессов в Республике Крым на основе формирования современных систем стратегического управления, пространственного и территориального планирования региона.

Кроме того, Стратегия, представленная Правительством РФ, заключала в себе информацию, о возможности развития благодаря предприимчивой внутрирегиональной пространственной политики и, отметим также, скорой реализации большого количества индивидуальных инвестиционных проектов в муниципальных районах, благодаря которым она сможет снизить различия в уровне существования и качестве социальной среды между различными ее территориальными образованиями, между городскими и сельскими территориями.

К назначенному периоду будет создана качественная и эффективная организация государственного, а также муниципального руководства и повышена эффективность бюджетной политики полуострова.

К установленному предполагаемому сроку будет выстроена множественная целостная

Система стратегического важного прогнозирования, а система государственного и муниципального руководства будет целиком и полностью переведена на программно-целевой подход. Кроме того, реализация новой эффективной кадровой организации в органах власти сможет обеспечить множественный кадровый резерв и создаст эффективную систему креативных навыков и мотиваций государственных гражданских служащих.

Также не стоит забывать, что множественное распространение получит, и проектное управление, которое приведет к уменьшению рисков, связанных с недостижением либо несвоевременным достижением запланированных результатов работы органов властной деятельности (органов местного самоуправления), в том числе неэффективной регрессивной реализацией поставленных перед соответствующим органом задачи целей. Отметим, что в промежуток до 2030 года полуостров усилит собственные конкурентные достоинства в главных сферах экономики обращая внимание на — во-первых, санаторном, курортном и туристическом комплексах, во-вторых, зерновом хозяйстве, выращивании и переработке масличных и эфиромасличных культур, а также выращивании винограда и виноделии, и наконец, рыболовстве и рыбоводстве, садоводстве и овощеводстве, производственном процессе пищевых продуктов, примечательно, в строении судов, химической сфере. Подчеркиваем, что на базе увеличения и реорганизации фондовооруженности, внедрения сегодняшних технологий на многих вводимых предприятиях, модернизации текущих производств, вероятно, будет возможно существенно снижена энергоемкость и повышена продуктивность труда.

Экономический рост в полном объеме будет направлен на высокотехнологичное развитие, объем новых продуктов, работ, также, услуг в процентах от совокупного объема отгруженных продуктов, и наконец, выполненных работ, услуг, в данном случае добьётся 12%. Нельзя отрицать, что активно станут развиваться общепринятые сферы, сферы и технологии пятого технологического уклада (технологии информационно-коммуникационной сферы, медицинские технологии, биотехнологии, альтернативная энергетика, электроника).

Отметим, что инфраструктурные ограничения являются важными ограничениями на текущем этапе становления. К 2020 году благодаря строительству моста через Керченский пролив, газопровода Краснодарский край - Крым, новых объектов электроэнергетики и электрических подстанций в Республике Крым будут решены проблемы, связанные с энергетической и транспортной блокадами полуострова.

Кроме того, обновление коммунальной и транспортной инфраструктуры сможет снизить издержки экономики Республики Крым и повысить качество жизни граждан. Самое интересное заключается в том, что будет сформирована новая инвестиционная и высокотехнологичная инфраструктура, спроектированная в соответствии с современными стандартами, что будет способствовать повышению инвестиционной привлекательности Республики.

На территории Республики Крым появятся туристический, судостроительный, химический, агропромышленный, а также, пищевой, медицинский и биологический кластеры, IT-кластер и кластер креативной индустрии, вероятно, они позволят нам качественно укрепить кооперационные связи внутри полуострова. Также, в дополнение к новой инфраструктуре будут достигнуты такие позитивные изменения в институциональной среде (включая широкое сотрудничество между государственным и частным секторами).

Реализация мер Стратегии позволит значительно и качественно снизить долю крупного теневого сектора в экономике. Современный малый и средний бизнес будет играть особую роль в экономике Республики Крым. Высокотехнологичная модель формирования и смелое повышение конкурентоспособности продукции.

Республика Крым позволит крымским предприятиям дифференцировать свою внешнеэкономическую деятельность. К 2030 году экспорт крымской продукции, как ожидается, увеличится в 15,1 раза (в ценах 2015 года). Отметим также, что география торговых отношений

значительно расширится, у организаций Республики Крым появятся новые важные коммерческие партнеры в ЕАЭС, ШОС, СНГ, других странах Азии, Африки и Латинской Америки.

Кроме этого, в промежутки до 2030 года в социальной сфере Республики Крым произойдут существенные качественные изменения. Главные характеристики качества

Совеществования и человеческого формирования станут выше, чем в среднем по стране. Высокий уровень образования, который получают учащиеся полуострова, существенно обеспечит экономическую сферу Крыма своими высококвалифицированными специалистами, которые смогут достичь своих амбициозных целей и задачи, которые были поставлены Стратегией социально-экономического формирования Республики Крым до 2030 года. Новая совершенная система образования сформирует современную степень технологической осведомленности и высокую креативности. Будет сформирована многоопытная и инновационная система помощи врачей, медицинских работников, позволяющая увеличить продолжительность жизни граждан. В связи с повышением качества и благосостояния в Республике Крым произойдут изменения в естественном движении населения: депопуляция сменится обычным приростом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дубровина Марина Анатольевна Приоритетные направления развития Республики Крым // Вестник СГЮА. 2015. №5 (106). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prioritetnye-napravleniya-razvitiya-respubliki-krym>

2. Закон Российской Федерации "О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года" от 09.01.2017 № 352-ЗРК/2017 // Официальный интернет-портал правовой информации. - 2017 г. - с изм. и допол. в ред. от 30.05.2018.

3. Мочалова Виктория Дмитриевна, Кудлай Андрей Анатольевич Стратегии развития Крыма: от концепций к реалиям // Science Time. 2015. №4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/strategii-razvitiya-kryma-ot-kontseptsii-k-realiyam>

4. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.

Доможилкина Ж.В.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»*

Domozhilkina Zh.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНСТРУМЕНТЫ HR-АНАЛИТИКИ

HR ANALYTICS TOOLS

Аннотация: В статье сформулированы основные задачи, стоящие перед HR-аналитикой, выделены две основные формы аналитики. Описаны уровни, которые проходит компания, внедряя в свои внутренние процессы HR-аналитику, а также основные объекты HR-аналитики. Определены перспективные инструменты HR-аналитики и обоснованы основные преимущества их использования.

Ключевые слова: HR-аналитика, персонал, инструменты HR-аналитики, текучесть кадров, прогностическая аналитика, предписывающая аналитика, способности и возможности персонала, организационная культура, потенциал, лидерство, панель управления, искусственный интеллект, виртуальная адаптация и обучение.

Annotation: The article formulates the main tasks facing HR analytics, identifies two main forms of analytics. The levels that the company goes through when implementing HR analytics into its internal processes, as well as the main objects of HR analytics, are described. Promising HR analytics tools are identified and the main advantages of their use are substantiated.

Keyword: HR analytics, personnel, HR analytics tools, staff turnover, predictive analytics, prescriptive analytics, staff abilities and capabilities, organizational culture, potential, leadership, control panel, artificial intelligence, virtual adaptation and training.

HR-аналитика является неотъемлемой частью управления данными, а ее внедрение может дать положительную отдачу для любой организации и любого бизнеса. Успешная HR-аналитика основана на понимании того, что не размер измеренных данных, а скорее влияние этих данных на принятие решений в организации приводит к результату. HR-аналитика является необходимым инструментом для анализа не только для HR-подразделения, она также может создать ценность для всей организации.

В целом HR-аналитика – это область аналитики, которая занимается анализом персонала с использованием аналитических процессов по отношению к человеческому капиталу внутри организации для повышения, как эффективности работы сотрудников, так и их удержания.

Основная задача HR-аналитики – это сбор соответствующих данных о каждом процессе управления персоналом с помощью определенного набора инструментов, для принятия обоснованных решений по улучшению этих процессов. К основным вопросам, ответы, на которые могут быть получены в результате использования такой аналитики, относятся: какова текучесть кадров; кто из сотрудников потенциально может уйти из организации; какой размер текучести кадров будет критическим для организации.

Для большинства специалистов ответы на первый вопрос не затруднительны, в отличие от последующих, требующих сбор многочисленных данных и их анализ. Однако, только начав анализировать свои проблемы с персоналом, организация начнет проводить активную кадровую аналитику.

Использование HR-аналитики может осуществляться в разных формах, таких как прогнозирующая и предписывающая аналитика.

Прогностическая аналитика персонала помогает анализировать огромные массивы данных, чтобы определить, какие сотрудники обладают наибольшим потенциалом успеха в организации, а также спрогнозировать, какие сотрудники, вероятнее всего, уйдут в ближайшем будущем [2].

Предписывающая аналитика рабочей силы предписывает действия, которые руководители отдела кадров могут предпринять, чтобы помочь развить и удержать ключевых сотрудников, на основе данных, полученных в результате прогнозной аналитики [3].

Данные формы аналитики рабочей силы должны использоваться только во взаимодействии.

Каждая компания, внедряя в свои внутренние процессы HR-аналитику, проходит 4 уровня от базовой работы с информацией (описательная аналитика), через метрики и отчетности (коэффициенты сегментации), сравнительный анализ (бенчмаркинг), инсайт (понимание человеческого ресурса с использованием внутренних и внешних баз данных) до уровня предсказания (принятия решений в реальном времени) [1].

Основными объектами HR-аналитики на данный момент являются:

1. Отток персонала. Аналитика оттока сотрудников представляет собой процесс оценки текучести кадров для разработки прогнозов будущего развития организации и снижения оттока персонала.

2. Способности и возможности персонала. Аналитика способностей и возможностей относится к процессу управления талантами, который помогает определить основные компетенции рабочей силы организации и предпринять шаги для устранения возникающих пробелов в наличии необходимых компетенций.

3. Организационная культура. Данный анализ предполагает процесс оценки и мониторинг изменений в культуре организации для выявления первых признаков «токсичности» в правилах, системах и моделях организации.

4. Потенциал. Аналитика в данном случае показывает, насколько эффективен персонал с точки зрения операционной эффективности и насколько каждый из сотрудников должен развиваться.

5. Лидерство. Аналитика лидерства позволяет проводить анализ и выявлять различные аспекты лидерства на рабочем месте.

Инструменты HR-аналитики помогают собирать и анализировать данные о персонале более эффективным и упорядоченным способом. Они предоставляют возможность исследовать корреляцию, причинно-следственную связь, и на основании этого корректировать свои решения и разрабатывать прогнозы. Аналитические данные о персонале могут включать в себя: состав рабочей силы по различным параметрам, стоимость найма, уровень вовлеченности сотрудников, коэффициент текучести кадров, уровень оплаты труда и ее дифференциация и т.п. Существуют инструменты, подходящие для организаций самых разных размеров, от небольших стартапов до крупных корпораций с большим количеством сотрудников. Преимущества использования различных инструментов HR-аналитики проявляются в следующем:

- это потенциал для повышения эффективности процесса подбора персонала и привлечения талантов – сокращение времени и затрат на найм, повышение качества найма.
- повышение эффективности бизнеса благодаря анализу отслеживаемых показателей производительности (например, измерение производительности с помощью ее целей).
- мониторинг разнообразия рынка труда, а также оповещение о необходимости действий – для обеспечения более инклюзивного, разнообразного и инновационного рабочего места.
- повышение производительности труда, поскольку сотрудники чувствуют, что бизнес активно инвестирует в своих сотрудников и предпринимает действия по созданию лучшей рабочей среды с помощью гибких и адаптивных подходов и политики.
- улучшенное планирование рабочей силы, предусматривающее снижение уровня выбытия и активного набора персонала для поддержки роста компании.

- увеличение доходов за счет более упорядоченных, информированных и целенаправленных процессов управления персоналом.

Среди наиболее перспективных инструментов HR-аналитики можно выделить: панель управления кадровой аналитикой, искусственный интеллект и автоматизация при приеме на работу, виртуальная адаптация и обучение, управление эффективностью, прогнозные отчеты. Так, например, панель управления показателями персонала является важной частью планирования и стратегии управления человеческими ресурсами. Это инструмент, который формирует основу для принятия обоснованных решений в организации, его основными функциями выступают:

- мониторинг человеческого капитала. Регулярная отчетность позволяет отделу кадров отслеживать ключевые показатели работы персонала, предвидеть новые тенденции и решать возникающие проблемы до того, как они окажут негативное влияние на бизнес.

- помощь в повышении эффективности управления персоналом. Аналитика позволяет информировать менеджеров разного уровня о любых изменениях в организации или в командах, тем самым способствуя удержанию сотрудников и минимизации рисков, связанных с их уходом.

- решение проблемных областей организации с большей прозрачностью, поскольку репутация отдела кадров будет в режиме реального времени.

Искусственный интеллект и автоматизация в сфере управления персоналом – это инструмент, который может быть использован при приеме на работу для установления первоначального контакта и проверки кандидатов на должность, для подтверждения настоящих заявок или резюме и отсева поддельных.

Виртуальными и интерактивными могут стать программы стажировки и обучение. Это будет, в первую очередь, связано с огромными успехами в области искусственного интеллекта и обработки естественного языка и машинного обучения.

Обзоры эффективности и управление станут более подробными и персонифицированными благодаря подробной аналитике, предоставляемой инструментами HR-аналитики. Это поможет не только в подборе персонала, но и в планировании преемственности и продвижении по карьерной лестнице.

Таким образом, используя разнообразные инструменты HR-аналитики, компании смогут выявлять риски сокращения персонала и превентивно принимать меры для их устранения, определять сильные и слабые стороны сотрудников, помогая создавать лучшие и эффективные команды, повышать производительность и культуру выполняемой работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Левичев, Ю. HR-аналитика: основные тенденции, вызовы и практика [Электронный ресурс] / Ю. Левичев, Е. Ворогушин. // РwC. – Режим доступа: <https://www.pwc.ru/ru/publications/hr-analytics.pdf> (дата обращения: 25.03.2022)

2. Fitz, J. Predictive Analytics for Human Resources / J. Fitz, J.R. Mattox II. – Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, 2014. – 172 p.

3. Jensen-Eriksen, K. The role of HR analytics in creating data-driven HRM Textual network analysis of online blogs of HR professionals [Электронный ресурс] / K. Jensen-Eriksen. // Aalto University. – 2016. – 128 p. – Режим доступа: http://epub.lib.aalto.fi/fi/ethesis/pdf/14656/hse_ethesis_14656.pdf (дата обращения: 25.03.2022).

Дудко В. А.

*магистр 1-го курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Балко С. В.*

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Dudko V. A.

*1-st year student, 38.04.03 Personnel Management
Scientific adviser:*

Balko S.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: A SOCIOCULTURAL APPROACH

Аннотация: в современном обществе культура грамотного управления является главной ценностью организаций в вопросах развития экономического потенциала и обеспечения достойного уровня их жизни. Совершенствование персональной культуры, как определяющего фактора стиля управления, должно находиться в приоритете деятельности руководителя. При этом, персональная культура руководителя проявляется не только в процессе управления, в виде приказов, распоряжений, но и в демонстрации своих положительных качеств в повседневной трудовой деятельности, формируя тем самым некоторый эталон поведения.

Ключевые слова: руководитель, персональная культура руководителя, управление персоналом, управленческие решения, стиль управления.

Annotation : in modern society, the culture of competent management is the main value of organizations in the development of economic potential and ensuring a decent standard of living. The improvement of personal culture, as a determining factor of the management style, should be a priority of the manager's activity. At the same time, the personal culture of the head is manifested not only in the management process, in the form of orders, orders, but also in demonstrating his positive qualities in everyday work, thereby forming a certain standard of behavior.

Keywords: manager, personal culture of the manager, personnel management, management decisions, management style.

Персональная культура руководителя – это ключевой фактор в управленческой деятельности, который во многом определяет уровень и качество принимаемых руководителем решений, а соответственно направление деятельности организации в целом.

Культура управленческого труда изучалась многими научными деятелями, среди которых стоит отметить работы таких учёных как Е. Френик [2], Л.В. Гудырева [3], Ф. В. Зиновьев [1, стр. 75].

Руководитель современной организации любого уровня сложности, объёма производимой продукции или количества оказываемых услуг, в своей управленческой

деятельности должен руководствоваться знаниями, умениями и навыками, которыми он обладает в части решаемых проблем, но при этом, определяющим фактором будет выступать его личная, персональная культура как руководителя.

Каким бы профессиональным или жизненным опытом не обладал руководитель, именно от его уровня культуры, как понятия обобщающего, будет зависеть успех или обратнорпропорциональная его сторона в области предпринимаемых руководителем действий для решения тех или иных задач или проблем. Такими проблемами могут выступать: необходимость рационализации труда персонала, потребность в реорганизации процессов производства, необходимость переориентации деятельности организации (стратегическое планирование), а также – налаживание качественных контактов с целевой аудиторией, в отношении которой направлена деятельность организации (партнёры и клиенты). Такая интерпретация понятия персональной культуры руководителя позволяет понять степень важности последней в процессе её интеграции в организационную культуру, с которой должен так или иначе идентифицировать себя руководитель.

Сущность персональной культуры руководителя заключается в наличии либо отсутствии у него того необходимого базиса управленческих, деловых и профессиональных компетенций, которыми любой управленец руководствуется в процессе своей деятельности. Именно от компетентности и персональных качеств управленцев зависит то, насколько эффективный и безболезненный вариант выхода из той или иной проблемной ситуации, которые зачастую могут поначалу казаться тупиковыми, предложит руководитель. И в случае, если такое необходимое эффективное решение будет найдено, то это явно обеспечит сохранение организацией за собой не только имеющихся позиций, но и позволит упрочить репутацию организации и появятся задатки для большего на отечественном или зарубежном рынке.

Под понятием «управленческая культура» или «культура руководителя», подразумевают: нравственность, компетентность в вопросах управления, культуру рациональной организации труда, имидж (внешний вид, коммуникативные способности). Следует понимать, что каждый из вышеперечисленных элементов играет особо важную роль в формировании облика управленца. Поэтому в случае, если все необходимые навыки будут действительно доведены до необходимого уровня, другими словами, до автоматизма, руководитель сможет обеспечить плановый уровень эффективности деятельности, решение поставленных как краткосрочных, среднесрочных, так и долгосрочных задач, что и будет способствовать только росту качественных и количественных показателей деятельности предприятия [3].

Для понимания того, что следует подразумевать под элементами культуры менеджера, следует дать им подробную характеристику. Одна из самых весомых составляющих понятия это нравственность. Ведь именно она как ничто иное определяет человека, в нашей интерпретации – руководителя, как благосклонного и культурного, порядочного и здравомыслящего, умного и совестливого, - с помощью этих критериев можно подтвердить и обратное. Ведь руководитель с низким уровнем нравственности, для которого не существует понятия цензуры, может нанести большой вред социально-психологической обстановке в организации, а следствием этого будет морально-психологический упадок сотрудников в большинстве случаев [2]. Именно поэтому нравственной культуре придаётся такое немаловажное значение. Следует заметить, что и нравственная культура включает в себя такие пункты как: - культура управленческого поведения; - культура коммуникаций (общения); - культура мышления (планирование, анализ, стратегическое мышление).

Под культурой поведения подразумевается выбор того или иного варианта поведения, соответствующего возникшей непредвиденной и непредсказуемой ситуации. Американские и японские учёные совместно провели исследование в области управления, в ходе которого были определены качества идеального руководителя. Среди прочих были выделены следующие характеристики: баланс твёрдости и гибкости, серьёзности и чувства юмора, дружелюбности и дистанцирования, преданности делу и сдержанности, риска и планирования. Руководитель должен уметь находить подходы к качественному управлению персоналом организации, к

выстраиванию продуктивных взаимоотношений с партнёрами и клиентами и всё это, в условия непредсказуемой социально-экономической обстановке.

Культура общения руководителя должна быть на высоком деловом уровне, поддерживаемом степенью интеллектуального развития. Согласно оценкам отечественных учёных, около 80% рабочего времени, у руководителя, расходуется на общение. Общение можно классифицировать по следующим уровням: горизонтальное и вертикальное. В случае горизонтали общение происходит между одноуровневыми сотрудниками, то есть между теми, кто занимает должности равные по рангу (сотрудник-сотрудник, руководитель-руководитель). Вертикальным же называют общение, которое происходит между сотрудниками, занимающими разные должностные позиции (сотрудник-руководитель, руководитель-сотрудник). Инициатором общения при вертикальном общении может быть как руководитель, так и подчинённый. В связи с этим, навыками грамотного общения и качественной подачи информации должен, даже обязан владеть каждый руководитель [1, стр. 76].

Культура мышления представляет собой необходимость самоконтроль, а также доброжелательность и терпимость по отношению к коллегам, партнёрам и клиентам. Мышление руководителя должно быть выстроено таким образом, чтобы проводить качественный анализ всех процессов деятельности организации и уметь выстраивать эффективную стратегию развития с предвидением возможных рисков на пути развития организации. Комплекс этих качеств должны формировать нравственную культуру менеджера. В случае, когда руководитель по многим показателям является нравственным человеком, в положительном аспекте – это уже отличный пример для персонала. Такой руководитель будет лучшим образом влиять на микроклимат, который в свою очередь определяет положительный социально-психологический уровень внутри организации. В совокупности это положительно влияет и на показатели эффективности деятельности сотрудников.

Культура организации труда, управленческая компетентность и имидж, эти показатели, которые также являются неотъемлемой частью персональной культуры руководителя. Это те индикаторы, по которым можно определить насколько руководитель соответствует установленным нормам в части управленческой деятельности и как он влияет на персонал организации, определяя тем самым вектор её развития.

Таким образом, под персональной культурой следует понимать совокупность нескольких составляющих, которые прямым образом влияют на стиль управления. Такими составляющими являются: личная культура руководителя (внешний вид, культура организации рабочего пространства, самоорганизация, коммуникативные навыки, работа с техническими средствами труда и документацией), профессионализм (компетентность во всех вопросах деятельности организации: коммерческая, правовая деятельность), управленческие навыки (взаимодействие с целевой аудиторией: клиенты, партнёры, смежники и органы исполнительной власти, осуществляющие регулируемую и координирующую функции).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зиновьев Ф. В. Проблемы формирования успешных специалистов / Ф. В. Зиновьев // Материалы научно-практической конференции «Современные технологии управления персоналом». – Симферополь: Ариал, 2018. – С. 75-79
2. Корпоративная культура организации [Электронный ресурс: <https://www.evkoval.org>] / Режим доступа: <https://www.evkoval.org/kursovye-raboty/korporativnaya-kultura-v-organizatsii-teoreticheskie-osnovyi-korporativnoj-kulturyi--> (Дата обращения 02.02.2022)
3. Культура поведения руководителя [Электронный ресурс: <https://studref.com>] / Режим доступа: https://studref.com/615004/menedzhment/kultura_povedeniya_rukovoditelya (Дата обращения: 02.02.2022)

Зиновьев Ф.В., Дудко В. А.

*д.э.н., профессор кафедры управления персоналом
магистр 1-го курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Dudko V. A.

1-st year student, 38.04.03 Personnel Management

Zinovjev F.V.

*Doctor of Economics, Professor of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ

FORMATION OF HR SPECIALISTS IN THE CONDITIONS OF TRANSFORMATION OF EDUCATIONAL PROCESSES

Аннотация: рассмотрены предпосылки и определяющие факторы развития цифровизации. Определены факторы, оказывающие влияние на характер и интенсивность процессов цифровизации образования. Рассмотрены аспекты цифровизации образования в высшей школе. Проанализирован процесс подготовки HR-специалистов в условиях трансформации образовательной среды. Приведены и рассмотрены преимущества и недостатки онлайн-обучения, дана соответствующая оценка цифровизации в образовании.

Ключевые слова: цифровизация, трансформация образования, онлайн-обучение, формирования HR-специалиста в условиях цифровизации.

Annotation: the prerequisites and determining factors of digitalization development are considered. The factors influencing the nature and intensity of the processes of digitalization of education are determined. The aspects of digitalization of education in higher education are considered. The process of training HR specialists in the conditions of transformation of the educational environment is analyzed. The advantages and disadvantages of online learning are presented and considered, and an appropriate assessment of digitalization in education is given.

Keywords: digitalization, transformation of education, online training, formation of an HR specialist in the conditions of digitalization.

Цифровизация — это реальность и одновременно вызов современности. Изучением данной проблемы занимались учёные М. С. Агафонова, А. К. Климачёва [6]. Авторами была подчеркнута безоговорочность данного явления как прогресс и неизбежный результат развития информационных технологий, в его положительном аспекте влияния на научно-исследовательскую и социально-экономическую среду. Рассматривая цифровые технологии в высшем образовании, необходимо отметить, что движение в данном направлении, во-первых, не является сугубо национальным решением и приоритетом а, во-вторых, не является самоцелью, а имеет более глубокий смысл. Повышение качества образовательного процесса является основной миссией и главной задачей структурных реформ в сфере высшего образования в России, на протяжении последних десяти лет. Образование в течение всей жизни приобретает все большее значение для благосостояния граждан общества и экономики в целом.

В виду известных условий современности, распространения пандемии коронавируса, цифровизация пришла во все сферы общественной жизни в форме новых информационно-

технологических подходов к взаимодействию между людьми. Высшее образование не исключение, происходит трансформация образовательного процесса. Наблюдается уход от классической формы подачи учебного материала в аудитории при непосредственном общении между преподавателями и обучающимися к дистанционной форме обучения [2]. Расширение возможностей современных информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) уже в ближайшей перспективе окажет влияние на процессы формирования спроса и предложения на рынке труда, скорректирует требования к квалификации специалистов. Для системы образования в этом контексте возникает серьезный вызов: с одной стороны, уже сейчас критически важно обеспечить подготовку специалистов с цифровыми компетенциями, а с другой стороны – необходимо адаптировать свою внутреннюю организационно-институциональную логику для сохранения собственной конкурентоспособности. Важным фактором, влияющим на скорость цифровизации, становится доступность Интернета и ИКТ. Широкий спектр факторов, оказывающих влияние на характер и интенсивность процессов цифровизации образования. Одной из наиболее существенных тенденций в области цифровизации образования следует признать расширение образовательного пространства. Актуальные цифровые технологии (онлайн-обучение, Big Data, дистанционные занятия) существенно видоизменяют его архитектуру. Перед высшими учебными заведениями, фактически, поставлена задача готовить специалистов и поддерживать преподавателей в развитии творчества в условиях электронной среды. Государству необходимо последовательно преобразовать образовательную систему на основе эффективного использования цифровых технологий в процессе обучения. Подразумевая цифровизацию высшего образования, речь идет о трех аспектах использования цифровых технологий в современном вузе:

- обучение при помощи цифровых технологий;
- применение цифровых технологий в менеджменте образования, как индивида, так и образовательного учреждения (в том числе для оценки степени усвоения материала, формирования компетенций, построения и корректировки образовательных треков);
- обучение цифровым технологиям для профессиональных целей [1].

Цифровая трансформация — необходимый и неизбежный переход от традиционных методов обучения к новым формам и методам. Это не только цифровизация или информатизация. Требуется пересмотр целей, организационной структуры, процессов в образовательном учреждении. И все это в условиях сравнительно низкой готовности большинства вузов к изменениям. Подготовка HR-специалистов в условиях трансформации образовательных технологий особо не отличается от подготовки специалистов другого профиля, ведь речь идет, в первую очередь о самом процессе образования. Качественное HR-образование приносит пользу и самим обучающимся и работодателю на отечественном рынке труда. Специалист с ценными знаниями и престижным дипломом имеет все шансы на трудоустройство в успешной организации. Применение разнообразных методов обучения дает участникам возможность глубже и полнее усвоить материал. Особенно ценны интерактивные формы обучения — разбор кейсов, групповой поиск решения, методов симуляции различных ситуаций и мотивации обучающихся к приобретению востребованных практических навыков. Эти формы передачи знаний вполне возможны в рамках дистанционного обучения, однако они пока не реализуются в полной мере. Обучение HR-специалистов ведется в разных форматах. Широко используются интерактивные методы. Программа включает различные функции HR, такие как формирование стратегического видения, аналитические функции, планирование и оценка затрат на совершенствование персонала, подбор и адаптация персонала, мотивация к непрерывному саморазвитию, управление карьерным ростом, оценка и формирование организационной культуры. HR-специалист должен не только в совершенстве владеть теоретической базой, но и правильно ее применять. От успешного менеджера по персоналу ждут отличного владения навыками коммуникации, умения хорошо разбираться в людях, быстро и эффективно справляться с изменениями. Он должен уметь моделировать процесс управления персоналом организации, с учётом её особенностей. Персонал организации не зря называют «человеческим капиталом» — очевидно, что её успех, в первую очередь, формируют

кадры. А кадрами, как и любыми другими ресурсами, нужно умело управлять. Деятельность специалиста по HR уже давно не сводится к подбору персонала и работе с документами. От него зависят такие условия процветания организации, как: уровень компетентности и профессионализма сотрудников; их мотивация к работе; формирование эффективного микроклимата в коллективе; чувство удовлетворения от работы у каждого сотрудника. Формирование базиса качественных и актуальных знаний HR-специалиста в области управления персоналом, его становление как грамотного управленца, имеющего соответствующую теоретико-практическую, психологическую подготовку возможно в полной мере лишь в традиционном (очном) формате обучения, в стенах образовательного учреждения.

Существенным недостатком дистанционного образования является его направленность на удовлетворение краткосрочных или, в лучшем случае, среднесрочных задач. Специалист, овладевший ограниченным набором компетенций, не имеющий при этом фундаментальной базовой подготовки, не может рассчитывать на высокие показатели в своей профессиональной деятельности [4]. Онлайн-обучение выдвигает на повестку дня еще одну проблему коммуникации между преподавателем и студентами, оказывающую существенное влияние на содержание и результаты обучения [3]. Это проблема поддержания эффективного диалога при подаче материала с целью обеспечения взаимопонимания.

Подводя итог, стоит отметить, что внедрение цифровых инструментов и технологий в традиционные образовательные программы в современных вузах приводит к формированию новой модели обучения: онлайн-образования, создание виртуальной (цифровой) образовательной среды, что изменяет подходы к формированию специалистов в целом.

Влияние цифровых технологий и инструментов на институт высшего образования многопланово [5]. Цифровизация высшего образования — процесс объективный, отражающий общую логику развития экономики и общества. Однако этот процесс сопряжен с рядом социальных рисков, затрагивающих как отдельные социальные группы (в данном случае преподавателей и студентов), так и важнейшие социальные институты. Изучать и систематизировать эти риски необходимо для того, чтобы процесс цифровизации был управляемым и чтобы его негативные последствия, по возможности, были минимизированы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зиновьев Ф. В. Методы использования информационных технологий в образовательном процессе / Ф. В. Зиновьев // Материалы международной научно-практической конференции «Перспективы Международного сотрудничества российских и зарубежных вузов». – Королев: Технологический университет, 2017. – с. 68-75
2. Зиновьев Ф. В. Мотивация к взаимодействию преподавателей и студентов / Ф. В. Зиновьев // Материалы конференции «Организационно-правовые аспекты инновационного развития агробизнеса» (16 мая 2017 г.) / Горки-Щецин, БГСХА, 2017. Вып. 14 – С. 20-24
3. Зиновьев Ф. В. Совершенствование труда преподавателей вуза / Ф. В. Зиновьев, В. А. Дудко // Материалы Всероссийской конференции «Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации». – Симферополь: Ариал. – 2019. – С. 53-56
4. Зиновьев Ф. В. Проблемы формирования успешных специалистов / Ф. В. Зиновьев // Материалы научно-практической конференции «Современные технологии управления персоналом». – Симферополь: Ариал, 2018. – С. 75-79
5. Понамаренко А. А. Рынок труда в условиях пандемии коронавируса и социально-экономической нестабильности / А. А. Понамаренко // Анализ состояния и перспективы развития экономики России: материалы всероссийской молодежной научно-практической конференции (с международным участием), т. 2, 30 апреля 2021 г. - Иваново. - 2021. - с. 201 - 203.
6. Влияние цифровых технологий на управление персоналом [Электронный ресурс: <https://moluch.ru>] / Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/316/72076/> (Дата обращения: 02.10.2021)

Дычек В.С.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Dychek V.S.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A. A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

DIGITAL HUMAN RESOURCE MANAGEMENT STRATEGY

Аннотация: в статье рассмотрены ключевые аспекты влияния цифровизации на управление человеческими ресурсами, проанализированы пути воздействия цифровой стратегии на развитие персонала в организации, а также представлены примеры успешного применения цифровых технологий в HR-процессах.

Ключевые слова: цифровая стратегия, развитие персонала, HR-процессы, инновационный найм, отбор, кадры, бизнес-процессы.

Annotation : the article examines the key aspects of the impact of digitalization on human resource management, analyzes the ways in which digital strategy affects the development of personnel in the organization, and also provides examples of successful application of digital technologies in HR processes.

Keywords: digital strategy, personnel development, HR processes, innovative hiring, selection, personnel, business processes.

Рост процессов развития современных технологий способствует значительному увеличению их во всех сферах жизни общества, в частности процессы управления организациями, сотрудниками и стратегиями ведения бизнеса. Цифровые технологии в системе управления человеческими ресурсами могут быть применимы к любым бизнес-процессам, а особую важность такие технологии приобретают при поиске, найме, адаптации, обучении сотрудников [2].

Сегодня HR-процессам уделяется большое внимание в аспекте автоматизации и цифровизации деятельности, так как последнее для него не просто будущее, а неотъемлемая и важная часть актуального построения взаимодействия с сотрудниками. Это прежде всего создание цифровой среды вокруг сотрудника, что позволяет планировать отпуск, обучаться и многое другое, через личный кабинет. Современные технологии решения кардинально изменили базовые принципы работы в офисе. Существует большое количество приложений, которые позволяют планировать рабочее время сотрудников и вести учет их посещаемости с помощью применения GPS локации [1]. Использование технологических решений дает

возможность дистанционно проводить собеседования кандидатов на различные должностные позиции, принимать участие в цифровых ярмарках вакансий, проводить онлайн-тренинги для обучения и развития персонала, а также автоматизировать большое количество каждодневных рутинных рабочих процессов. Сегодня крупные российские компании, такие как «Сбер», «ВТБ», «Промсвязьбанк» уже активно используют сервис HR-bazaar, который позволяет сводить к минимуму актуальную проблему подбора товаров, поставщиков и услуг для HR-специалистов [4]. Достаточно интересные проекты реализуются в области обучения персоналом. Российские учебные центры сегодня используют сервис по организации microlearning Diductio. Данная технология дает возможность индивидуально, для каждого сотрудника подобрать обучающие модели, которые хранятся на платформах, не затрачивая при этом большого количества временных затрат со стороны организации. Компания «Edstein», специализирующаяся на разработке HR-систем, представила эффективное решение, позволяющее централизовать систему управления обучением, в следствии которой можно построить индивидуальный образовательный план, основанный на приобретении необходимых профессиональных компетенций. Технология уникальна тем, что дает возможность объединить традиционные формы онлайн-обучения в части теоретических занятий и виртуальную реальность с максимальным погружением для практической отработки навыков [3]. Относительно недавно большинство HR-систем были избыточны, не подразумевая под собой наличие уникальных технологий развития сотрудников. Шаблонные технологии подходили исключительно для крупных компаний с большим штатом сотрудников, но для маленьких и средних организаций подобные технологические решения были дорогими и не являлись такими необходимыми, как для крупных. На рынке услуг появляются большое количество приложений, направленных на инновационность и отличающиеся функциональностью для дальнейшего развития различных бизнес-структур.

Сегодня современные технологии позволяют существенно облегчить процессы рекрутинга, проводить поиск и отбор кандидатов по резюме с применением искусственного интеллекта, проводить первичные собеседования с роботом, а также получать консультации в чат-боте. Также HR-технологии дают возможность проводить диагностику настроений в коллективе и оказывать влияние на лояльность сотрудников, что влияет на дальнейшее развитие бизнеса в целом. Так как вовлеченные и мотивированные сотрудники делают бизнес более эффективным и приносят больше прибыли [5].

Таким образом, процесс построения цифровой стратегии управления персоналом крайне актуален в современном мире и дает неограниченные возможности для совершенствования не только HR-процессов, но и всей сферы управления персоналом. А освоение новых тенденций рынка является ключевым направлением для HR-специалистов, без их изучения и понимания, невозможно дальнейшее успешное развитие компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беляцкий, Н.П. Цифровые трансформации управления персоналом / Н.П. Беляцкий, А.А. Подупейко // Совершенствование управления. – 2020. – С. 24-30.
2. Оленев, Д.А. Цифровизация технологий управления персоналом: обзор интернет-источников / Д.А. Оленев// Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования: материалы I Международной конференции. – 2019. – С. 68-75.
3. Цифровая трансформация управления персоналом [Электронный ресурс] // Studmir. – Режим доступа: <https://studmir.com/czifrovaya-transformacziya-upravleniya-personalom/> (Дата обращения: 07.03.2022).
4. Цифровизация и HR: как HR-технологии меняют бизнес и подход к подбору персонала [Электронный ресурс] // Hightech. – Режим доступа: <https://hightech.fm/2020/09/02/hr-tech-new> (Дата обращения: 07.03.2022).
5. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский// Молодой ученый. – 2020. – № 19 (309). – С. 260-262.

Дышловой И.Н.

Д.э.н., профессор кафедры управления персоналом

ФГАОУ ВО «КФУ им.В.И.Вернадского»

г.Симферополь. Россия

Dyshlovoi I.N.

Doctor of Economics, Professor of personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRANSFORMATION OF SOCIAL CAPITAL IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье выделены основные тенденции трансформации социального капитала в условиях цифровизации экономики, важнейшими из которых являются формирование сетевого капитала и виртуальных коллективов. Представлен перечень компетенций, формируемых в результате нейро-сетевого образования. Раскрыты функции социального капитала в процессе цифровизации на трех уровнях: индивидуальном, организационном и государственном. Рассмотрена негативная форма социального капитала.

Ключевые слова: социальный капитал, человеческий капитал, цифровизация, трансформация, сетевой капитал, компетенции.

Annotation : The article highlights the main trends in the transformation of social capital in the conditions of digitalization of the economy, the most important of which are the formation of network capital and virtual collectives. The list of competencies formed as a result of neural network education is presented. The functions of social capital in the process of digitalization are revealed at three levels: individual, organizational and state. The negative form of social capital is considered

Keywords: social capital, human capital, digitalization, transformation, network capital, competencies.

Теория социального капитала берет свое начало в конце 1980-х гг. в трудах социологов П. Бурдьё и Р. Патнема и получает дальнейшее развитие в исследованиях Д. Коулмана и Г. Лоури [1, 2].

Изначально понятие «социального капитала» означало «способность и возможность социальных систем предоставлять своим членам доступ к разнообразным ресурсам и повышать эффективность их совместной деятельности» [2].

Человеческий капитал является основным ресурсом цифровой экономики, составляет национальное богатство любого государства, и капитал социальный – его неотъемлемая часть, существующая в двух формах – бриджинговой (в гетерогенных группах) и бондинговой (в гомогенных группах) [3].

Структура социального капитала может варьироваться в зависимости от различных факторов, но большинство исследователей основными компонентами называют: доверие; социальные сети; просоциальные нормы; информационная обеспеченность.

Цифровая экономика накладывает отпечаток практически на все сферы жизни общества, обуславливая их трансформацию. Не являются исключением и элементы человеческого капитала, в частности социальный капитал, претерпевающий значительные изменения.

Прежде всего, цифровизация экономики привела к усилению роли социального капитала сети, выступающего в настоящее время основой взаимодействия населения, предпринимательских структур и государственных органов. Ряд исследователей заявляют даже о формировании новой формы человеческого капитала – сетевого капитала и определяют его как «как набор капитализируемых интегративно-распределенных сетевых способностей, навыков и компетенций высококвалифицированных работников, используемых для эффективного взаимодействия через Интернет с сетевыми государственными структурами, сетевыми бизнес-структурами, сетевыми научно-образовательными сообществами и с социальными сетями, которые используются для получения разнообразных общественных благ, рыночных выгод и сетевых эффектов» [4].

В этой связи актуальным вопросом становится развитие нейро-сетевого образования и подготовка специалистов, обладающих сетевыми и цифровыми компетенциями, основными из которых являются [3]:

- коммуникативные управленческие компетенции;
- умение работать в команде;
- умение брать на себя ответственность;
- навыки тайм-менеджмента;
- цифровые навыки;
- сетевая гибкость и мобильность;
- умение комбинировать информацию, полученную из различных источников;
- исследовательские навыки;
- навыки снижения угроз утечки персональных данных;
- навыки использования нейрокомпьютерных интерфейсов и искусственного интеллекта.

Интенсификация социальных связей и развитие социальных сетей положительным образом сказывается на эффективности экономической деятельности посредством: усиления доступности информации и возможности более эффективно использовать ее в бизнесе; получения преференций от имеющихся социальных связей (например, при трудоустройстве). Еще одной тенденцией в развитии социального капитала в условиях цифровизации является рост численности виртуальных коллективов, как сетевых объединений работников для совместной трудовой деятельности, осуществляемой в онлайн-режиме. На наш взгляд, социальный капитал можно рассматривать на трех уровнях: индивидуальном, организационном и государственном. Социальный капитал накапливается в течение всей жизни человека и выступает дополнительным ресурсом, повышающим конкурентоспособность работника на рынке за счет [5]: наличия компетенций, необходимых в условиях цифровой экономики; более высокого статуса в обществе; лучших условий для самореализации; активного участия в жизни общества [6].

Функции организационного социального капитала в условиях цифровизации экономики: конвертация других форм капитала; мобилизация ресурсов экономических субъектов; формирование корпоративной культуры [7]; снижение транзакционных издержек; уменьшение неопределенности при принятии управленческих решений; повышение качества информации; повышение эффективности коммуникаций; повышение ценностно-ориентационного единства в коллективе; усиление лояльности персонала; укрепление доверия между бизнес-партнерами; повышение уровня морально-психологического климата в коллективе. Итогом становится повышение эффективности бизнеса.

Функции социального капитала на государственном уровне: повышение консолидации и политической активности граждан; формирование социальных норм и правил; развитие командного духа в обществе [5].

Следует отметить, что, несмотря на положительное влияние на развитие экономики, в ряде источников приводится упоминание о таком явлении, как негативный социальный капитал. При таком подходе социальные сети рассматриваются как потенциально вредные, способствующие формированию нелегитимных экономических связей и снижению доли

позитивного социального капитала [8]. Тенденция к возникновению негативной формы социального капитала возникает в тех компаниях, которые ориентированы на достижение краткосрочных целей и не имеют четких стратегических ориентиров развития. Отрицательный социальный капитал способен существенно снизить эффективность деятельности организации в долгосрочном периоде, а его уровень находится в прямой зависимости от уровня доверия и развития групповых норм.

Развитие социального капитала позволит снизить цифровое неравенство третьего уровня – обеспечить социальные преимущества от использования цифровых технологий (первый уровень цифрового неравенства – доступ к технологиям; второй уровень – цифровые компетенции). Капитализация социального капитала выражается в расширении экономических возможностей населения и способствует реализации национальных государственных стратегий [9]. В процессе цифровизации происходит формирование новой системы экономических отношений, фундаментом которых становится социальный капитал. С развитием социального капитала снижается роль государства в регулировании экономики, требуется меньшее участие в экологических мероприятиях и трудовых взаимоотношениях, что позволяет оптимизировать финансовые затраты на государственное управление.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бурдые П. Социология социального пространства / пер. с франц. М.: Институт экспериментальной социологии; СПб.: Алетейя, – 2007. – 288 с. – Режим доступа: http://alexkrm.spb.ru/papers/Journalizm/lso/socio/reader/Bourdieu_symb.power.pdf (дата обращения: 22.01.2022).
 2. Магдеева М.Р., Жилина Н.Н., Загидуллина Т.С. Социальный капитал: понятие и подходы к исследованию // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. – Т.3. – № 1. – С. 18-23. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29312176> (дата обращения: 24.01.2022).
 3. Дятлов С.А., Доброхотов М.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2018. – № 4 (112). – С. 25-28. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35304373> (дата обращения: 20.01.2022).
 4. Дятлов С.А. Сетевой человеческий капитал миллениалов как драйвер развития цифровой экономики // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2019. – С. 26-31. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41214661> (дата обращения: 24.01.2022).
 5. Лысенко К.Ю., Типикина А.Е. Экономическое значение социального капитала // Международный студенческий научный вестник. – 2016. – № 2. – С. 68. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27290877> (дата обращения: 18.01.2022).
 6. Вартанова Е.Л., Гладкова А.А. Цифровой капитал в контексте концепции нематериальных капиталов // Медиаскоп. – 2020. – Вып. 1. – С. 8– Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44822576> (дата обращения: 27.01.2022).
 7. Спицына Л.Ю., Шашкова А.А. Социальный капитал как составная часть институциональной среды // Молодой ученый. – 2014. – № 5 (64). – С. 318-321. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=21429527> (дата обращения: 18.01.2022).
 8. Градович М.С. Негативные социальные эффекты как деформация социального капитала // Финансово-экономическое законодательство и его роль в современных реалиях: сборник статей Международной научно-практической конференции, 2017. – ООО «ОМЕГА САЙНЗ. – С. 13-18. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=29921635> (дата обращения: 30.01.2022).
- Кислинская М.В., Лудушкина Е.Н., Павлова И.А., Чемоданова Ю.В. Человеческий капитал как средство реализации стратегических инициатив ведущих государств по цифровизации экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 12-2. – С. 94-100. – Режим доступа: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=881> (дата обращения: 24.01.2022).

Дычек В.С.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Dychek V.S.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 Personnel Management

Scientific advisor:

Trojan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF ONLINE COMMERCE IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрены особенности развития интернет-торговли в цифровой экономике, проанализированы положительные и отрицательные моменты развития интернет-торговли, а также рассмотрены примеры крупных компаний, которые успешно применяют электронную торговлю и выступают лидерами в данной сфере на мировых рынках.

Ключевые слова: интернет-торговля, цифровизация, экономическое развитие, потребители.

Annotation : the article examines the features of the development of e-commerce in the digital economy, analyzes the positive and negative aspects of the development of e-commerce, and also considers examples of large companies that successfully use e-commerce and act as leaders in this field on world markets.

Keywords: online commerce, digitalization, economic development, consumers.

Сегодня с развитием цифровых технологий интернет-торговля постепенно вытесняет «традиционную», что позволяет сократить большое количество посредников между производителем и потребителем. Особенности интернет-торговли, в первую очередь, вызваны возможностью объединить большое количество площадок и сервисов с наличием определенного вида услуг, где оплата происходит в онлайн-формате. В подобных интернет-магазинах в обороте используют электронные платежи. С ростом цифровизации и массовым переходом в онлайн системы, интернет-торговля стала источником кардинальных преобразований в мировой экономике в целом. Доступ к интернет-магазинам, цифровым площадкам реализации товаров сегодня доступен на любом смарт-устройстве, что существенно облегчает процесс взаимодействия в покупке и реализации товаров и услуг [2]. В связи с такой популярностью интернет-торговли, можно отметить наиболее успешные аспекты в ее развитии:

- сайт-каталог, где предоставляются товары любой категории (Авито, Ozon, Юла и т.д.). Такие площадки дают возможность взаимодействию не только между физическими лицами, но и между компаниями, организациями и т.д. Возможность бронировать гостиницы, билеты, путешествия открывает большие перспективы для развития данной сферы;

- сервисы по онлайн-приему и оплате коммунальных платежей, штрафов и т.д. Сегодня электронные платформы давно заменили большие очереди в банках, так как электронные сервисы доступны с любого гаджета для быстрой оплаты различных видов услуг;

- онлайн-кинотеатры, онлайн-книги и т.д. Интеллектуальная собственность стала цифровым продуктом, которые активно продаются на интернет-платформах и покупаются людьми [3]. Приведем примеры самых успешных проектов интернет-торговли в мире:

1. Компания Alibaba, монополист китайского рынка интернет-торговли и одна из крупнейших компаний мира. Она является ключевым агрегатом для продавцов – физ. лиц, магазинов или производителей, которые сами отправляют товар покупателям.

2. Amazon – крупнейшая компания, обладающая огромным количеством складов и сортировочных центров, собственной службой доставки, которая использует в своей деятельности дроны и роботов для оптимизации процесса торговли.

3. Wildberries – одна из крупнейших российских онлайн-площадок торговли на рынке, которая продает одежду, обувь, бытовую технику и многое другое. Все товары компании доставляются с собственных складов через пункты выдачи или с помощью курьеров.

4. Ozon – еще один гигант российской интернет-торговли, который предоставляет покупку различного рода товаров. Как и Wildberries, Ozon использует большое количество пунктов выдачи своих товаров для удобства потребителей. Так же компания запустила сервис по продаже авиабилетов Ozon.Travel. Данная услуга пользуется большим спросом [1].

Сегодня интернет-торговля персонализируется, обладая умным поиском и подбором необходимых для человека товаров и услуг, а также анализирует предпочтения и на основе этих данных составляет личные рекомендации с учетом особенностей индивида [5]. Несмотря на большое количество возможностей, которые предоставляет интернет-торговля, у нее существуют как достоинства, так и недостатки. Основными преимуществами выступают: снижение затрат и упрощение бизнес-процессов во многих отраслях предпринимательства; минимизация посредников в реализации товаров и услуг; расширение целевой аудитории и возможность получения необходимого товара с любой точки мира. Основными недостатками являются: зависимость от коммуникационных технологий; отсутствие правового регулирования онлайн-коммерции, что вызвано действующим законодательством страны или региона; проблема защиты прав собственности, особенно в развитии электронной коммерции [4]. Но, несмотря на все негативные процессы интернет-торговли, она выступает важным источником формирования цифровой экономики в стране и наиболее популярным способом взаимодействия между производителем и потребителем.

Таким образом, развитие интернет-торговли ключевым образом влияет на цифровизацию экономики в целом, позволяет увеличивать объемы продаж, а также удовлетворять потребительский спрос и оказывать положительное влияние на социально-экономические аспекты страны в целом. А экономический эффект от развития интернет-торговли для многих государств позволяет увеличивать экспорт продукции и услуг посредством цифровизации торговли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Глобальное развитие e-Commerce: США, Китай, Россия [Электронный ресурс] //Shopolog. – Режим доступа: <https://www.shopolog.ru/metodichka/analytics/global-noe-razvitie-e-commerce-ssha-kitay-rossiya/> (Дата обращения: 06.03.2022).

2. Жамхарян, Г.Г. Развитие интернет-торговли в эпоху цифровизации / Г.Г. Жамхарян // Актуальные исследования. – 2020. – №10 (13). – С. 79-83.

3. Как устроена онлайн-торговля [Электронный ресурс] // РБК. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/607fe4549a7947027eaffbe6> (Дата обращения: 06.03.2022).

4. Чепелева, А.Ю. Интернет-торговля в России как основной элемент цифровой экономики / А.Ю. Чепелева, А.Ф. Хайрхуа// Студенческий научный форум. – 2019. – №1. – С. 95-103.

5. Электронная коммерция [Электронный ресурс] // Calltouch. – Режим доступа: <https://www.calltouch.ru/glossary/elektronnaya-kommertsiya/> (Дата обращения: 06.03.2022).

Ергин С.М.

*д.э.н., профессор кафедры экономики
предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ergin S.M.,

*Doctor of Economic Sciences,
Professor of Department of enterprise economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРЕХОД ОТ МОНОПОЛИЗАЦИИ К РЫНОЧНЫМ ВОЗМОЖНОСТЯМ

TRANSITION PROCESS FROM MONOPOLIZATION TO MARKET OPPORTUNITIES

Развитию предпринимательства на монопольных рынках, закрытых правительством с помощью лицензионной системы, бросают вызов высокопоставленные субъекты, использующие свои связи с регулирующими органами для охраны своих позиций на рынке [2, 4]. Однако эти влиятельные игроки не могут вечно сохранять свои доминирующие позиции, поскольку они вынуждены учитывать многочисленные и иногда противоречивые требования как со стороны регулирующих органов, так и со стороны потребителей, а также сталкиваются с финансовыми проблемами и устаревающими технологиями производства продукции [6]. Наши ранние исследования [3] давали объяснения того, как действующие субъекты разрешают конфликты и достигают консенсуса, однако более поздние исследования призвали к необходимости изучения предпринимательства, когда соглашение не может быть достигнуто, а значения рыночных структур остаются спорными [1].

В данной статье предполагается выявить предпринимательские возможности и инициировать изменения по формированию предпосылок конкурентных отношений между экономическими субъектами. Мы концептуализируем предпринимательские возможности как возможности, созданные с помощью дискурсивно-материальных практик в реальную действительность, где экономические субъекты определяют одни дискурсивно-материальные практики как возможные, а другие как невозможные.

Основываясь на анализе долгосрочного качественного тематического исследования в области недропользования строительно-минерального сырья Крыма за 2010-2018 гг. [1, с.20-25], мы предлагаем подход, с помощью которого, с началом реализации различного набора дискурсивно-материальных практик у предпринимателей с течением времени появляются возможности для экономического роста. Наш подход к исследованию процессов развития предпринимательства основан на изучении институциональных структур, которые организуют новые дискурсивно-материальные практики. Каждое событие закрепляет некоторых экономических субъектов за определенными практиками и изолирует их от других практик. Включение и отключение таких практик завершается критическими событиями, когда некоторые влиятельные лица начинают оспаривать ранее господствовавшие методы управления в отрасли. Новые структуры соединяются с существующими структурами, создавая новые наборы практик, которые дополняют существующие возможности в отраслях и конкурируют с ними.

Ряд ученых ранее призывали к необходимости «контекстуализировать предпринимательство, таким образом, чтобы расширить узкий, индивидуалистический взгляд на поведение предпринимателей, который в значительной степени доминировал в экономической литературе» [4, с. 26]. Такие призывы были мотивированы желанием выйти за рамки широко распространенного понимания предпринимательских возможностей,

вытекающего из теорий индивидуальных возможностей, а также связаны со спорами об открытии или создании новых предпринимательских возможностей. Ранее в научных исследованиях по организации, управлению и технологиям предпринимательских процессов [5, 7] считалось, что предпринимательские возможности – это не только перспективы роста, которые появляются у предпринимателей, либо создаются ими, но и потенциал бизнеса, который формируется в ходе дискурсивно-материальных практик ведения предпринимательской деятельности.

Исследуя структуру возможностей в секторе добычи строительного-минерального сырья в период 2010-2018 гг. мы показали, что сфера недропользования долгое время страдала от устаревших практик в частности технологии недропользования, а также от постоянных проблем, связанных с неуплатой платежей за недропользование или из-за незаконного недропользования. После сдвига в сторону либерализации данного рынка с 2015 г. и притока в отрасль новых технологий, использования современных методов производства новых строительных материалов, на рынок были вовлечены новые предприниматели, которые ранее от работы на нем были исключены.

Наконец, наш подход указывает на преобразование возможностей через непреднамеренные последствия. Мы считаем, что по мере перехода от жесткого контроля и регулирования к открытому рынку, движимому предпринимательством, конгруэнтные (согласованные) практики могут стать неконгруэнтными (несогласованными). Да, незначительные несоответствия приводят к конкуренции и инновациям, но слишком большое несоответствие в практике приводит к оппортунистическому поведению и дезагрегации. Дезагрегация рынка становится сдерживающим фактором, как и концентрация рынка. Оба этих процесса могут привести к критическим последствиям и новым циклам формирования новых структур. Таким образом, дискурсивно-материальные практики должны регулироваться спектром конгруэнтных и неконгруэнтных практик, предлагая сбалансированный набор взаимодополняющих и конкурирующих возможностей для экономических субъектов.

Наш подход при дальнейших предпринимательских исследованиях может быть применен в новых областях, таких как электроэнергетика, мобильная связь и др., где новые игроки оспаривают ранее закрытые рамки действующих субъектов, чтобы создать новые возможности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антимонопольная политика и развитие конкуренции в экономике региона: монография / под науч. ред. С. М. Ергина. Симферополь : ПОЛИПРИНТ, 2020. 184 с.
2. Антосик Л. В. Способы и последствия ограничения конкуренции (на примере Волгоградской области) // Региональная экономика: теория и практика. 2013. №2 39. С. 45–50.
3. Ергин С. М. Институт закрытой монополии как системный феномен экономики ценовых рынков. Монография. Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2016. 263 с.
4. Карагезьян У. В. Властная асимметрия и неконкурентное поведение фирм на потребительских рынках // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика. Экология. 2016. 1(34). С. 26–31.
5. Радаев В. В. Кому принадлежит власть на потребительских рынках: отношения розничных сетей и поставщиков в современной России. М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2011. 383 с.
6. Таллок Г. Потери благосостояния от тарифов, монополий и воровства // Экономика благосостояния и общественный выбор Вып. 4. Вехи экономической мысли; СПб. : Экономическая школа, 2004. С. 435–448
7. Шерер Ф., Росс Д. Структура отраслевых рынков. М. : Инфра-М, 1997. 697 с.

Еремеев А.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Eremeev A.S.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АДАПТАЦИЯ В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

ADAPTATION IN THE SYSTEM OF EFFICIENT PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье представлено значение адаптации сотрудников для эффективности управления персоналом, предлагаются способы повышения эффективности данного процесса.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, адаптация, система адаптации персонала, наставничество.

Annotation: The importance of employee adaptation for the effectiveness of personnel management, suggests ways to improve the efficiency of this process are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, adaptation, personnel adaptation system, mentoring.

Несовершенство программы адаптации на предприятиях привела к тому, что данный процесс не совершенствуется для новых сотрудников, для разрешения данной проблемы нами предлагается улучшение социально-психологического климата в коллективе и создание благоприятной внутренней обстановки, которая будет способствовать сплочению коллектива и формированию эффективной организационной культуры.

На предприятии адаптация нового персонала ведется в области профессиональных обязанностей выполнения трудовой функции, по нашему мнению, данный подход раскрывает лишь экономический аспект адаптации, нами предлагается также уделять внимание социальной и личностной стороне адаптации при помощи методов игрового моделирования.

Методы игрового моделирования являются эффективным инструментом в современном управлении персоналом, так как позволяют смоделировать реальную проблемную ситуацию и выработать в игровой форме пути ее решения.

Мероприятия, предложенные нами, для совершенствования адаптации персонала, рассчитаны на 9 месяцев, то есть имеют долгосрочную направленность, все мероприятия будут вводиться поэтапно, каждый этап будет документально оформлен. Для эффективной реализации предложенных направлений по совершенствованию адаптации персонала необходима их детальная проработка и установление причинно-следственной связи их с целью организации и ее профессиональной деятельностью.

Положение о наставничестве является организационным внутренним документом. Данное положение призвано регламентировать деятельность администрации, наставников и новых сотрудников, которые нуждаются в адаптации при вступлении в новую должность.

Создание организационного каталога является важным аспектом при построении эффективной системы адаптации. Данный документ будет оформлен в виде папки, которая будет в себе содержать: историю предприятия, организационную и управленческую структуру предприятия, достижения предприятия, награды и благодарности, функциональные обязанности ключевых специалистов, а также новых сотрудников, организационные документы, регламентирующие управление персоналом (правила внутреннего распорядка, инструктажи по технике безопасности, положение о персонале) и другие документы, при необходимости.

На первом этапе введения нового сотрудника в организацию, наставник должен будет организовать экскурсию по предприятию, ознакомить с организационным каталогом. Наличие организационного каталога будет свидетельствовать о высокой организационной культуре предприятия и наличие традиций и истории, что создаст благоприятный имидж предприятия в глазах нового сотрудника.

Важным аспектом при формировании эффективной системы адаптации является проведение собеседования с уволенными сотрудниками, для выявления реальных недостатков в той или иной должности. Обычно персонал при увольнении достаточно открыт к диалогу и реально может указать на недочеты и ошибки в области организации системы управления и производственного процесса.

На следующем этапе необходимо познакомить новичка с другими членами коллектива, для этого можно предложить подготовить небольшую презентацию о себе, а также снабдить коллег дополнительной информацией о новом сотруднике. Данный шаг позволит поддержать компетентность сотрудника на базовом уровне и лояльно ввести сотрудника в новый коллектив.

Специальные методы адаптации связаны непосредственно с должностью и профессиональными обязанностями, сюда относят: функции подразделений, рабочие обязанности, отчетность, правила и процедуры внутри организации.

Данные программы предлагается использовать не только для первичной, но и для вторичной адаптации, ведь для нового сотрудника важно не только знакомство с организационной культурой и внутренним устройством предприятия, но и обучение новым профессиональным обязанностям. Обучение является неотъемлемой частью адаптационного процесса. Особенно адаптация важна для лиц среднего и старшего возраста, люди консервативных взглядов не так адаптивны к изменениям как молодое поколение, поэтому данный аспект крайне важен при построении системы адаптации нового работника.

Важным аспектом является то, что адаптация присуща не только для вновь прибывших сотрудников, она может иметь место при переходе на новый технологический уровень, даже при смене рабочей обстановки и места расположения организации.

Адаптация также является важным атрибутом эффективного управления персоналом для женщин при возвращении из декретного отпуска, а также для лиц, которые по каким-либо причинам отсутствовали на рабочем месте длительный период. данная необходимость вызвана такими факторами, как: изменение программного обеспечения, изменение условий контрактов, новые поставщики и клиенты и так далее.

Составление программы адаптации сотрудников включает в себя большое количество мероприятий, которые нельзя оставлять без внимания со стороны руководства и специалистов по управлению персоналом.

В течение адаптационного периода необходимо проводить с работником неформальные беседы на тему взаимоотношения с коллективом подразделения, степень адаптации. Необходимо осуществлять неформальный текущий контроль при выполнении индивидуального плана нового сотрудника. Идеальной является ситуация, когда и руководитель и специалист в области управления кадрами совместно будут осуществлять контроль процесса адаптации, не реже двух раз в месяц в первый месяц работы и один раз в последующие месяцы в течение года.

Если сотрудник принял решение об увольнении на стадии адаптации, руководителю необходимо совместно со службой управления персоналом собрать и проанализировать соответствующую информацию, тем самым провести оценку эффективности подбора персонала в организации.

Нами предлагается использовать специальные адаптационные опросники, которые позволят отделу кадров проанализировать эффективность адаптационных мероприятий, которые проводятся по отношению к сотрудникам, вступающим в новую должность либо для тех, у кого был определенный перерыв в работе.

Улучшение социально-психологического климата в коллективе, как направление совершенствования процесса адаптации сотрудников также является неотъемлемой частью всего адаптационного процесса. При реализации данного мероприятия нами предлагается разработать и внедрить в реальную управленческую деятельность положение о корпоративной культуре. К сожалению, на современном этапе, когда многие организации понесли значительные убытки от ситуации с пандемией, на первом месте стоят материальные вопросы по сохранению и восстановлению уровня прибыльности, эффективности и конкурентоспособности. Различные социально-психологические и этические моменты в области управления персоналом остаются без внимания, однако, необходимо помнить, что нематериальная составляющая также крайне важна для успешного функционирования организации, как и материальная.

Адаптация персонала крайне важна на сегодняшний момент, причем ее проявления может быть не только для новых сотрудников, но и для тех, кто вернулся из дистанционного режима работы к привычному очному. Сотрудники организации испытывают значительный стресс (возможно скрытый) при изменении режима труда, работы, профессиональной обстановки, что должен учитывать, как административный персонал, так и специалисты по управлению персоналом.

Положение о корпоративной культуре позволит повысить эффективность междисциплинарного взаимодействия внутри коллектива, вклад в коммуникационное развитие команды, позволит сплотить коллектив, повысить качество взаимодействия между структурными подразделениями.

Мероприятия направленные на повышение качества социально-психологического взаимодействия в коллективе позволит выстроить четкий баланс между подчинением и инициативой, сформировать последовательность в реализации профессиональной позиции, создать комплексное взаимодействие между специалистами разного качества, уровня компетенции и статуса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы // Н.В. Володина.- М: Эксмо, 2019. – 121 с.
2. Гусарова, Н.В. Строим эффективную адаптацию / Н.В. Гусарова // Отдел кадров: профессиональный ежемесячный журнал. 2019.- №1.- С. 107-111.

Есечкин Д.С.

*студент 1 курса направления подготовки
42.03.01 Реклама и связи с общественностью*

Научный руководитель:

к.э.н, доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г.Симферополь, Россия

Esechkin D.S

1st student year,

42.03.01 Advertising and public relations

Scientific adviser:

Romanyuk E.V

*PhD, Associate Professor of the Department
of Economic Theory,*

V.I.Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНТЕНТА МАРКЕТИНГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF CONTENT OF MARKETING IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье автором обосновано то, что в России настало время «цифровой» экономики и проанализировано, каким образом в данных реалиях изменился контент маркетинга.

Ключевые слова: Россия, экономика, цифровая экономика, маркетинг, интернет.

Annotation: In this article, the author substantiates the fact that the time has come for the “digital” economy in Russia and analyzes how marketing tools have changed in these realities.

Keywords: Russia, economy, digital economy, marketing, internet.

В современных условиях, обусловленных течением пятого технологического цикла, общество вынуждено адаптироваться под многочисленные масштабные изменения, касающиеся практически всех сфер жизни, в частности области цифровых и информационных технологий.

Благодаря ряду особенностей, цифровые технологии увеличили значимость информации как ресурса в экономических системах управления, снизили связанные с хранением, обменом и поиском информации расходы, а также значительно расширили информационное поле как предприятий, так и граждан.

Явление такого масштаба не могло не повлиять на экономическую сферу, поэтому в скором времени после внедрения информационных технологий в различные сферы общественной жизни в экономике появилось новое понятие – «цифровая экономика».

Данный термин имеет несколько значений. Цифровая экономика – это:

1. уровень всего общественного производства, который отражает наличие нормативно-правовых актов по информационной безопасности, кадрового обеспечения, технического обслуживания оборудования и других элементов информационной инфраструктуры, а также применение информационных технологий в различных отраслях экономической деятельности;

2. отрасль экономики, которая затрагивает все этапы экономического оборота ресурсов на основании производства информационных продуктов, связанных с цифровыми компьютерными технологиями [1; 5, с. 77].

Как в Российской Федерации, так и в других странах в настоящее время применяется понятие «цифровая экономика». Стоит отметить, что она включена в список основных направлений развития России до 2025 г. [4]. Нельзя не упомянуть также о том, что содержание маркетинга как деятельности, философии и доктрины воспринимается по-новому в связи со специфичностью пути развития цифровой экономики. Такая деятельность отражает как отношения потребителей между собой, так и отношения потребителей с производителями и организациями-посредниками. «Цифровой маркетинг — это не только способ привлечения клиентов при помощи интернета, но и совокупность цифровых технологий и сервисов продвижения товаров и услуг». «Digital-маркетинг (диджитал-маркетинг, цифровой маркетинг) — это маркетинг продвижения продуктов и услуг с использованием цифровых каналов для охвата потребителей» [6, с. 84]. Наличие сети интернет – это главное отличие «диджитал маркетинга» от «цифрового маркетинга». Первое из понятий по своей сути масштабнее, так как есть возможность включить каналы, не зависящие от подключения к Интернету.

Такой подход к выявлению основных направлений деятельности маркетинга, как считают аналитики РАЭК, является оправданным, так как основывается на базовом уровне, оказывающем влияние на вышестоящие отрасли и рынки, развитие которых во многом зависит от бизнеса [3]. Цифровые технологии и интернет, как многократно отмечала РАЭК, внедрены во все сферы жизни общества и экономики Российской Федерации. Мобильность в современных условиях является доминирующим трендом, а рунет – одним из самых активных сегментов экономики страны. Интернет-зависимые рынки формируют 19% от ВВП России, а цифровая экономика – 2,8%. Если говорить об основных экономических показателях, связанных с Рунетом, то стоит отметить следующие: реклама и маркетинг – 171 млрд. рублей, электронная коммерция – 1238 млрд. рублей, кадровая индустрия – 2,5 млн. сотрудников, цифровой контент – 63 млрд. рублей, ПО и инфраструктура – 2000 млрд. рублей [3].

В настоящее время наблюдаются следующие тенденции развития рынка коммуникативных и информационных технологий:

1. Рост рынка интернета вещей;
2. Ориентация организаций на покупку готовых IT-средств и решений;
3. Индивидуализация удовлетворения потребностей и персонализация обслуживания потребителей;
4. Появление высокоскоростных технологий связи и доступа к интернету;
5. Организация DATA-центров;
6. Развитие и применение облачных технологий;
7. Связывание Интернета с мобильными устройствами и IP-телефонией;
8. Возрастание роли и влияния интернета на экономические процессы;
9. Рост количества социальных сетей, включая сети специалистов и профессионалов. [5]

Таким образом, к функциям Интернета относятся коммерческая, коммуникативная, информационная и коммуникационная. В последнее время хорошо различима тенденция к смене личных контактов взаимодействиями в цифровой сфере, то есть с применением цифровых систем, что приводит к возникновению новых условий для маркетинговой деятельности. Использование цифровых технологий стало одним из центральных направлений в условиях ужесточения конкуренции и масштабной глобализации.

С каждым годом влияние облачных вычислений, интернета, системы хранения, обработки и сбора информации основе Big Data, искусственного интеллекта и мобильной связи на развитие бизнес-процессов и экономики в целом становится все значительнее. Стремительное совершенствование средств мультимедийного сектора и информационных технологий привело к созданию принципиально новых информационных товаров и услуг, принципиальному изменению понимания процесса маркетинговой деятельности, уменьшению расходов на обработку, хранение и передачу маркетинговой информации, повышению

эффективности экономики, расширению доступа к информационным ресурсам, росту качества управления бизнес-процессами и скорости принятия решений.

Можно ознаменовать наш век эпохой «индивидуально адаптированного маркетинга», значительным элементом которого является применение новых форм и средств мультимедийных коммуникаций: интерактивное телевидение, мобильные телефоны, call-центры, интернет и др., с помощью которых достигаются наименьшие затраты и наибольшая скорость формирования индивидуальных контактов с потребителями, что подготавливает условия для дальнейшего послепродажного обслуживания. Таким образом, использование цифровых технологий при осуществлении маркетинговой деятельности превращает потребителя-наблюдателя в заинтересованного участника процесса формирования потребительских ценностей, так как происходит переход от единоразовых впечатлений клиента к постоянной заинтересованности в продуктах и услугах фирмы. Если говорить о цифровых каналах, то их можно описать как постоянно расширяющийся источник взаимодействия с коллегами, СМИ, родственниками, друзьями, развлечений, покупок, новостей и, в целом, источник социального взаимодействия, которому общество привыкло доверять. По этой причине ключевым элементом в развитии маркетинговой сферы в цифровой области является модификация и глобализация таких традиционных каналов, как мобильная связь, прямые почтовые рассылки, интернет-реклама и др., а также различных сервисов («Яндекс.Деньги», «Яндекс.Пробки»), цифровых платформ, предназначенных для взаимодействия поставщиков и клиентов (Uber, Momondo, Booking, Airbnb), а также социальных сетей и медиа («Одноклассники», «Профессионалы», «ВКонтакте» и т.д.). Социальные медиа имеют целый спектр особенностей, которые включают: персонализацию пользователя, неограниченные интерактивные коммуникации, высокую степень вовлеченности в процесс, максимальную скорость обратной связи, непосредственное участие пользователей в ретрансляции и генерации медийного контента. Таким образом, функционирование маркетинга как особой деятельности по удовлетворению потребностей клиентов или покупателей, этики делового общения, философии и доктрины бизнеса неразрывно связано с формированием и развитием цифровой экономики. Процесс цифровизации – это ключевой компонент цифровой экономики. При этом речь идет об использовании прорывных технологий, которые трансформируют бизнес-модели и операционные процессы с помощью применения интеграционных технологических платформ, роботизации, продвинутой аналитики, мобильных устройств, искусственного интеллекта [3].

Итак, функционирование маркетинга как особой деятельности по удовлетворению потребностей клиентов или покупателей, этики делового общения, философии и доктрины бизнеса неразрывно связано с формированием и развитием цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Надтока Т.Б., Матвеев Н. В. Трансформация маркетинговой деятельности предприятий в условиях цифровой экономики // Вестник Института экономических исследований. 2017. №4 (8). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-marketingovoy-deyatelnosti-predpriyatiy-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 12.04.2022).

2. Наумов, В. Н. Рынки информационно-коммуникационных технологий и организация продаж: учеб. / В. Н. Наумов. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 404 с

3. Омниканальность: панацея от кризиса или модный тренд. URL: <https://roem.ru/01-06-2016/225473/omnikalnost/>

4. РБК: Цифровая экономика вошла в список направлений стратегического развития [Электронный ресурс]: медиа-холдинг РосБизнесКонсалтинг / РБК Экономика. - 2017. - URL: http://www.rbc.ru/rbcfreenews/596f76a59a794733a47de689?from=materials_on_subj ect. -Загл. с экрана.

5. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.

6. Шевченко Д. А. Рынок диджитал коммуникаций в России: ситуация и основные тренды // Системные технологии. 2018. № 26. С. 84–88.

Жаворонкова З.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.06 «Торговое дело»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры маркетинга,
торгового и таможенного дела*

Ярош О.Б.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г.Симферополь, Россия*

Zhavoronkova Z.A.

*student of the 4th year of the training direction
38.03.06 «Trade business»*

Scientific supervisor:

Yarosh O.B.

*Doctor of Economics, Professor of the Department
of Marketing, Trade and Customs Affairs
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФИРМЕННОГО СТИЛЯ КОМПАНИИ

THE SPECIFICS OF THE FORMATION OF THE CORPORATE IDENTITY OF THE COMPANY

Аннотация: в представленной работе обоснована значимость формирования фирменного стиля компаний. Отмечена специфика формирования и последующего восприятия фирменного стиля.

Ключевые слова: фирменный стиль, имидж, компании.

Annotation: the presented work substantiates the importance of the formation of corporate identity of companies. The specifics of the formation and subsequent perception of corporate identity are noted.

Keywords: corporate identity, image, company.

Современные компании, действующие в условиях нарастающей конкуренции, стараются активно использовать различный арсенал невещественных активов. Эффективным из таких инструментов, позволяющих индивидуализировать бизнес, придать ему уникальные черты и неповторимый характер, является фирменный или корпоративный стиль.

Фирменный стиль — один из ведущих маркетинговых инструментов, который позволяет бизнесу быть отличимым и легко узнаваемым на рынке услуг и выигрышно выделить компанию из числа аналогичных конкурирующих субъектов. Фирменный стиль является не только важным фактором для успешности предпринимательской деятельности, но и средством создания неповторимого имиджа компании, который сложно копировать и воспроизвести [1].

Термин «фирменный стиль» относится к коммерческой деятельности компании. Любая стратегия фирменного стиля направлена на то, чтобы компания заявила о своем отличительном присутствии на рынке и была идентифицирована среди покупателей. Концепция фирменного стиля была первоначально спланирована и применена в 70-х годах американскими рекламными консультантами. В его основе лежит идея о том, что яркая индивидуальность помогает сделать компанию уникальной.

Создание фирменного стиля — это не просто формализация идей, а сложный процесс. Он требует реализации всех управленческих функций от планирования до контроля, а также

затрат времени и финансов. В то же время фирменный стиль должен выражать самооценку компании, ее систему ценностей через руководящие принципы, которые пронизывают все сферы бизнеса [2].

Компании стремятся представить максимально ясный собственный образ как для внешних агентов, так и для своих корпоративных структур. Управление восприятием субподрядчиков и сотрудников компании через сформированный фирменный стиль упрощает ей работу в доведении своих ценностей, взглядов и принципов. Кроме того, устойчивое представление о компании укрепляет лояльность сотрудников, которые могут осознать свою роль в хорошо организованной сетевой структуре.

В современных условиях при возможности моментального информирования посредством социальных сетей реакция на негативный PR имеет особую значимость. Рассмотрим пример реакции потребителей на фирменный стиль Dove, которая проявилась в октябре 2017 г. после того, как компания использовала расистскую рекламу, используя образы, которые заставили многих пользователей чувствовать себя неполноценными. Цель клипа, который был широко распространен на Facebook, как и предполагалось заключался в представлении инклюзивной политики компании. Однако порядок, в котором появляются модели, в сочетании с изображением мыла, допускает интерпретацию того, что темная кожа будет вымыта белым продуктом. Предшественники Unilever (материнской компании Dove) транслировали очень похожие рекламные объявления в конце 19-го века, когда «бытовой расизм» все еще был социально приемлемым. Реклама того времени всегда утверждала, что белая кожа предпочтительнее. Параллели в том, как были изображены рекламные объявления, болезненно воспроизводят эти контексты в 21 веке. Пользователи Twitter указали на это Dove (рисунок 1).



Рисунок 1. Отзывы потребителей Источник: [3]

Перевод данного сообщения, следующий: «Бойкот Dove, потому что, как и другие крупные косметические бренды они считают, что быть черными неприемлемо и грязно».

С одной стороны, потребители и общественность обвиняют компанию в аморальном проступке, а с другой в отсутствии тактичности к большей части своей целевой аудитории. Кроме того, рекламный имидж полностью противоречит их нынешнему фирменному стилю, который стремится повысить уверенность в себе у клиентов. Представитель Dove извинилась в Twitter и попыталась смягчить причинённый моральный ущерб.

Перевод ответа звучит следующим образом: «Я не могу представить, что кто-то в Dove мог счесть это объявление приемлемым. Именно так буквально рекламировалось викторианское мыло компанией Unilever».

Компании стремятся создать определенный имидж с помощью своего фирменного стиля. Транслируя эту рекламу, Dove допустил огромную ошибку в осуществлении коммуникации фирменного стиля.

Компании следовало бы знать, что подразумевала их реклама. Точный анализ и знание своей целевой аудитории являются ключевыми для презентации компании. Компании, которые обнаруживают, что они не понимают убеждений, потребностей и предпочтений своих клиентов, быстро теряют доверие своих сотрудников и силу убеждения. В результате устоявшийся фирменный стиль с лояльной клиентской базой теперь повредил их имиджу и

показателям продаж. Однако, извинившись, Dove показал, что они не застрахованы от критики со стороны своих клиентов.

Фирменный стиль охватывает все виды деятельности компании – от стиля и языка, используемого в общении с клиентами, до стиля руководства и поведения управленческой команды. Наличие хорошо продуманного фирменного стиля отличает компанию от конкурентов и укрепляет право на существование на рынке.

Последовательное внедрение фирменного стиля ограничивается не только представлением компании широкой общественности, но и охватывает отношения внутри коллектива компании. Цель фирменного стиля состоит в формировании яркой индивидуальности компании и/или бренда отличной от конкурентов. Концепция фирменного стиля должна быть хорошо спланирована и стратегически реализована. Фирменный стиль не просто модное веяние, это современная необходимость, позволяющая идентифицироваться компании в массиве конкурентов. Фирменный стиль несет в себе коммерческий эффект, заявляя об убеждениях и ценностях компании, привлекает клиентов и формирует их предпочтения. Данная закономерность особенно ярко прослеживается в неэффективных, неудачных применениях фирменного стиля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Калиева, О. М. Функциональная нагрузка и необходимость фирменного стиля в современной компании / О. М. Калиева, М. М. Варавва. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2016. — № 24 (128). — С. 182-184. — URL: <https://moluch.ru/archive/128/35318/>

2. Corporate Identity / textbroker Each Word Counts // [электронный ресурс] – Режим доступа: - <https://www.textbroker.com/corporate-identity>, свободно. Дата посещения

3. Corporate identity: the five most important aspects and how you apply them / Startup Guide IONIS // [электронный ресурс] – Режим доступа: - <https://www.ionos.com/startupguide/grow-your-business/corporate-identity/>, свободно

Жаворонкова О.Р.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»*

Zhavoronkova O.R.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

THE ROLE OF ECONOMIC EDUCATION IN MODERN SOCIETY

Аннотация: в представленной работе обоснована необходимость внедрения дисциплины экономики на различных уровнях системы образования. Отмечена важность формирования экономически грамотного населения путем оказания услуг дополнительного образования.

Ключевые слова: экономика, образование, высшие учебные заведения.

Annotation : the presented paper substantiates the need to introduce the discipline of economics at various levels of the education system. The importance of forming an economically literate population through the provision of additional education services was noted.

Keywords: economics, education, higher education institutions.

Современные финансово-экономические кризисы актуализировали важные вопросы, касающиеся динамики экономических систем, отношений между экономикой и политикой, обеспечения экономической безопасности государства, формирования общества грамотного потребления. От уровня экономического образования подрастающего поколения во многом зависит социально-экономическое развитие общества. Это становится неотъемлемой частью культурного облика современной личности и предпосылкой успешной деятельности во всех сферах и отраслях экономики.

На фоне популяризации рынка ценных бумаг среди населения, возникновения различных криптовалют, расширения использования финансовых услуг, усложнения и появления новых, трудных для понимания населением финансовых инструментов, экономическое образование представляет интерес не только как профессиональная специальность, но и как источник формирования экономической грамотности граждан, повышения их информированности и подготовленности к управлению личными финансами и ответственности за индивидуальное развитие.

Программой РФ «Развитие образования», человеческий потенциал нации определен как стратегический национальный приоритет, важнейший фактор ее прогресса и развития. Образование является основным механизмом наращивания людских ресурсов и накопления человеческого капитала. Экономическое образование выступает одним из важнейших факторов, влияющих на социальные и экономические результаты государства [1].

В настоящее время экономическое образование реализуется преимущественно в рамках среднего профессионального и высшего образования. Динамика приема в высших учебных заведениях за последние пять лет практически по всем экономическим специальностям отрицательная (таблица 1) [2].

Данные таблицы 1 свидетельствуют о стремительном сокращении государственного заказа на подготовку специалистов в сфере экономики, поскольку контрольные цифры набора

тесно коррелируют с показателями рынка труда. Меньшими темпами, но все-таки снижается интерес населения к получению экономического образования на коммерческой основе.

Таблица 1. – Динамика набора обучающихся на экономические специальности в ВУЗы РФ

Период	Бакалавриат		Магистратура		Всего	
	Бюджет	Коммерция	Бюджет	Коммерция	Бакалавриат (% коммерции)	Магистратура (% коммерции)
Экономика						
2020 г.	6880	49631	3057	9996	87,8	76,6
2019 г.	6869	57320	3827	10809	89,3	73,8
2018 г.	7814	63794	4221	12378	89,1	74,6
2017 г.	7708	65668	3822	14886	89,5	79,6
2016 г.	9376	73527	4357	16656	88,7	79,3
Прирост	- 26,62	- 32,49	- 29,84	- 39,99	-	-
Менеджмент						
2020 г.	3705	35617	2506	9203	90,6	78,6
2019 г.	3920	38118	3092	9437	90,6	75,3
2018 г.	4371	38986	3564	9696	89,9	73,1
2017 г.	4439	35759	3293	10619	88,9	76,3
2016 г.	5777	40049	3689	11095	87,4	75,0
Прирост	- 35,87	- 11,10	- 32,10	- 17,10	-	-
Управление персоналом						
2020 г.	556	7293	315	1561	92,9	83,2
2019 г.	625	8624	416	1684	93,2	80,2
2018 г.	745	9094	528	1868	92,4	77,9
2017 г.	854	8567	578	2043	90,9	77,9
2016 г.	1077	8696	572	2220	88,9	79,5
Прирост	- 48,38	- 16,13	- 44,93	- 29,68	-	-
Государственное и муниципальное управление						
2020 г.	2108	19400	1212	6937	90,2	85,1
2019 г.	2087	21637	1280	6129	91,2	82,7
2018 г.	2323	21274	1614	6525	90,2	83,3
2017 г.	2520	19075	1400	6776	88,3	82,9
2016 г.	2905	19924	1400	6339	87,3	81,9
Прирост	- 27,44	- 2,63	-13,43	+ 9,4	-	-
Торговое дело						
2020 г.	398	1701	164	265	81,0	61,8
2019 г.	475	2432	179	297	83,7	62,4
2018 г.	571	2586	224	404	81,9	64,3
2017 г.	526	2565	263	423	82,9	61,7
2016 г.	908	3062	224	508	77,1	69,4
Прирост	- 56,17	- 44,45	- 26,79	- 47,83	-	-
Товароведение						
2020 г.	173	581	57	47	77,1	45,2
2019 г.	232	784	58	67	77,2	53,6
2018 г.	247	1164	57	108	82,5	65,5
2017 г.	223	1192	75	90	84,2	54,5
2016 г.	474	1423	54	110	75,0	66,7
Прирост	- 63,50	- 59,17	+ 5,56	- 57,27	-	-

Сохранение подобной тенденции приведет к дальнейшему высвобождению научно-педагогических кадров, снижению привлекательности работы преподавателя, потери качества результатов образовательного процесса.

В сложившихся условиях, учебным учреждениям высшего образования необходимо популяризировать экономическое образование, расширяя зону своего функционирования и охватывая такие сферы как дополнительное образование, дополнительное профессиональное образование и общее среднее образование (таблица 2).

Следует отметить, что в сфере дополнительного образования уже есть наработки взаимодействия с учреждениями высшего образования.

Так, по итогам мероприятий, реализуемых при федеральной поддержке в целях развития инфраструктуры дополнительного образования, в 2020/21 учебном году дополнительные общеобразовательные программы реализовывались в 30 ключевых центрах дополнительного образования детей на базе университетов [3].

Таблица 2. – Сферы функционирования высшего образования

Уровни образования	Источники финансирования	Бенефициары
Дополнительное образование	Коммерческое предложение Государственное обеспечение	Слушатели: повышение экономической грамотности, разработка стартапов, подготовка и участие их в олимпиадах и конкурсах, инициируемых ВУЗами, получение преференций при поступлении на направления, одноименные с программой дополнительного образования Организация ВО: формирование дополнительной нагрузки, задел в профориентационной работе
Дополнительное профессиональное образование	Коммерческое предложение	Слушатели: освоение актуальных компетенций, повышение квалификации; Организация ВО: формирование дополнительной нагрузки
Общее среднее образование	Включение предмета «Экономика» в ФБУП	Слушатели: формирование базовой экономической грамотности; Организация ВО: подготовка кадров для преподавания экономики; Государство: выполнение стратегических национальных приоритетов в сфере реализации Программы РФ «Развитие образования»

Попытки включить экономику как самостоятельный предмет в образовательный стандарт для общего среднего образования не прекращались с 1992 г. Иногда они даже имели непродолжительный успех, но вновь предмет пропадал из федеральных учебных планов по решению Министерства образования.

Согласно действующему Федеральному базовому учебному плану экономика на в основной школе изучается в рамках интегрированного учебного предмета «обществознание», который преподают учителя истории. Только на ступени среднего (полного) общего образования (10-11-е классы) допускается ее преподавание в качестве самостоятельного учебного предмета. Однако реально оформить экономику в качестве отдельного учебного предмета в современных условиях может лишь небольшое число школ в стране. Для этого необходимы, как минимум, согласие администрации и наличие в школе подготовленного учителя, способного преподавать этот учебный предмет. *В большинстве случаев основной причиной отсутствия предмета «экономика» в школьной программе является дефицит специальных кадров – преподавателей экономики.*

Таким образом, в настоящее время сформированы внутренние и внешние предпосылки для реформирования политики в сфере высшего (и среднего?) образования. В свою очередь она должна быть увязана со стратегией обеспечения национальной безопасности, а также социальными и экономическими стратегиями государства, что значительно повысит вероятности ее успешной реализации. Такая связь требует межведомственного сотрудничества и обеспечения партнерства на всех уровнях системы образования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 24.12.2021) "Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286474/ (дата обращения: 01.03.2022).

2. Государственный комитет Российской Федерации по статистике [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/2EfrJGVJ/Rab_sila_2020.pdf (дата обращения: 01.03.2022).

2. Стратегия развития образования до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://docs.edu.gov.ru/document/f9321ccd1102ec99c8b7020bd2e9761f/download/4444/> (дата обращения: 03.03.2022).

Замай М. И.

*студент 4-го курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А. А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zamai M. I.

4th year student, 38.03.03 «Personnel management»

Scientific adviser:

Yanovskaya A. A.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

THEORETICAL ASPECTS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье рассмотрены основные теоретические аспекты формирования и развития организационной культуры на предприятии, рассмотрены основные элементы организационной культуры, функции и задачи. Также были предложен метод совершенствования формирования и развития организационной культуры, путем введения системного подхода.

Ключевые слова: формирование, развитие организационной культуры, системный подход, информационная культура.

Annotation: The article discusses the main theoretical aspects of the formation and development of organizational culture at the enterprise, considers the main elements of organizational culture, functions and tasks. Also, a method was proposed to improve the formation and development of organizational culture by introducing a systematic approach.

Keyword: formation, development of organizational culture, system approach, information culture.

Актуальность изучения данной проблемы обусловлена тем, что в настоящее время существует очень большая конкуренция во всех сферах деятельности, что в свою очередь приводит к полному переосмыслению принципов и задач функционирования различных структур внутри компании. Изменения в обществе настолько глобальны, что обычной работы по реструктуризации уже недостаточно и приходится применять новшества и развивать организационную культуру предприятия, для того, чтобы выделяться среди конкурентов.

Проанализировав мнения ученых по поводу понятия организационной культуры, нами был сделан вывод о том, что организационная культура — это ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления.

Основными элементами организационной культуры являются: поведенческие стереотипы; групповые нормы; провозглашенные ценности; философия организации; правила игры и т.д.

В рамках базовой модели необходимо рассмотреть универсальную совокупность функций и задач, которые выполняет организационная культура, которые все же следует адаптировать для конкретной организации, под ее цели и задачи.

Первая группа функций выполняет задачи внутренней интеграции членов организации и обеспечивает целостность организации, а также ее внутреннее единство.

Вторая группа функций имеет внешнюю направленность и обеспечивает приспособление организации к условиям внешней среды и выживание в ней.

Чтобы организационная культура была эффективной, она должна формировать прочные духовные связи и отношения между сотрудниками организации. Важно, чтобы при систематическом подходе эти связи имели большее значение, чем связи и отношения с элементами, которые не являются частью организации.

Важно отметить, что процесс формирования и развития, а также распространение организационной культуры осуществляется именно через связи между элементами организации посредством информационных потоков.

Если ранее информация передавалась с помощью классического документооборота, то теперь все большую роль играют компьютерные технологии. Следовательно, процесс формирования и развития организационной культуры должен быть тесно связан с формированием новой информационной культуры в организации [1]. Для обеспечения данного требования следует:

- обеспечить ИТ-знания сотрудников организации;
- продолжить компьютеризацию процессов (производственных, социальных и т. д.);
- создать новую структуру мышления персонала, основанную на увеличивающихся объемах, скорости информационного потока, доступности и т. д.

Данные изменения формируют новые правила внутреннего и внешнего общения, делают организацию более открытой и менее защищенной от вредных воздействий, требуют новых подходов к организации ее деятельности (более индивидуальный подход к клиентам, партнерам; новые стандарты инвентаризации рассчитаны на все более короткий период времени; Интернет и т. д.).

Таким образом, организационная культура способствует формированию новой информационной культуры, формирует новую идеологию управления, новую структуру мышления, которая способствует развитию организаций в современных условиях.

Также следует сказать о том, что в каждой компании должны быть конкретные корпоративные принципы, которые прописаны в корпоративной политике. Ниже представлен пример данных принципов [3].

1. Постоянное развитие и совершенствование.

Сотрудники должны проходить внутреннее и внешнее обучение на предприятии. При правильной организации данного процесса, сотрудники используют свой талант, предприимчивость на достижение целей организации.

2. Оптимизм.

Данный принцип отражается на отношениях сотрудников между собой и с клиентами, поставщиками и даже конкурентами. Он позволяет изменить, а именно повысить качество работы, так как сотрудники относятся к работе с оптимизмом.

3. Мы несем ответственность за то, что говорим и делаем.

По отношению к работникам данный принцип отражается в прозрачности управления. Руководители являются примером для своих подчиненных и несут ответственность за решения.

4. Взаимная поддержка.

Руководствуясь данным принципом, сотрудники всегда могут сказать о себе, о своей профессиональной группе, что они работают в команде.

Далее следует рассмотреть применение системного подхода в формировании и развитии организационной культуры. Системный подход - одно из методологических направлений современной науки, связанных с представлением, исследованием и построением объектов как

систем. Система - это серия взаимодействующих элементов, которые объединены общей целью и образуют единое целое и имеют возникающий эффект или положительную синергию.

Внедряя системный подход, можно добиться эффективного управления организационной культурой и персоналом предприятия [2]. Базовая модель обучения и развития организационной культуры, разработанная на основе системного подхода, позволяет:

- четко определить круг функций и задач;
- создать в компании эффективную структуру, реализующую функции-задачи;
- определить оптимальную необходимую элементарную опору;
- улучшать и создавать новые связи и отношения между элементами организации;
- создать новую информационную культуру, ориентированную на непрерывные инновации, и внести свой вклад в развитие организации в стратегической перспективе.

Системный подход к формированию и развитию организационной культуры должен учитывать, что эта взаимосвязь и единство функциональных и организационных аспектов обеспечивают прозрачность и значительно упрощают процесс формирования и развития организационной культуры. Кроме того, сочетание аспектов системного подхода позволяет достичь целостности этого процесса, а также единства всех элементов организационной культуры: ценностей, знаний, целей организации, системы ее внешних и внутренних духовных связей.

В заключение следует сказать, что организация должна ставить перед собой цель – постоянно совершенствовать организационную культуру, путем внедрения различных новшеств. Применяя корпоративные принципы, прописанные выше, повышается лояльность сотрудников к организации. Совершенствуя свою организационную культуру – организация будет оставаться конкурентоспособной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Родионова, В. О. Системный подход к формированию организационной культуры конкурентоспособного предприятия [Электронный ресурс] / В.О. Родионова // Вестник ВГТУ. - 2010. - №9. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistemnyy-podhod-k-formirovaniyu-organizatsionnoy-kultury-konkurentosposobnogo-predpriyatiya> (дата обращения: 03.10.2020).

2. Симченко, Н.А., Нестеренко, Е.С. К вопросу об интеллектуальных характеристиках трудовых ресурсов [Электронный ресурс] / Н.А. Симченко, Е.С. Нестеренко // Kant. - 2017. - №1 (22). - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-ob-intell..> (дата обращения: 10.10.2020).

3. Тойгонбаева, Д. Формирование и развитие организационной культуры в компании [Электронный ресурс] / Д. Тойгонбаева // Молодой ученый. - 2016. - № 28 (132). - С. 567-569. - Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/132/36995/> (дата обращения: 30.09.2020).

Заяц А.А.

*студент 1 курса направления подготовки
Филология (русский язык и литература)*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zayats A.A.,

1st year student

Philology (Russian language and literature)

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

DIGITALIZATION AS A TOOL FOR THE DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы влияния цифровизации на промышленность и основные тенденции развития данного явления. Приведен общий анализ факторов цифровизации для отечественного производства.

Ключевые слова: цифровизация, промышленность, развитие цифровой экономики

Annotation: The article discusses the issues of the impact of digitalization on the industry and their main trends in the development of this phenomenon. A general analysis of the factors of digitalization for domestic production is given.

Keyword: digitalization, industry, development of the digital economy

Одним из ключевых трендов в развитии промышленности и экономики в целом сегодня выделяют цифровизацию. Несмотря на то, что сам термин «цифровизация» вошел в наш лексикон относительно недавно, само это явление активно влияет на все сферы жизни человечества.

Говоря о влиянии цифровизации на процессы развития промышленного производства в стране и регионе, следует понять, в чем конкретно проявляется цифровизация на уровне конкретного промышленного предприятия. В первую очередь, цифровое развитие в форме различных технологий проникает непосредственно во все этапы создания продукта на промышленном предприятии, начиная от разработки самого продукта, заканчивая его продвижением на рынок. Цифровизация промышленно-производственного предприятия затрагивает весь спектр протекающих процессов, от автоматизации закупок до маркетинга и продаж. Цифровизация напрямую влияет как на внутренние процессы предприятия, так и на инфраструктуру, в которой функционирует предприятие, базируясь на цифровых технологиях.

Многочисленные эксперты основным фактором цифровизации считают оснащенность компаний станками с числовым программным управлением (ЧПУ). Однако, по данным

официальных источников, основную часть оснащения (86 %) отечественных предприятий составляют устаревшие (нецифровые) станки [1].

Однако, в настоящее время имеется возможность надстройки цифрового модуля к любому устаревшему станку. Поэтому для большого количества специалистов одной из наиболее важных задач является проблема роботизации или укомплектованности ERP-системами — это еще одна весомая компонента стратегии цифровизации промышленности. В соответствии с итогами выборочного опроса 80 % отечественных компаний уже снабжены системами ERP [1].

Одной из форм цифровизации экономики в целом и промышленного производства, в частности, является появление и развитие так называемого интернета вещей (IoT). В основе формирования IoT легла потребность в автоматизации процессов, и, как следствие, в стандартизации большинства процессов, из которых был исключен человеческий фактор, процессы были формализованы и описаны машинным кодом. Интернет вещей стал следствием автоматизации процессов взаимодействия отдельных уже автоматизированных блоков в процессах промышленного производства, т.е. речь идет об автоматизации процессов управления производством.

По данным агентства J'son& Partners Consulting, применение IoT в мировой промышленности приводит к следующим положительным эффектам [2]:

- сокращение сроков подготовки производства;
- сокращение продолжительности производственного цикла;
- снижение эксплуатационных расходов и повышение энергоэффективности;
- сокращение количества и длительности простоев оборудования, повышения уровня его загрузки;
- рост качества производимой продукции.

В целом развитие и внедрение в процессы снабжения промышленных предприятий цифровых коммуникационных технологий позволяет не только существенно упростить процессы закупки и поставки сырья, материалов и комплектующих для собственного производства, но и удешевить данный процесс. Во-первых, за счет сокращения времени, необходимого для заключения договоров и организации документооборота, а во-вторых, за счет сокращения численности работников, задействованных в процессах закупок и снабжения благодаря автоматизации значительной доли этих процессов.

В заключение, стоит сказать, что цифровая эпоха ставит традиционные промышленные предприятия перед необходимостью видоизменяться и активно использовать современные технологии для сохранения конкурентоспособности и выживания. Но благодаря этому многие компании смогут получить доступ к дополнительным площадям, активам и производственно-технологическим мощностям, при этом государство должно обеспечить доступ к ресурсам и минимизацию возможных рисков. Цифровое развитие предполагает создание инфраструктуры цифрового пространственного доверия, необходимого при обмене данными между человеком, бизнесом и государством.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт «Автоматизация бизнес-процессов «СофтЭксперт». Обзор рынка цифровизации производства в России. — 2018. — URL: <http://www.sfx-tula.ru>.
2. Официальный сайт JSON.TV. Индустриальный (Промышленный) Интернет Вещей в мире и перспективы развития в России — Аналитический отчет. — 2016. — URL: <https://json.tv/>

Звольская П.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zvolskaya P.A.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ И РЕОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

DEVELOPMENT AND REORGANIZATION OF HR MANAGEMENT SYSTEMS

Аннотация: В статье приводятся основные направления по реорганизации систем управления персоналом и их адаптации к современным социально-экономическим процессам.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система, эффективность, совершенствование, направления.

Annotation: The main directions for the reorganization of personnel management systems and their adaptation to modern socio-economic processes are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, system, efficiency, improvement, directions.

Системы управления персоналом видоизменяются в соответствии с принципами эволюционно-волновой теории, данные изменения происходят скачкообразно и последовательно, так как на каждом этапе создаются новые предпосылки для реорганизации. Изменения в системах управления персоналом связаны с изменениями во внешней и внутренней и внутренней среде деятельности организации. Системы управления персоналом должны быть адаптивные и последовательно видоизменяться в соответствии с изменяющимися целями и задачами предприятия.

Современная система управления персоналом должна отвечать современным требованиям науки и теории управления, однако, необходимо помнить, что данные изменения также происходят под влиянием внешних факторов, которые влияют на формирование системы. Система управления персоналом является составной частью глобальной системы социально-трудовых процессов общества, поэтому ее формирование должно происходить не в разрез, а в соответствии с требованиями, которые предъявляет этап развития глобальной системы. Законы развития системы управления персоналом организации соответствуют законам развития системы социально-трудовых отношений, происходящих в государстве, соответственно, внешние факторы деятельности предприятия в большей мере влияют на видоизменение и развитие внутриорганизационных систем управления персоналом.

Необходимо отметить, что развитие систем управления персоналом носит не кратковременный характер, а является длительным и многофакторным процессом. Связь социальной стороны управления персоналом с экономической заключается в комплексности

данного понятия и многофакторности ее формирования. В связи с вышесказанным, предлагаемые нами основные направления развития системы управления персоналом для исследуемой организации должны опираться на такие тенденции, которые происходят на сегодняшний момент в обществе и с которыми каждый из субъектов предпринимательской бизнес-деятельности должен считаться и быть ее непосредственным участником, а не сторонним наблюдателем.

Не смотря на прогрессивный этап развития российской экономики и на основании анализа социально-трудовых процессов, происходящих в современных организациях, преобладающим остается тип системы управления персоналом «отдел кадров». Данный тип характерен для начальной стадии развития индустриального общества, но никак для современных рыночно-маркетинговых процессов, тем более в условиях тотальной цифровизации и развития технологических аспектов во всех сферах деятельности общества.

Неразвитость систем управления персоналом для большинства российских организаций является основным препятствием для развития экономики страны, так как интенсивные факторы развития трудового потенциала и использования человеческих ресурсов крайне слабо вовлекаются в процессы рыночных видоизменений и реорганизаций. данная ситуация связана с тем, что при радикальной трансформации экономики вопросам использования человеческих ресурсов и развитию социально-трудовых отношений не придавалось должного значения. На протяжении долгих лет не было создано соответствующих условий для адаптивного перехода от системы «отдел кадров» к системе «управление персоналом» или «управление человеческими ресурсами».

На современном этапе развития общества переход к новым системам управления персоналом столкнулся с сопротивлением самого персонала к инновационным изменениям в связи с несовершенной системой мотивации и формами материального и нематериального стимулирования работников.

В связи с вышесказанным, необходимо отметить, что при переходе от традиционной системы управления персоналом к современной, инновационной для нашего общества, нужно учитывать все перечисленные сопротивления, содержательность и прочность традиционной структуры, а также способность отторгать предложенные мероприятия, как со стороны административного персонала, так и конкретного работника.

Предлагаемый общий алгоритм перехода на новую современную систему управления персоналом включает в себя такие структурные элементы как: закладка фундамента, постановка целей и задач, внедрение системы, налаживание механизма новой системы, подготовка для перехода на новый уровень развития системы, формирование образующих систему элементов, и сама реорганизация. Представим данный алгоритм на рисунке 3.1.

Традиционная система управления персоналом опирается на стандартные процедуры такие как: организация труда, материальное стимулирование, оценка персонала, жесткая регламентация и нормирование, а также все показатели оценки персонала опираются на количественные, а не на качественные показатели. Также в традиционной системе организации трудового процесса преобладает организационно-технический фактор социально-трудового процесса.

Для формирования системы развития персонала в организации, необходимо определить к какому типу она относится, и после этого уже проектировать действия по организации данного процесса.

Так, например, при традиционной системе стимулирования персонала вознаграждение формировалось в соответствии с требованиями рабочего места, при переходе на современную систему управления персоналом стимулирование уступает место мотивации. В результате предлагаемого перехода, вознаграждение за труд будет определяться эффективностью труда и показателями результативности, также необходимо учитывать характеристики трудового поведения, расширение спектра ответственности, инициативу при выполнении профессиональных заданий в процессе трудового поведения.

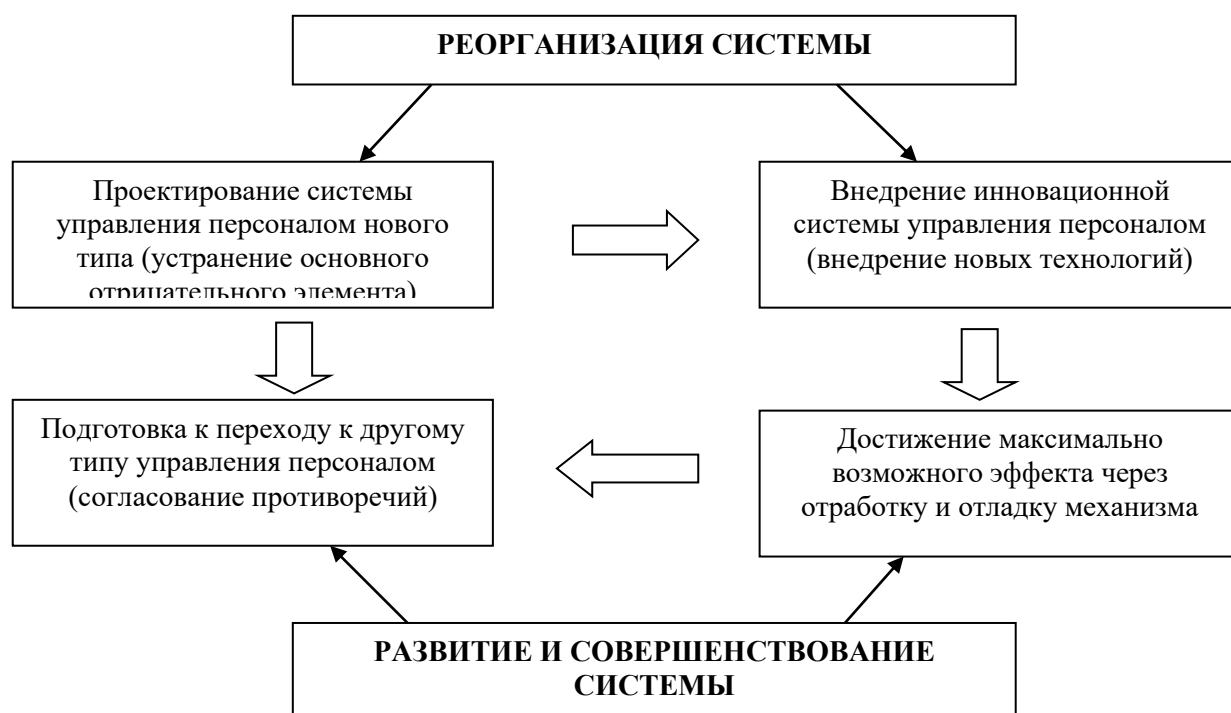


Рисунок 1 – Алгоритм перехода от традиционной системы управления персоналом к инновационной форме

При оценке персонала в новой системе управления персоналом за основу необходимо брать оценку профессионально важных качеств, отражающих требования рабочего места и корпоративных взаимодействий внутри коллектива, а также лояльности, приверженности целям и задачам организации, способность к развитию.

При развитии системы управления персоналом организация труда будет рассматриваться, как социально-экономический процесс и предполагает полное включение личности работника в процесс трудовой деятельности.

Для современных предприятий, которые стремятся развивать свою систему управления персоналом, данный элемент уже рассматривается, как системообразующая единица, которая приходит на замену традиционной формы разделения труда в организации. Современные организации должны функционировать на основе стратегически-ориентированной концепции, и предполагает комплексное включение персонала в систему стратегического развития всей организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аблякимова, З. Н. Разработка системы управления человеческими ресурсами /З. Н. Аблякимова // Сборник трудов VII Международной научно-практической конференции (Симферополь, 13 ноября, 2020 год), /– Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2020. – С. 126-130.
2. Шевченко, В. М. Практические аспекты совершенствования использования персонала организации / В.М. Шевченко // Экономика. Наука. Бизнес: сборник научных трудов II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Димитровград, 20 ноября 2020 года) / Под ред. к.э.н. Л.Д. Орловой. –Димитровград: ДИТИ НИЯУ МИФИ, 2021. – С.101-106.

Звонникова В.В.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология (русский язык и литература)*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zvonnikova V.V.

*1st year student, 45.03.01 Philology (russian
language and literature)*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

НЕКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УСЛУГ

SOME CONTRADICTIONS OF THE INTRODUCTION OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные отрицательные стороны внедрения современных цифровых технологий в сфере услуг, проводится анализ проблем в сфере услуг, связанных с информационными технологиями.

Ключевые слова: сфера услуг, цифровые технологии, гаджеты, роль, информационные технологии.

Annotation: This article examines the main negative aspects of the introduction of modern digital technologies in the service sector, analyzes the problems in the service sector related to information technology.

Keyword: service sector, digital technologies, gadgets, role, information technology.

Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг

Цифровые технологии в современном обществе являются системообразующим инструментарием в управлении предприятиями всех отраслей. В процессе реформирования деятельности предприятий важнейшей проблемой становится формирование и четкое определение технологий управления. В силу высокой сложности этот процесс требует нового понимания взаимосвязи между техникой, технологией, экономикой и социальными процессами.

Сложно представить современный мир без цифровых технологий. Каждый день мы ищем информацию, общаемся с людьми посредством гаджетов, выполняем с помощью них свою работу. Цифровые технологии в полной мере охватили наш мир и полностью перевернули жизнь человека. Они используются в различных сферах деятельности. Одной из таких сфер, в которую внедрились цифровые технологии, является сфера услуг. Технологии предоставляют огромные льготы для этой отрасли. В первую очередь, сфера услуг – это взаимодействие между людьми, их коммуникация. Человеку очень важно социализироваться. С внедрением же

цифровых технологий в сферу услуг большую часть работы возможно выполнять удалённо, с помощью компьютеров, телефонов и прочих гаджетов. Например, профессия учителя является одним из примеров сферы услуг. В настоящее время происходит значительное развитие множества онлайн-школ, где дети могут дистанционно учиться, получать необходимые им знания, а учителя преподавать. Всё это заменяет реальную коммуникацию человека.

Также стоит упомянуть и проблему социального неравенства. К сожалению, в настоящее время не все люди могут позволить себе иметь дома компьютер или другие информационные устройства. В связи с этим, множество процессов, которые связаны со сферой услуг и цифровыми технологиями, могут быть им недоступны. Нельзя не упомянуть такой отрицательный аспект внедрения цифровых технологий в сферу услуг, как отсутствие знаний о пользовании цифровыми информационными приспособлениями. Большинство людей, особенно люди пожилого возраста, не способны пользоваться гаджетами, вследствие чего не могут получить различные услуги. 75% российских пенсионеров не имеют желания получать пенсию на карту, потому что не обладают знанием того, как ей пользоваться. В банках обычно есть работники, которые помогают им снять деньги или оплатить счета за коммунальные расходы. Но пенсионерам, к сожалению, сложно научиться делать всё самим.

Мошенничество – частая проблема в современном мире. Пользуясь услугами различных организаций, предприятий дистанционно, мы оставляем часть личной информации в интернете, которая, в большинстве случаев, может попасть в руки злоумышленников.

Сейчас почти во всех магазинах можно расплатиться картой через терминал или электронным кошельком. Реквизиты покупателя попадают в базу данных и передаются по защищенному каналу в банк. Хакеры часто устраивают атаки, чтобы украсть эти реквизиты вместе с деньгами других людей. Кроме банковских данных хакеры крадут фотографии, переписки, пароли от почты и соцсетей. В общем, всё, что им нужно.

Очень важно сохранять данные о себе в конфиденциальности и предотвратить риск нарушения их безопасности. Что касается сохранения личных данных в электронном формате при получении каких-либо услуг, то здесь также присутствует риск сбоя в системе цифровых информационных технологий. Это влечёт за собой потерю информации, в большинстве случаев без возможности её восстановления. Это является не менее значимой отрицательной стороной внедрения современных цифровых технологий в сферу услуг.

Очень важной проблемой также является страх людей о том, что их променяют на машину, а они останутся без работы. Каждый пятый человек готов на понижение заработной платы, лишь бы его не уволили. Но начальники не заменят специалиста, если он важен. Если надо – начальник переведет сотрудника на другие задачи. Поэтому замена коснётся только неквалифицированных работников. Люди станут работать в других профессиях, которые больше нужны человечеству. Но кто-то потеряет свою любимую работу, как диспетчеры. Искусственный интеллект их заменил.

В результате данного исследования, можно сделать вывод о том, что помимо положительных сторон внедрения современных цифровых технологий в сферу услуг, преобладает и множество отрицательных аспектов, что не остаётся для нас незамеченным. Не всегда информационные технологии являются надёжными в использовании, они обладают рядом проблем, хоть и сделали жизнь человека намного легче. В настоящее время сфера услуг играет огромную роль в жизнедеятельности людей. И очень важно, чтобы для получения этих самых услуг, для человека были наиболее комфортные и возможные условия. Для этого, конечно же, необходимо устранить отрицательные стороны современных цифровых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тарханова Н.П., Романов В.А.: Цифровизация экономики сферы услуг: преимущества и угрозы. – 2020. - №9. – с. 116-117.
2. Горбашко Е.А., Ватолкина Н.Ш.: Тенденции развития сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики. – 2019. - №3. – с. 46-48.

Звольская П.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор, профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zvolskaya P.A.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Dyshlovoy I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ

IMPROVING THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье приводятся основные направления совершенствования системы управления персоналом в организациях, обосновываются пути по повышению эффективности использования человеческих ресурсов.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система, эффективность, совершенствование, направления.

Annotation: The main directions for improving the personnel management system in organizations, substantiates ways to improve the efficiency of the use of human resources are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, system, efficiency, improvement, directions.

На современном этапе трансформации деятельности предприятий, использования цифровых технологий, существенно повышается роль использования человеческих ресурсов организации. Данная необходимость вызвана тем, что персонал играет ключевую роль в достижении целей организации, способствует решению производственных задач, определяет условия эффективного функционирования предприятия. Роль персонала в системе управления невозможно недооценить, так как на всех этапах управленческой деятельности, начиная с момента выработки генеральной цели организации, при принятии, реализации управленческих решений именно человеческий ресурс играет ключевую роль, которая способствует реализации миссии деятельности организации.

Отечественные предприятия уделяют формальное значение процессу управления персоналом, на многих предприятиях вся кадровая деятельность сводится к оформлению необходимых документов, необходимых для осуществления трудовой функции в рамках трудового законодательства.

Управление персоналом является комплексным и многосторонним многогранным процессом, который включает в себя большое количество составляющих, начиная от мотивационных процессов до аттестации и адаптации сотрудников организации. Управление

персоналом – это сложный механизм, и от того на сколько он эффективно выстроен зависит собственно слаженная работа коллектива, конкурентоспособность и основные показатели эффективности его деятельности.

Системы управления персоналом представляют собой комплекс управленческой деятельности, состоящий из ряда подсистем, которые включают в себя большое количество взаимосвязанных элементов во взаимосвязи и взаимодействии. Уделяя внимание одной из подсистем системы управления персонала, происходит сбой в работе по использованию человеческих ресурсов, что влияет на показатели эффективности деятельности всей организации.

Мастерство руководителей и специалистов по управлению человеческих ресурсов заключается в создании комплексного механизма использования персонала, который будет включать в себя все основные составные элементы системы управления персоналом организаций. Особенностью построения эффективного механизма управления персоналом является то, что он должен работать, а не носить лишь формальный характер.

Комплексная работа, по взаимодействию всех составляющих системы управления персоналом, позволит вывести предприятия на совершенно новый уровень эффективности деятельности, позволит добиться высоких результатов, занять достойную конкурентную позицию на отечественном и международных рынках.

Анализ системы управления персоналом в исследуемой организации выявил ряд проблем в области управления персоналом, которые возникают в процессе использования человеческих ресурсов. При разработке проекта совершенствования использования персонала организации, необходимо учесть данные проблемы для дальнейшего бесперебойного и эффективного функционирования всей системы управления персоналом организации.

К основным проблемам, в области управления персоналом, которые были выявлены в ходе исследования, относятся: несовершенство системы привлечения и набора персонала в организацию, неудовлетворенность персонала условиями труда и своей ролевой позиции в деятельности предприятия, отсутствие гибких мотивационных механизмов, отсутствие системы оценки кадрового потенциала предприятия [1].

Для устранения выявленных проблем нами были разработаны мероприятия по совершенствованию данного процесса. Каждая выделенная проблема может иметь несколько вариантов решения, так и одно конкретное решение может быть направлено на устранение нескольких проблем. Организация является открытой системой, в связи с этим изменение одного компонента системы влечет за собой существенные изменения остальных составляющих системы управления персоналом.

Анализ потребности в кадрах, включает в себя несколько этапов. На первом этапе проводится анализ собственного ресурсного потенциала организации, целью данного этапа является определение возможностей удовлетворения кадровых потребностей за счет собственных ресурсов предприятия.

На втором этапе проводится анализ потребностей в персонале за определенный интервал времени за прошлый период деятельности, на основании которого делается прогноз о том, какие специалисты и в каком количестве могут понадобиться в будущем.

На третьем этапе принимается решение на основе действующей кадровой политики, то есть нацеленность на удержание работников или привлечение внешних кадров либо сокращение или повышение квалификации и переобучение действующего персонала [2].

Для разработки критериев оценки на основе компетентностного подхода профессиональной пригодности кандидатов, проводится анализ функциональных обязанностей, на основе которых формируются критерии профессионального отбора и выделяются необходимые профессиональные задачи.

Для принятия решения в организации о найме нового сотрудника, кандидату необходимо пройти несколько формализованных этапов. На первом этапе проводится предварительная беседа, где проводится оценка уровня образованности претендента, его личных качеств и соответствия профессиональной этике и корпоративной культуре. Необходимо, чтобы в

организации существовала устойчивая общая система правил оценки кандидатов на замещение вакантной должности.

На следующем этапе, кандидаты, прошедшие первый этап заполняют специально разработанную анкету, которая должна содержать минимальное количество вопросов, позволяющих определить производительность будущего труда претендента. В анкете раскрывается информация о прошлой трудовой деятельности, о проблемных ситуациях с которыми приходилось сталкиваться при осуществлении профессиональной деятельности и другие даны, позволяющие провести стандартизированную оценку кандидата. Вопросы анкеты должны быть нейтральными и предполагать раскрытие творческого и инновационного потенциала потенциального претендента.

Для совершенствования системы управления персоналом в организации рекомендуется проводить интервью по найму, которое проводится по определенной схеме, то есть по заранее заготовленному плану, однако, в процессе интервью, ход беседы может гибко меняться, если появляются незапланированные вопросы. Комплексная эффективность систем управления персоналом включает в себя также использование необходимых инструментов при отборе и найме персонала.

Для более объективной оценки предлагается пригласить внешнего эксперта для исключения предвзятости и повышения уровня прозрачности отбора кандидатов. Использование метода «Взгляд со стороны» повышает эффективность процедуры отбора и позволяет выбрать работника, который имеет определенный набор компетенций для эффективной работы на будущей должности.

Далее рекомендуется провести процедуру адаптации сотрудника. В большинстве отечественных организаций такая практика отсутствует, в связи, с чем 50% новых сотрудников увольняется в течение испытательного срока. Программа наставничества предполагает закрепление наставника к новому сотруднику, который профессионально и адаптивно введет нового сотрудника в должность, познакомит с организационной культурой, раскроет социальные и экономические цели деятельности организации, а также расскажет об особенностях и специфических моментах деятельности, которые не прописываются в уставных документах.

Для повышения эффективности систем управления персоналом рекомендуется внедрение механизма сопровождение персонала в организации. Данный процесс направлен на повышение уровня лояльности сотрудников к организации и формирования кадрового резерва для формирования стойкой уверенности сотрудников о возможности профессионального роста и продвижения по карьерной лестнице. Комплекс предлагаемых мероприятий для решения данной проблемы включает планирование деловой карьеры, подготовку кандидатов для выдвижения в соответствии с индивидуальным планом профессионального роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хрусталёв, А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А.В. Хрусталева // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081–3085.

Шевченко, В. М. Практические аспекты совершенствования использования персонала организации / В.М. Шевченко // Экономика. Наука. Бизнес: сборник научных трудов II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием (г. Димитровград, 20 ноября 2020 года) / Под ред. к.э.н. Л.Д. Орловой. – Димитровград: ДИТИ НИЯУ МИФИ, 2021. – С.101-106.

Золотилова Е.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры мировой экономики и
экономической теории*

Аджимет Г.Х.,

ГБОУВО РК КИПУ имени Февзи Якубова,

г. Симферополь, Россия

Zolotilova E.V.,

1st year student of the direction of training

38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Adgimet G.H.,

*PhD, Associate Professor of Department of
World Economy and Economic Theory*

SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

DEVELOPMENT OF AGRICULTURAL PRODUCTIO RUSSIA IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье раскрыта идея цифровой экономики, ее особенности и преимущества, а также воздействие на развитие сельскохозяйственного производства. Определяется степень влияния информационных технологий на процессы и сферы сельскохозяйственного производства.

Ключевые слова: цифровая экономика, сельскохозяйственное производство, агропромышленный комплекс, экспорт, государственная поддержка.

Annotation: The article reveals the idea of the digital economy, its features and advantages, as well as the impact on the development of agricultural production. The degree of influence of information technologies on the processes and spheres of agricultural production is determined.

Keywords: digital economy, agricultural production, agro-industrial complex, export, state support.

В настоящее время аграрный комплекс является крупнейшим потребителем цифровых решений, при этом возможность дальнейшего развития этого направления остается одним из самых высоких среди сфер российской экономики. Вопросы эффективности и интенсификации производства выходят на первый план, и цифровизация является необходимым инструментом для снижения затрат бизнеса и рассматривается в качестве первостепенной движущей силы экономического роста. Цифровая экономика — это экономика, основанная на цифровых технологиях, к которым относятся сервисы по предоставлению онлайн-услуг, электронных платежей, а также интернет-торговля товарами и услугами [1]. На современном этапе развития все подотрасли сельского хозяйства применяют новые научно-технические решения, и в дальнейшем их востребованность будет возрастать. При этом экономике России это направление инициировано с помощью льготного кредитования, а в регионах появляется все

больше прямых мер господдержки для введения инноваций в агропромышленном комплексе и позволяет увеличить рентабельность сельхозпроизводства за счет точечной оптимизации затрат.

Агропромышленный комплекс (АПК) – это совокупность взаимосвязанных отраслей хозяйства, производящих, перерабатывающих сельскохозяйственную продукцию и доводящих её до потребителя. АПК – наукоемкая отрасль, практически все входные и выходные элементы которой становятся зависимыми от цифровым технологиям. Благодаря цифровым технологиям солидный набор данных генерируется, собирается и аккумулируется сельскохозяйственными товаропроизводителями. Он охватывает весь жизненный цикл продукта от электронного расчета питательных веществ в почве на его производство, до доставки продовольствия потребителям. Необходимым компонентом экономического механизма управления сельскохозяйственным производством являются способности сокращения затрат государства и сельскохозяйственных товаропроизводителей за счет внедрения современных сквозных цифровых технологий [2].

На государственном уровне цифровая экономика определяется в качестве хозяйственной деятельности, основным фактором производства в которой выступают данные в цифровом виде. Она основана на обработке огромных объемов оцифрованных данных, результаты анализа которых позволяют увеличивать эффективность производственной деятельности, улучшать технологические решения и оборудования, совершенствовать системы хранения, реализации, доставки готовой продукции конечным потребителям. Цифровая экономика имеет множество преимуществ: рост производительности труда, повышение конкурентоспособности компаний, сбережение ресурсов и снижение издержек производства, преодоление бедности и социального неравенства, а также повышения уровня и качества жизни населения [3]. Следовательно, цифровая экономика проникает во все сферы жизни общества и все отрасли экономики, не является исключением и сельское хозяйство.

Сельское хозяйство – одна из отраслей экономики, которая одновременно является многоцелевым сектором, объединяющим ряд жизнеобеспечивающих функций любого государства. Несмотря на то, что сельскохозяйственный сектор охватывает множество отраслей, основными из них являются растениеводство и животноводство [4]. Растениеводство основано на возделывании земельных угодий и выращивании сельскохозяйственных культур (зерновые культуры, овощи, фрукты и пр.). Основой животноводства выступает разведение сельскохозяйственных животных, его принято делить на два вида – мясное и мясо-молочное направления. Размер хозяйства должен позволять вести хозяйственную деятельность на научной основе, с применением обязательного и своевременного чередования культур, комплексной механизации всех технологических процессов, использование новой техники и адаптивных технологий. Это будет способствовать росту урожайности, и, следовательно, росту производительности труда и снижению себестоимости продукции [4]. Сельское хозяйство играет большую роль в развитии экономике страны. Оно не только обеспечивает государство и его население продовольствием, но также формирует сельскохозяйственное сырье для отраслей обрабатывающей промышленности, в первую очередь, легкой и пищевой. Уровень его развития определяет экономическую безопасность страны. В настоящее время сельское хозяйство сталкивается с большим количеством трудностей. Основными из них являются: проблема истощения аграрных ресурсов, высокая зависимость от природно-климатических факторов, сезонность производства, упадок перепроизводства продовольствия и пр.

Современный этап общественного развития в XXI веке отличается высокоскоростным технологическим прогрессом [5]. Именно цифровая агрокультура позволяет увеличить эффективность сельского хозяйства. Современные информационные технологии прочно вплетаются в аграрную культуру, начиная от планирования посевов, автоматизации поливов и цифрового прогнозирования урожая и заканчивая расчетом кормов для кормления сельскохозяйственных животных.

Одним из основных этапов цифровизации сельского хозяйства Российской Федерации является создание мобильных и стационарных робототехнических платформ и комплексов,

выполняющих различные технологические операции сельскохозяйственного производства – в растениеводстве, в животноводстве, в закрытых грунтах, в искусственных интеллектуализированных экосистемах-фитотронах и т.д. Использование робототехнических платформ должно обеспечивать экономический эффект при реализации всего технологического процесса производства сельхозпродукции.

Сельскохозяйственное производство имеет свои специфические особенности, которые устанавливают широкое применение цифровых технологий, как ни в какой другой сфере народного хозяйства, это:

- участие в технологическом процессе живых организмов, связь режимов работы технического оборудования с растениями, животными и людьми, что приводит к случайным изменениям диктующих параметров процесса производства и неопределенностям контроля и управления в объектах сельхозназначения;

- сложность процессов, обеспечиваемых цифровыми технологиями;

- распределенность регулируемых параметров по большой площади;

- технологическое многообразие сельхозпроизводства и культур.

Для реализации цифровых технологий в сельскохозяйственном производстве создаются и воплощаются в жизнь основные направления: «умное землепользование», «умное поле», «умный сад», «умная теплица», «умная ферма» и др. [4]. Целью, которых являются: увеличение вклада отрасли в экономику Российской Федерации, рост экспортной выручки, создание, диспетчеризация и агрегация потоков данных для создания сквозных цепочек и технологий от производства сельхозпродукции до потребления с глубокой интеграцией в смежные отрасли цифровой экономики для повышения производительности труда в сельском хозяйстве и максимизации прибыли предприятий отрасли. Процесс цифровой трансформации сельского хозяйства должен обеспечиваться государственной поддержкой аграриев, внедряющих в производство высокие технологии. Перед лицом возрастающей во всем мире необходимости в продуктах питания и изменения потребительской корзины (динамично увеличивается спрос на органические продукты) правительство и аграрный сектор в России открыли широкий экспортный потенциал отрасли. Важным условием является повышение производительности. По этой причине цифровизация сельскохозяйственного производства должна активно продвигаться в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Евсикова, О. О. Преимущества развития цифровой экономики / О. О. Евсикова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 1 (291). — С. 83-84.
2. Проблемы и основные направления повышения эффективности функционирования АПК региона в условиях глобализации и импортозамещения: монография / под общ. ред. О. А. Столяровой, Р. Р. Юняевой. Пенза : РИО ПГСХА, 2015. С. 47–60.
3. Электронный ресурс https://spravochnick.ru/ekonomika/cifrovaya_ekonomika_v_selskom_hozyaystve/#
4. Научно обоснованная стратегия развития агропромышленного комплекса Крыма до 2020 г : Растениеводство животноводство / Л. А. Радченко, А. В. Приходько, А. В. Демчук [и др.] ; ФАНО России ФГБУН «Научно-исследовательский институт сельского хозяйства Крыма». Под общей редакцией В.С. Паштецкого. – Симферополь : ИТ«АРИАЛ», 2016. – 131 с. – ISBN 978-5-906877-10-9.
5. Измайлов, А. Ю. Перспективы роботизации агрохимических работ / А. Ю. Измайлов, З. А. Годжаев, Р. А. Афанасьев // Плодородие. – 2016. – № 5(92). – С. 9-13.

Золотов А.В.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономической теории и методологии
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»,
Нижний Новгород, Россия*

Zolotov A.V.,

*D.Sc. Economics, Professor,
Head of Economic Theory and Methodology
Department,
National Research Lobachevsky State University
of Nizhny Novgorod,
Nizhny Novgorod, Russia*

СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ

METHODS OF OVERCOMING OF THE LABOR RESOURCES DEFICIT IN THE CONTEXT OF IMPORT SUBSTITUTION

Аннотация: Рассмотрены способы преодоления дефицита трудовых ресурсов в условиях импортозамещения. Выявлена необходимость сокращения рабочего времени для увеличения периода трудоспособности работников. Обоснованы преимущества развития дуального обучения. Сделан вывод о ключевой роли повышения производительности труда в преодолении дефицита трудовых ресурсов.

Ключевые слова: импортозамещение, дефицит трудовых ресурсов, производительность труда.

Annotation: The methods of overcoming of the labor resources deficit in the context of import substitution are considered. The necessity of working time reduction for the lengthening of working seniority period is revealed. The advantages of the dual education development are founded. The conclusion about the key role of the labor productivity increase in the overcoming of the labor resources deficit is made. P

Keywords: import substitution, the labor resources deficit, labor productivity.

Активизация экономических санкций против России актуализирует проблему импортозамещения практически во всех сферах экономики. В уязвимом положении оказались экономические организации, потерявшие возможность импорта оборудования, комплектующих и программного обеспечения. Нанесен ущерб рынку потребительских товаров. Все это требует замещения утраченных технологических цепочек, создания новых предприятий для производств, восполняющих отсутствующий импорт. Поэтому возможный избыток ресурсов труда в связи частичной дезорганизацией экономики под влиянием санкционного давления в перспективе уступит месту их обостряющемуся дефициту, особенно в производственной сфере.

Специфика переживаемого российской экономикой момента в определенной степени модифицирует общие тенденции развития рынка труда, характерные для цифровой экономики [1]. Мерой, которая в краткосрочном периоде способна была увеличить предложения труда, стало повышение пенсионного возраста. Ее эффект пока обнаружился не вполне, так как подобный переход не завершен. Можно спрогнозировать, что подобное увеличение трудовых

ресурсов будет в значительной степени нейтрализовано растущей смертностью в рамках тех возрастных когорт, которые прежде имели право на пенсию. Идти по этому пути, снова повысив пенсионный возраст, абсолютно бесперспективно, если не считать положительным эффектом снижение пенсионных расходов. Прежде всего, кратно возрастут потери из-за временной нетрудоспособности ветеранов, существенно увеличится уровень их смертности. Кроме того, эта мера негативно повлияет на трудовую мотивацию всего экономически активного населения: появится мотив сдерживать трудовые усилия, чтобы дожить до возраста, дающего право на пенсионное обеспечение. Удлинить фактический период трудовой активности работников объективно возможно не путем повышения пенсионного возраста, а за счет сокращения рабочего времени без понижения заработка. Это – один из главных факторов сохранения здоровья и трудоспособности на долгие годы. Первым этапом могло бы стать сокращение рабочего времени для работников предпенсионного (по прежним меркам) возраста [2]. Еще одним резервом увеличения трудовых ресурсов для производства является практика сочетания подрастающим поколением обучения и труда. С учетом опыта советского времени учащиеся старших классов школ, студенты техникумов могли бы 1 раз в неделю по 4 часа работать в учебно-производственных комбинатах предприятий. В результате ежегодно из школ и техникумов выходило бы около 1,5 млн. человек, обладающих базовыми навыками тех или иных производственных профессий, что дало бы дополнительный приток молодых кадров в производственную сферу.

Дуальное обучение целесообразно продолжить в вузах, предусмотрев в учебных планах студентов очной формы обучения регулярную работу на предприятиях (1-2 дня в неделю). Можно было бы запланировать участие студентов в выполнении сезонных работ (уборка урожая овощей и фруктов), работу в студенческих строительных отрядах. Это означало бы частичное включение в состав экономически активного населения около 3 млн. молодых людей. Универсальная подготовка позволила бы им в рамках трудовой жизни быстро реагировать на структурные сдвиги в экономике, в том числе, обусловленные процессами масштабного импортозамещения.

Как свидетельствует практика, в сложившейся ситуации развитию российской экономики препятствует дефицит специалистов информационной сферы. Для его преодоления необходимо не только увеличивать численность бюджетных мест в вузах по соответствующим направлениям подготовки, но и обеспечить работу выпускников по специальности в значимых для российской экономики секторах. Решение этой задачи требует использования в адаптированной форме обязательного распределения выпускников.

Очевидно, что эти меры не обеспечат полного преодоления дефицита трудовых ресурсов, так как во многих случаях отечественные технологии существенно отстают от замещаемых по производительности труда. Поэтому упор в достижение сбалансированности между потребностью в ресурсах труда и трудовым потенциалом должен быть сделан на повышение общественной производительности труда [3]. В этих целях необходимо распространить опыт реализации проекта «Производительность труда и поддержка занятости» на всю российскую экономику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Симченко Н.А., Зиновьев Ф.В., Ганиева А.К. Развитие экономики труда в цифровую эпоху: методы и технологии. – Симферополь: Изд-во ФГАО ВО «Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского». 2022. – 260 с.
2. Золотов А.В., Попов М.В., Ломов В. Сокращение рабочего времени как фактор разрешения пенсионного конфликта//Вестник Санкт-Петербургского университета. Философия и конфликтология. 2020. Т.36. №2. С. 326-340.
3. Лядова Е.В. Анализ макроэкономических тенденций динамики производительности труда в России. В сб.: Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике. Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ. 2019. С. 87 - 92.

Зуйкова Н. Н.

*студент 1 курса направления подготовки
43.03.03 Гостиничное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zuykova N. N.,

1st year student, 43.03.03 Hotel business

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ

POSITIVE SIDES OF THE INTRODUCTION OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR

Аннотация: Рассмотрены преимущества, которые даёт использование современных цифровых технологий в сфере услуг, а также то, как цифровизация способствует оптимизации и повышению эффективности, качества и инновационности различных процессов в сфере услуг.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, сфера услуг, электронные ресурсы.

Annotation: This article will discuss the benefits that the use of modern digital technologies in the service sector provides, as well as how digitalization contributes to the optimization and improvement of the efficiency, quality and innovativeness of various processes in the service sector.

Keyword: digitalization, digital technologies, services, electronic resources.

Внедрение цифровых технологий – одно из основных направлений модернизации и развития современной сферы услуг. Использование инновационных технологий даёт сфере услуг различные преимущества: будь то скорость оказания услуг, экономия времени и средств, затрачиваемых на те же действия ранее в значительно больших объёмах, удобство осуществления, реализации той или иной услуги и многое другое. Цель цифровой трансформации – выход на новые рынки, создание новых каналов продаж и решений.

Внедрение современных цифровых технологий в сферу услуг оказывает значительное влияние на её развитие. Так, цифровизация некоторых процессов в сфере услуг способствует оптимизации и повышению точности работы.

В ходе данной деятельности (использования цифровых технологий в сфере услуг) создаются различные электронные ресурсы, электронные сервисы, которые приходят на замену привычным физическим сервисам. Внедрение цифровых технологий в сферу услуг предполагает полный или частичный переход компаний на электронные платформы.

Это даёт огромные преимущества, поскольку именно благодаря использованию цифровых технологий значительно повышаются всевозможные характеристики, такие как доступность, скорость оказания той или иной услуги, удобство её осуществления, при этом

такие характеристики, как затраты времени и денежных средств, необходимых для всего процесса, заметно снижаются.

Цифровизация сферы услуг способствует тому, что стираются "барьеры", некие препятствия, обстоятельства, мешавшие ранее возможности оказания или приобретения какой-либо услуги или товара. Поэтому в настоящее время значительное количество компаний, которые занимаются предоставлением услуг, уже имеют либо же активно создают, разрабатывают, развивают и совершенствуют интернациональные сайты и приложения для мобильных устройств и компьютеров. Благодаря этому появляется возможность приобретения и, соответственно, предоставления, продажи и реализации услуг из других стран с доставкой до конечного звена – потребителя, причём со значительным преимуществом, так как появляется ранее казавшаяся нереальной возможность обхода целого ряда промежуточных этапов, "звеньев". Следовательно, сокращается количество времени, необходимого для реализации определённого процесса, в данном случае предоставления услуги.

Также внедрение технологий, создание и функционирование специальных сайтов и приложений способствует поддержанию контакта между фирмой/организацией/лицами, предоставляющими услуги и клиентами, заказчиками этих самых услуг на постоянной основе.

Использование цифровых технологий в сфере услуг выгодно как для тех, кто производит эти самые услуги, так и для тех, кто в этих услугах нуждается.

Благодаря внедрению инновационных технологий в сферу услуг, информация об предоставляемых услугах становится более доступной, поскольку тот, кто нуждается в какой-либо услуге может с помощью специальных сайтов или приложений узнать подробнее о качестве услуги, её стоимости, узнать мнение других людей, воспользовавшихся услугой, прочитав отзывы, сравнить несколько вариантов и выбрать для себя наиболее подходящий под его запрос.

В свою очередь те, кто предоставляет услуги, может выделить для себя что-то важное. Например, проанализировав отзывы клиентов, можно узнать о недостатках, недочётах, которые побудили клиента оставить отрицательный отзыв, а впоследствии эти недочёты исправить, тем самым повысив некоторые характеристики (повысить качество) предоставляемых услуг.

Подводя итог исследованию, можно сделать следующий вывод: положительное влияние внедрения современных цифровых технологий неоспоримо, поскольку благодаря этому процессу возможна экономия времени и денег, значительно повышается скорость, с которой осуществляется какая-либо услуга, а само осуществление услуг становится более удобным.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Методология развития экономики, промышленности и сферы услуг в условиях цифровизации / под ред. д-ра экон. наук, проф. А. В. Бабкина. – СПб.: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2018. – 756 с.
2. Статья «Что такое цифровизация и зачем она нужна» [Электронный ресурс]: <https://center2m.ru/digitalization-technologies>

Зыкова Е.Г.

*студент 1 курса направления подготовки
Гостиничное дело*

Научный руководитель:

к.э.н, доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Zykova E.G.,

1st year student Hotel business

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

THE ROLE OF DIGITALIZATION IN THE GLOBAL ECONOMY

Аннотация: Рассмотрены процессы цифровизации и их влияние на мировую экономику, что позволило определить отрицательные и положительные стороны развития цифровой экономики. Определено значение цифровизации для современного мира и ее роль в социально-экономическом развитии.

Ключевые слова: цифровизация, влияние, мировая экономика, плюсы, минусы.

Annotation: This article discusses digitalization and its impact on the global economy. Pros and cons of the digital economy, as well as the importance of digitalization for the modern world.

Keyword: digitalization, influence, world economy, pros, cons.

Цифровизация экономики – это повсеместное внедрение цифровых технологий в экономику. Это явление вызвано стремительным развитием информационных технологий, микроэлектроники и коммуникаций в большинстве стран мира. Цифровизация экономики – это глобальный процесс. Разработка передовых производственных технологий (ППТ), сквозных информационных технологий, нейротехнологий, интернета вещей и искусственного интеллекта.

Благодаря развитию цифровых технологий, потребитель может быстрее получать необходимые ему услуги, а так же может начать свое дело онлайн, стать предпринимателем, появляется возможность решения более глобальных проблем. Посредством цифровых технологий можно добиться снижения издержек производств, создания рабочих мест и устранения безработицы.

В настоящее время цифровые технологии стали более востребованы в период пандемии, так как в основном вся работа и обучение происходили в онлайн режиме. В данном примере цифровизация по большей степени устранила контактирование людей, тем самым помогла снизить вероятность заболевания COVID-19.

Цифровая экономика является основой развития стран в целом и оказывает сильное воздействие на такие разнообразные отрасли как банковская, розничная торговля, транспорт, энергетика, образование, здравоохранение и многие другие.

Существует значительный потенциал использования современных цифровых технологий в деятельности предприятий. Необходимо уделять внимание таким аспектам, как использование современной вычислительной техники, программного обеспечения и наличия высококвалифицированных специалистов. Также стоит учесть, что цифровые технологии обладают существенным потенциалом для ускорения инновационных процессов, поэтому показатели инвестиций в развитие цифрового потенциала компании являются важным фактором ее конкурентоспособности на современном этапе.

Появляются абсолютно новые модели ведения бизнеса, сетевые структуры, основывающиеся на коллективных методах производства и потребления, трансформируют рыночные отношения и требуют выработки новых решений в области управления. Последующее развитие цифровых технологий имеет значение для всей экономики в целом. Если сейчас на долю розничной торговли в сети Интернет приходится порядка 9–10 % всех транзакций, то в будущем их число будет только увеличиваться.

Чем больше возможностей у чего-либо, тем выше риски. Основная проблема цифровой экономики связана с информационными утечками и правовыми ограничениями в некоторых отраслях законодательства.

Глобальная цифровизация экономики несет в себе следующие минусы:

Увеличение уровня мошенничества – информационная безопасность должна обеспечиваться с точки зрения правовой, технической, физической и криптографической защиты данных.

Рост безработицы – на фоне появления новых профессий и рабочих мест другие специальности и целые отрасли напротив уходят в прошлое, теряя свою актуальность.

Технологический разрыв – обеспечить полное проникновение в экономику цифровых технологий можно, если есть соответствующие разработки.

Цифровой разрыв – всеобщая цифровизация доступна не всем. К примеру, чтобы получить государственные услуги, человеку нужно иметь доступ в Интернет, оформить подтвержденную учетную запись. Далеко не у всех есть для этого возможности, что непосредственно влияет на уровень благосостояния.

Цифровое рабство – как только пользователь начинает активно взаимодействовать в Интернете, он становится менее свободным. Приходится постоянно вносить свои личные данные, каждый шаг можно отследить; интересами – злоупотребить. Товаром становится сам человек, его внимание и лояльность к чему-либо.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что цифровизация экономики даёт множество плюсов в XXI веке, но в то же время нестабильна и имеет значительные минусы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бестужева О.Ю. Некоторые особенности развития цифровой экономики / О.Ю. Бестужева, О.Н. Вершинская // Энергетическая политика. – 2017. – № 5. – С. 49-57.
2. Цифровая экономика. Бизнес-процессы электронной таможни: учебник / под ред. В. Б. Мантусова. – Москва :Юнити, 2020. – 417 с.
3. Симонова М. Д. Рынок транспортных онлайн-услуг России в условиях развития цифровой экономики / М. Д. Симонова, И. П. Мамий// Управленец. – 2019. – Т. 10. – № 3. – С. 94-103.

Ибадуллаева А.С.

студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

Доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», г.
Симферополь, Россия

Ibadullaeva A.S.,

1st year student Preparation 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

PhD in Economics

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

К ВОПРОСУ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

ON THE QUESTION OF DIGITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: В статье рассмотрены ключевые проблемы и преимущества внедрения цифровых технологий в деятельность современных промышленных предприятий. Определена роль цифровых технологий на развитие предприятий реального сектора экономики, подчеркнута инновационное направление развития отечественных производственных предприятий в условиях происходящей глобальной цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровые технологии, промышленность, цифровизация производства, цифровая модернизация.

Annotation: The article discusses the key problems and benefits of introducing digital technologies into the activities of modern industrial enterprises. The role of digital technologies for the development of enterprises in the real sector of the economy is determined, the innovative direction of development of domestic manufacturing enterprises in the context of the ongoing global digitalization of the economy is emphasized.

Key words: digital technologies, industry, digitalization of production, digital modernization.

Развитие технологий в современном мире происходит стремительными шагами. Цифровые технологии являются сравнительно новым течением развития наукотехнологического прогресса. С каждым днем они становятся все более многогранными и охватывают все больше направлений человеческой деятельности. В промышленности нашего времени цифровые технологии применяются на всех стадиях жизни - от проектирования, производства и эксплуатации до сервисного обслуживания и утилизации. Современные условия развития экономики связывают с широким проникновением в воспроизводственные процессы цифровых технологий. Опора на «цифру» гарантирует предприятиям существенные конкурентные преимущества, особенно в обстоятельствах неопределенности.

Так, например, критическую роль цифровые технологии сыграли в 2020 г., когда с появлением пандемии COVID-19 эффективнее всего справились наиболее роботизированные, автоматизированные и готовые к совместной удаленной работе компании.

Цифровизация - это современный этап развития информатизации, отличающийся преобладающим использованием цифровых технологий генерации, обработки, передачи,

хранения и визуализации информации, что обусловлено появлением и распространением (в том числе повышением экономической и физической доступности) новых технических средств и программных решений. В широком смысле – процесс переноса в цифровую среду функций и деятельности, ранее выполнявшихся людьми и организациями.

Цифровая модернизация промышленных предприятий позволит получить дополнительные источники финансирования за счет привлечения принципиально других инвесторов, включая крипто-инвесторов. Такая культура обмена технологиями в ближайшие годы может стать движущей силой экономики. При этом конкурентоспособность самих предприятий будет повышаться по мере увеличения роли цифровых технологий в российской экономике. Уже сейчас цифровая модернизация оказывает значительное влияние на эффективность деятельности промышленных компаний, на ее сотрудников, а также на экономику страны в целом и качество жизни ее населения.

Внедрение цифровых технологий в деятельность промышленных предприятий напрямую влияет на их конкурентоспособность. В данном аспекте нужно отметить, что цифровая трансформация отечественной экономики в последние годы заключается в основном в широком внедрении электронных и информационно-коммуникационных технологий.

Сегодня часто понятие цифровизации используют в связке с использованием новых технологий в промышленности. Цифровые технологии дают производству ряд преимуществ:

1. Увеличивается гибкость производства за счет быстрой его перенастройки, динамичного изменения характеристик производственного процесса. Данная оперативность в управлении производством создает конкурентное преимущество и потенциально ведет к росту прибыли;
2. Обеспечивается информационная интеграция этапов жизненного цикла производимой продукции от ее разработки вплоть до утилизации, что позволяет эффективно решать задачи не только оптимизации собственно производства, но также качества, экологической безопасности, создания новых бизнес-возможностей.

Плюсы цифровой трансформации лучше всего заметны на примерах. Одним из благополучно реализованных проектов в наше время – проект компании Siemens, где применяют и разрабатывают умные системы.

Корпорация запустила завод электроники в Амберге, который специализируется на выпуске промышленных контроллеров. На предприятии выпускается 1000 наименований продукции при объеме около 12 000 000 контроллеров ежегодно. Более 75% выполняемых работ осуществляется работами и автоматизированными станками, производство интегрировано с конструкторской подсистемой – проектные системы предоставляют все необходимые данные о технологических процессах непосредственно в производство. Нанесенные на модели коды сообщают оборудованию о технологическом маршруте и требованиях к каждой выполняемой операции. Такая технология позволяет добиться показателя качества продукции на заводе на высоком уровне.

Необходимо отметить ряд важных препятствий, с которыми сталкиваются компании российского высокотехнологичного производства при внедрении цифровых технологий. К ним относятся данные факторы:

1. Недостаточность кадров соответствующего уровня подготовки;
2. Недостаточное государственное финансирование;
3. Низкая заинтересованность предприятий;
4. Отсутствие современной материально-технической базы многих промышленных российских предприятий;
5. Высокие затраты на инновации.

Результаты опроса руководителей российских промышленных предприятий, проведенного в начале 2018 года, относительно того, какие факторы препятствуют успешному внедрению промышленного интернета вещей в России, подтверждают перечисленные факторы:

- высокая стоимость проектов – 76%;
- неготовность персонала – 69%;
- непонимание менеджментом и собственниками экономических эффектов – 66%;

- неразвитость предлагаемых технических решений – 59%;
- неготовность инфраструктуры – 31%; сложность интеграции – 25%; отсутствие стандартов – 20%.

Проблемы инвестирования в цифровизацию промышленности в значительной мере связаны с высоким износом основных фондов многих российских предприятий, что снижает скорость развития и внедрения не только самих передовых технологий, но и высокоэффективного производственного процесса.

Серьезным препятствием для успешного развития российского бизнеса, и, как следствие, российской экономики, является система санкций, которая в сочетании с высоким уровнем конкуренции препятствует эффективному развитию промышленных предприятий. В результате, для того чтобы продолжать поддерживать статус высокоэффективной экономики, предприятиям реального сектора необходима стратегия опережающего развития, подразумевающая внедрение передовых цифровых технологий.

Для устранения данных препятствий развития передовых технологий, на наш взгляд, необходимо:

1. Повышение внимания госструктур к стимулированию развития инноваций;
2. Внедрение мероприятий по стимулированию участия малого, среднего и крупного бизнеса в развитии новых технологий;
3. Более интенсивное финансирование инноваций;
4. Создание благоприятного инновационного климата;
5. Сотрудничество с зарубежными странами в инновационной сфере;
6. Наращивание человеческого потенциала и подготовка кадров;
7. Более активное использование государственного проектного финансирования.

Обобщая все вышесказанное, мы можем сделать следующие выводы: цифровая трансформация изменяет облик экономики и является базой для высоких темпов экономического роста. Россия заметно отстает от многих развитых стран по темпам цифровой трансформации промышленности. В то же время у нашей страны есть прекрасные возможности, чтобы выйти в лидеры, опираясь на имеющийся технологический и интеллектуальный потенциал. Одними из главных причин отставания являются дефицит ресурсов; не соответствующая современным требованиям нормативная база; «цифровое неравенство»; нехватка квалифицированных кадров. Совершенствование государственной инвестиционной политики позволило бы российской промышленности сократить технологическое отставание.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровая экономика и Индустрия 4.0: новые вызовы: труды научнопрактической конференции с международным участием / под ред. А.В. Бабкина. СПб.: Изд-во Политехник. ун-та, 2018. 573 с. — URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=32820220&>
2. Лактюшкина О. В., Журавков И. А., Лысенко А. Н. К вопросу о необходимости цифровой экономики // Вызовы цифровой экономики: итоги и новые тренды. Сб. статей II Всероссийской научно-практической конференции. 2019. С. 294– 298.— URL:<https://elibrary.ru/item.asp?id=40102494&>
3. Bereznev S., Zonova O., Lubkova E. The innovative strategy of social and economic development of mining region// E3S WEB OF CONFERENCES2017. С. 04002. — URL:https://www.researchgate.net/publication/315983611_The_innovative_strategy_of_social_and_economic_development_of_mining_region
4. Никитин Г., Мальков А. Как сделать промышленность цифровой. [Электронный ресурс]. —URL:Финансирование программы Цифровая экономика (tadviser.ru)(дата обращения 19.03.2022)

Ибрагимова А.Л.

*студент 1 курса направления подготовки
37.03.01 Психология*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ibragimova A.L.

1st year student, 37.03.01 Psychology

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭКОСИСТЕМА ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ КРЫМА

TOURISMBUSINESSECOSYSTEM AND ITS IMPACT ON THE DEVELOPMENT OF THE CRIMEAN ECONOMY

Аннотация: Представлен взгляд на туристический бизнес, как экосистему. Предложены пути формирования туристического кластера с целью повышения эффективности туристической отрасли Крыма. Оптимальным вариантом должны быть устойчивые связи определенных производителей товаров и услуг в туристическом бизнесе. Использование возможностей цифровых технологий в организации туристического бизнеса должно быть расширено. Качественное, конкурентное обслуживание, будет способствовать развитию экономики Крыма.

Ключевые слова: экосистема, туристический бизнес, сотрудничество, туристический кластер

Annotation: A look at the tourism business as an ecosystem is presented. The ways of forming a tourist cluster in order to increase the efficiency of the tourism industry of the Crimea are proposed. The best option should be stable connections of certain producers of goods and services in the tourism business. The use of digital technologies in the organization of tourism business should be expanded. High-quality, competitive service will contribute to the development of the Crimean economy.

Keywords: ecosystem, tourism business, cooperation, tourism cluster

Крым занимает особенное место в экономике государства. У нас достаточно ограниченные возможности для развития отдельных отраслей экономики, таких как тяжелая промышленность, или добывающая. Проблемным является также развитие сельского хозяйства, так как Крым является зоной рискованного земледелия. Отрасль, которая существует давно и имеет все шансы для успешного развития, это конечно, туризм. Обычно понятие экосистемы применяется для характеристики деятельности крупных компаний, реже для среднего и малого бизнеса. Основываясь на общепринятых признаках экосистемы можно сделать вывод, что туристический бизнес образует экосистему, так как включает в себя несколько отраслей, которые взаимосвязаны между собой и обеспечивают туризм и отдых людей.[5]

Джеймс Ф. Мур определил бизнес-экосистемы как экономическое сообщество, которое состоит из совокупности взаимосвязанных организаций и физических лиц, которое занимается

производством товаров и услуг, ценных для потребителя, являющихся также частью экосистемы. Структуру экосистемы любого предприятия составляют ведущие производители, поставщики, конкуренты и иные заинтересованные стороны. [1]

Рассмотрим это определение на примере деятельности туристических фирм.

Для доставки потенциальных туристов на территорию полуострова, необходимо координировать свои действия с пассажирским транспортом. В течение последнего десятилетия здесь активно используются цифровые технологии, например, система электронных билетов.

Внутреннее перемещение туристов по прибытии в Крым требует организации сотрудничества с транспортными предприятиями. Например, доставка из аэропорта, железнодорожного вокзала, или организация экскурсионного обслуживания. Туристические фирмы, которые не один год работают на рынке туристических услуг, часто сотрудничают на постоянной основе с определенными транспортными предприятиями.

Приобретение уникальных крымских продуктов, сувениров, также может войти в систему предоставляемых услуг и включить в общий бизнес производителей и поставщиков такой продукции. Туристическая отрасль, таким образом, является экосистемой, так как представляет собой сеть сотрудничающих и конкурирующих фирм, которые предлагают связанные продукты и услуги.

Благодаря цифровизации экономики в отрасли туризма можно использовать не только простую замену сопутствующих услуг на дистанционные возможности. Использование цифровых технологий позволяет анализировать, изучать турпоток, предпочтения гостей. Поскольку сфера туризма включает в себя целую сеть сотрудничающих организаций, то можно создавать кластеры, наглядные схемы взаимодействия, из которых делать выводы об эффективности той или иной составляющей, прогнозировать. [2] Можно создавать рекламную продукцию, популяризировать те или иные направления, объекты, используя для этого, например, социальные сети. Для Крыма туристическая отрасль является одной из ведущих в экономике. Чтобы она работала стабильно и эффективно, необходимо выстраивать ее работу системно. Мелкие, разрозненные объекты не смогут самостоятельно обеспечить полноценный туризм и отдых. Однако они влияют на формирование ценовой составляющей, часто не в лучшую сторону. Оптимальным вариантом должны быть устойчивые связи определенных производителей товаров и услуг в туристическом бизнесе. Система сопутствующих объектов обеспечит качественное, конкурентное обслуживание, что приведет к увеличению потока туристов, пополнению республиканского бюджета. Это будет способствовать развитию экономики Крыма. Использование цифровых технологий в этой сфере это и необходимость, и преимущество. В условиях цифровой нестабильности конкурентные преимущества получают те, кто может предоставить пользователю быстро и просто (без траты времени на постоянный ввод логинов и паролей при смене сайтов) разнообразную информацию и услуги.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андросик Ю.Н. Бизнес-экосистемы как форма развития кластеров. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biznes-ekosistemy-kak-forma-razvitiya-klasterov/viewer>_____ (дата обращения: 25.03.2022)

2. Богданова О.С., Голова А.Г. Цифровые экосистемы как инструмент управления потребительским поведением // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. № 2. С. 19–33. DOI: 10.28995/2782-2222-2021-2-19-33

3. Вартаев Р.С., Быстров А.В. Экологический подход к стратегической конкуренции. URL: (дата обращения: 25.03.2022) <https://cyberleninka.ru/article/n/ekologicheskiiy-podhod-k-strategicheskoy-konkurentsii/viewer>

4. Филимонов О. И., Касьяненко Т. Г., Кухта М. В. Экосистема как новая организационно-экономическая форма ведения виртуального бизнеса // Актуальные исследования. 2021. №48 (75). Ч. II. С. 31-41. URL: <https://apni.ru/article/3298-ekosistema-kak-novaya-organizatsionno-ekonom>_____ (дата обращения: 25.03.2022)

5. Финансовая энциклопедия. – Режим доступа: <https://nesrakonk.ru/business-ecosystem>

Ибрагимова Ф.С.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01.Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ibragimova.F.S,

1st year student, 45.03.01.Philology

Scientific adviser:

Trojan.I.A,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ ПРИБОРОВ В РОССИИ

ANALYSIS OF THE DEVELOPMENT OF PRODUCTION OF COMPUTING DEVICES IN RUSSIA

Аннотация: рассматриваются вопросы перспектив развития полупроводниковой промышленности в России. Проанализированы современные тенденции развития производства процессоров и иных компонентов вычислительной техники.

Ключевые слова: полупроводники, процессор, видеокарта, кремний.

Annotation: the question of the possible future of the semiconductor industry in Russia is considered. The current trends in the development of the production of processors and other components are analyzed.

Keywords: Semiconductors, processor, graphics card, silicon.

В современном мире, без полупроводников не работает не один из приборов. В России наблюдается тенденция развития этого рынка, но западные аналоги пока не достижимы в конкурентном аспекте.

Россия начала разрабатывать свои собственные материнские платы, чтобы повысить безопасность и устранить зависимость от внешних стран/ Развитие Интернета и компьютерных технологий привело к тому, что почти все аспекты жизни стали контролироваться ими. От управления электрическими сетями до обработки конфиденциальных государственных документов электроника задействована на всех этапах, и обеспечение безопасности таких устройств имеет важное значение.

В то время как безопасность в прошлом была в основном связана с предотвращением внешних атак, новые технологии позволяют разработчикам оборудования получать прямой доступ к любой системе, в которой установлено оборудование. Например, компьютер, продаваемый как настольный ПК, может иметь дополнительные микросхемы, встроенные в материнскую плату. Это может позволить удаленному злоумышленнику получить прямой доступ к процессору и памяти.

Подобные опасения (правомочные и рациональные) приводят к тому, что некоторые страны стремятся к изоляционизму аппаратного обеспечения для создания всего оборудования, необходимого для ключевых приложений. Недавно сообщалось, что Россия разрабатывает

собственный ассортимент материнских плат и мониторов для использования в правительственных и коммерческих компьютерах для обеспечения дополнительной безопасности.

В 2021 году венчурные инвестиции в стартапы, ориентированные на полупроводники, выросли с отметки в 3 миллиарда долларов в 2020 году до более чем 6 миллиардов долларов [1]. Это подчеркнуло, как связанные с пандемией проблемы с цепочками поставок пересекаются с резким увеличением спроса на подключенные устройства, создавая идеальные условия для постоянного дефицита. Эта тенденция финансирования не распространилась на 2022 год. Мировая индустрия компьютерных чипов, включая гигантскую Тайваньскую компанию по производству полупроводников, начала приостанавливать продажи в Россию после санкций США/Аналитики говорят, что Россия уязвима перед запретом на экспорт, потому что не производит бытовой электроники или чипов в больших количествах. В частности, она не производит полупроводники самого высокого класса, необходимые для передовых вычислений, где доминируют Тайвань, Южная Корея, США, Европа и Япония. Хотя влияние новых правил на Россию может быть значительным, Россия не является значительным прямым потребителем полупроводников, на ее долю приходится менее 0,1% мировых покупок микросхем

Российские военные и службы безопасности используют чипы «Эльбрус». Российское правительство также поощряет крупные отечественные компании и банки использовать чипы «Эльбрус» в своих компьютерах, потому что компоненты разработаны в России. Минпромторг России планирует заменить американские микрочипы Intel и AMD, используемые в государственных компьютерах, на отечественный микропроцессор Байкал в рамках проекта стоимостью в десятки миллионов долларов. В проекте «Национальная технологическая инициатива» были сформированы основные «точки роста» развития экономики России. Проанализировав «мишень» TechNet на основе данных Росстата, можно сделать вывод, что высокотехнологичный вид деятельности «Производство офисного оборудования и вычислительной техники» имеет тенденцию к развитию [2].

Для достижения конкурентоспособного уровня России необходимы серьезные скачки в развитии промышленности, и налаживание производства своих вычислительных приборов. Важной проблемой развития производства вычислительных приборов является отсутствие конкурентных компаний по производству микропроцессоров и видеопроцессоров. Единственным представителем такого рода устройств является «Радуга», но и она базируется, на видеочипе от компании AMD, а именно Radeon E8860. Так что на данный момент, в России очень слабо развито производство видеопроцессоров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Trogemann, Georg & Nitussov, Alexander & Ernst, Wolfgang. (2001). Computing in Russia - The History of Computer Devices and Information Technology revealed.
2. Ноак, И. К. Моделирование "точек роста" в высокотехнологичных отраслях экономики России / И. К. Ноак, Л. П. Мокрова // Стратегии бизнеса. – 2018. – № 11(55). – С. 29-34. – EDN YPPKPJ.

Иванов И.А.

*студент 1 курса направления подготовки
47.03.01.Философия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ivanov I.A.,

1st year student preparation

47.03.01 Philosophy

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КРИПТОВАЛЮТЫ В РЕАЛИЯХ РОССИИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF CRYPTOCURRENCIES IN THE REALITIES OF RUSSIA

Аннотация: Рассматривается вопрос внедрении криптовалюты в экономику России. Проанализированы современные тенденции развития криптовалют и майнинга в мире, а также их влияние на экономику.

Ключевые слова: криптовалюта, майнинг, цифровизация, обменный курс, биткоин, блокчейн.

Annotation: The issue of introducing cryptocurrency into the Russian economy is being considered. The current trends in the development of cryptocurrencies and mining in the world, as well as their impact on the economy, are analyzed.

Keywords: cryptocurrency, mining, digitalization, exchange rate, bitcoin, blockchain, altcoin.

Цифровизация в наше время, всё больше распространяется на все сферы жизни общества. Особенно испытывавшей влияние цифровизации на себе оказалась экономическая сфера жизни общества. Продуктом этого влияния оказалось создание криптовалюты.

Первой криптовалютой был биткоин, основанный на системе блокчейн. Разработан в 2009 году, человеком под псевдонимом Сатоши Накамото. Главной идеей биткоина являлось, полное отсутствие посредников при купле-продаже чего либо. Получение биткоина подразумевало собой майнинг - добыча криптовалюты при помощи специального оборудования и программного обеспечения. Процесс заключается в решении определенных задач и нахождении верной последовательности кода [3].

Современные способы майнинга:

1. Майнинг разных криптовалют может использовать разные процедуры для подтверждения выполнения работы. Для ряда криптовалют, в том числе и для Биткойна, были созданы специализированные процессоры (ASIC), которые из-за лучшей производительности и относительной экономичности вытеснили другие способы майнинга. В других случаях подобный подход оказался не столь эффективным. По состоянию на конец 2017 года майнинг ряда криптовалют, в том числе Ethereum, остаётся более эффективным с использованием

процессоров видеокарт. Значительное повышение цен на криптовалюты привело к повышению спроса на майнинговое оборудование, в том числе на видеокарты. Это подтолкнуло Sapphire и Asus выпустить линейку специализированных комплектующих для майнинга.

2. В мае 2021 года существенно, в 2—3 раза вырос спрос на SSD и HDD больших объемов, который аналитики связывают с запуском криптовалюты Chia. Созданная автором протокола Bit Torrent Брэмом Коэном сеть Chia Network использует алгоритмы консенсуса Proof-of-Space и Proof-of-Time (доказательства пространства и времени). В России биткоин стал широко известен в 2014 году, и почти сразу привлек внимание прессы и государственных организаций. Реакция на криптовалюты была и остается до сих пор негативной. Примером может служить заявление Центробанка в конце 2014 года, он предостерег граждан от биткоина заявив, что саму систему криптовалют можно сравнить с финансированием терроризма. Но это является скорее предубеждением чем действительностью. Да из негативных проявлений криптовалюты можно отметить [4; 5]:

1. Нестабильность курса.
2. Невозможность государственного регулирования.
3. Постоянное снижение доходности майнинга.

Но эти минусы нивелируются перспективными возможностями для населения России, которые можно получить развивая крипто валютный рынок. Из перспектив стоит отметить возможность их конвертации в валюту через специализированные площадки, использование для оплаты товаров и услуг в интернете, высокая степень защиты транзакций. Далее из плюсов его можно перечислить:

1. Удобный номинал, биткоин может дробиться почти до бесконечности, в отличие от обычных денег.
2. Цена определяется на конкурентном рынке.
3. Скорость транзакций, поскольку переводы осуществляются без посредников.
4. Безопасность транзакций, данные о самой транзакции могут получить только две стороны которые непосредственно учувствуют в сделке.

Перспективами для государства будут является:

1. Использование майнинга криптовалюты, для поддержания национальной валюты.
2. Создание свободных экономических зон по примеру Армении СЭЗ.

Перспективным способом использования майнинга является вклад в научный прогресс, поскольку майнинг создаёт сеть блокчейн из множества устройств, которые тратят свои вычислительные мощности на просчет сложных операций. То есть его можно использовать и для вычисления вещей которые требуют суперкомпьютеры (моделирование синтеза белка).

Таким образом, криптовалюта является перспективной валютой будущего, не мешающая обычным физическим деньгам, и открывающая множество возможностей для дальнейшего ее развития. А так же является хорошим платежным средством даже для людей не участвующих в майнинге.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузнецов В. А. О возможных сценариях законодательного регулирования цифровых валют в России / В. А. Кузнецов, Р. А. Прохоров, А. В. Пухов // Деньги и кредит. – 2017. – № 7. – С. 52–56.
2. Кузнецов И. В. Роль Bitcoin и других криптовалют в мировой экономике // Страховое право. – 2017. – № 3. – С. 56–60.
3. Лагутин И. Б. Правовое обеспечение блокчейн-технологий(вопросы теории и практики) / И. Б. Лагутин, В. Н. Сусликов // Финансовое право. – 2018. – № 1. – С. 25–29.
4. Перов В. А. Криптовалюта как объект гражданского права // Гражданское право. – 2017. – № 5. – С. 7–9.
5. Петров С. Ждать ли крипторубля // БОСС: Бизнес. Организация. Стратегия. – 2017. – № 10. – С. 16–17.

Иванова А.С.

*студент 1 курса направления подготовки
54.05.03 графика*

Научный Руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского».

г. Симферополь, Россия

Ivanova A.S.

1st year student, 54.05.03 Graphic arts

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

THE TRENDS OF DEVELOPMENT OF THE SPATIAL ECONOMY OF THE REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: В статье представлено исследование факторов экономического контраста регионов Российской Федерации. Описаны проблемы и пути решения экономической разноплановости. Проанализирован прогноз развития экономики регионов Российской Федерации.

Annotation: The article presents a study of the factors of economic contrast of the regions of the Russian Federation. The problems and solutions of economic diversity are described. The forecast of economic development of the regions of the Russian Federation is analyzed.

Ключевые слова: рост экономики, отраслевая структура, экспорт, демография, экономические факторы.

Keyword: economic growth, industry structure, exports, demography, economic factors.

В связи с мировыми реалиями, в которых складывается экономическое пространство всего мира, для любого отдельного государства требуется внутренняя экономическая поддержка. Быстрый прогресс, инновационные технологии очень быстро меняют конкурентную среду стран. Рост экономики страны зависит от потенциала каждого региона. Экономическое развитие регионов зависит от различных факторов, поэтому оно не может быть однородным по всей территории Российской Федерации. Но при данных условиях важную часть занимает развитие отстающих регионов и поддержание, и рост лидирующих. При условиях, сложившихся в мировой политике, таких как ужесточения санкции, инфляция, актуально развитие экономики в регионах.

В целом, проблемы развития экономики регионов являются на сегодняшний день важной частью развития всей страны. Рост инфляции в стране усложняет данную задачу. На данный момент Цент Банк прогнозирует инфляцию на 5-6% в 2022 году, а 2023 на 4 %. А в некоторых регионах страны до 9 %. Столь различающийся экономической ситуацией в регионах страны служат многие факторы. Российская Федерация имеет 33 экономические зоны, 11 часовых поясов. Некоторые регионы страны недостаточно снабжены сообщением с центральной частью страны. В Сибирском и Дальневосточном округе экономическому росту

мешает нехватка больших городов для переработки экономических ресурсов. Ещё одной проблемой является – демографическая. Тенденция снижения рождаемости и сокращения въезда людей на постоянно место жительства с ближнего зарубежья. Также отток населения из Азиатской части страны в Европейскую, что способствует нехватки трудового населения в тех регионах. Отставание среднего уровня жизни деревенского населения от городского способствует внутритональному различию экономической ситуации. Также на экономическую составляющую страны влияет низкое развитие транспортных средств для ускорения перевозки сырья в переработочные пункты и проблема климатических условий.

В данных условия для решения всех этих задач развития экономики первостепенной задачей становится региональная политика. Отличительный подход для разных экономических кругов страны. Первостепенной задачей стал обзор и развитие отраслевой структуры регионов, который связан с сырьевым, политическим, финансовым потенциалом региона. Уравнивание разношёрстности экономической ситуации в стране возможно только при увеличении темпа роста в регионах отставания в большем объёме, чем в более развитых. Но по результатам прогноза, на территории Российской Федерации невозможно создать по величине валового регионального продукта (ВРП) на душу населения полного выравнивания.

Центральный банк Российской Федерации уже зафиксировал рост экономики в регионах страны по сравнению с прошлыми годами. Так, в дальневосточных регионах прошло увеличение логистических путей, и открытие новых путей для экспорта сырья. На юге страны идёт развитие инфраструктуры для увеличения туризма. А в Сибирском регионе увеличилась добыча ресурсов для экспорта в страны Азии. Также идёт увеличение сельскохозяйственного потенциала страны, увеличивается количество инвестиций в данную среду.

Тенденция разноплановости экономики Российской Федерации имеет определённые факторы, которые в большей степени связаны с географическим расположением страны. Уравнивание средних показателей экономики страны возможно только при условиях определённой региональной политики. Она должна быть направлена на расширение потенциала определённой экономической части. Также нужно поддерживать эмиграцию населения в менее населённые участки регионов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Молчанов И.Н., Молчанов Н.П. Развитие региональной экономики и концепция пространственного развития: ретроспективный анализ // Вопросы управления 2019. № 2 (38) с. 92-105
2. Суворова А.В. Особенности управления пространственным развитием экономики регионов в современных российских условиях // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 9. – С. 53-58;
3. Шавина Е.В., Прокофьев В.А. Зарубежный опыт и российская практика пространственного развития экономики // Плехановский научный бюллетень. 2020. №1(17). С. 97-112.
4. Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 16.01.2017 №13 [Электронный ресурс]. -Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/420389221>.

Иванова Д.Д.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Французский язык и литература*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ivanova D.D.,

1st year student,

45.03.01 French language and literature

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

DIGITAL DEVELOPMENT OF THE OIL INDUSTRY

Аннотация: проанализировано влияние процессов цифровизации на развитие нефтяной промышленности. Рассмотрены технологические подходы к оптимизации и повышению эффективности нефтяной промышленности. Сделаны предложения по внедрению цифровых технологий в нефтяную отрасль

Ключевые слова: цифровизация, промышленность, нефть, нефтедобыча, технология, техника.

Annotation: the influence of digitalization processes on the development of the oil industry is analyzed. Technological approaches to optimizing and increasing the efficiency of the oil industry are considered. Proposals were made for the introduction of digital technologies in the oil industry

Keywords: digitalization, industry, oil, oil production, technology, machinery.

Цифровизация промышленности является одной из самых важных задач не только в России, но и во всём мире. Чтобы построить верные рассуждения, давайте вернёмся к истокам. Промышленность – совокупность предприятий (рудников, шахт, электростанций, заводов, комбинатов, фабрик), занятых добычей сырья и топлива; производством энергии и орудий труда (как для других отраслей народного хозяйства, так и для самой промышленности); обработкой материалов, продуктов, произведённых в промышленности или в сельском хозяйстве; изготовлением потребительских товаров.[1] Думаю, не для кого не является секретом, что первенствующую роль среди ископаемых топлив на протяжении XX и XXI века играет нефть.

Нефтедобыча – сложная совокупность действий сотрудников, техники и различных орудий труда, также включающая в себя геологоразведку, бурение и воздвижение скважин, полное их обслуживание, и специальный комплекс мероприятий, направленных на очистку ископаемого от посторонних химических элементов. Желанных дополнительных процентов можно добиться при помощи модернизированной техники и инновационных технологий. Так, уже давно в этом деле используется искусственный интеллект, компьютерное зрение, цифровые двойники и так далее. Например, существует интеллектуальная программа «SmartField» [4]. Она уже используется во всём мире. Программа гарантирует бережное отношение к

месторождению, которое позволит увеличить сроки его использования. Но какие технологии помогут добыть максимум нефти с минимум затрат? Рассмотрим несколько. Технология сжиженного природного газа. В месторождение добавляют по порядку силикат натрия с полимерами, после применяют соляную кислоту или хлорид кальция. Затем всё это под давлением, создаваемым человеком, проникает в дренируемый пласт и образует гель при помощи кислотной среды. Благодаря таким действиям происходит перераспределение потоков воды, которое открывает путь к ранее недоступным, застойным территориям пласта. Технология Алкоп-СКС. Данный метод используется не только для повышения коэффициента извлечения нефти, но и для восстановления продуктивности пласта, повышения эффективности работ по гидравлическому разрыву пласта и так далее. Трубы с композицией, состоящей из смеси разных кислот (моноклоруксусной, хлоркарбоновой и соляной) и модифицирующих добавок также проводят в пласт для вытеснения нефти. [3]

Технология вязкоупругих составов. Благодаря этому способу возможно восстановление продуктивности скважин после долгой и небрежной эксплуатации. На основе упругих составов делается водяной раствор, который, как и в двух предыдущих случаях, проникает в пласт. В итоге, образуется гель, однако, в отличие от технологии сжиженного природного газа, он обладает выраженными упругими свойствами. Гель абсорбирует остатки нефти с пород и из прослоек, которые раньше были недостижимыми. Технология поверхностно-активных веществ. Данный метод обычно используют для повышения коэффициента извлечения нефти из давно существующих месторождений. Физическо-химический состав нефти изменяется на молекулярном уровне. Поверхностно-активные вещества последовательно добавляются в пласт, чтобы уменьшить коэффициент сцепления. После этого нефть, как правило, легко вымывается из породы. Технология РВ-ЗП-1. В этом случае используют гелиевые системы, в составе которых алюминиевая кислота (гидроксид алюминия), которые блокируют пустые участки (без углеводородов). Это приводит к активации работы прослоек с более низкой проницаемостью. А благодаря химическим веществам, которые образуются в результате химических процессов нефти и геля, происходит рост добычи нефти. Данная технология хорошо подходит для залежей юрского периода. [6]

Как уже было отмечено, нефть играет важную роль в жизни человека. В наше время в день используется около 95 тысяч баррелей или 15 миллионов литров. [5] Это не возобновляемый ресурс, добыча и использование которого сильно вредит окружающей среде. Поэтому мы должны аккуратно и бережливо относиться к месторождениям, по возможности использовать методы, в том числе приведенные выше, с самым большим коэффициентом извлечения нефти, чтобы сделать процесс нефтедобычи наименее затратным и для человека, и для природы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Промышленность»: [Электронный ресурс]. // «Промышленность» // Режим доступа: URL:<https://ru.wikipedia.org/wiki/Промышленность>.
2. Франчук П.В. Выпускная квалификационная работа «Оценка деятельности АО «СНГ» и целесообразности применения кислотных композиций с целью повышения нефтеотдачи» / [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: https://dspace.susu.ru/xmlui/bitstream/handle/0001.74/25966/2018_461_franchukpv.pdf?sequence=1;
3. «Новые продуктивные технологии добычи нефти»: [Электронный ресурс]. // «Новые продуктивные технологии добычи нефти». // Режим доступа: URL: <https://uglevodorody.ru/publ/novye-produktivnye-tehnologii-dobychi-nefti#alkop-sks>;
4. «9 технологий, которые помогут увеличить добычу нефти»: [Электронный ресурс]. / Режим доступа: URL: <https://teknoblog.ru/2014/11/10/26686>;
5. Статья «Нефтедобыча»: [Электронный ресурс]. // «Нефтедобыча» / Режим доступа: URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Нефтедобыча>;
6. Статья «Цифровая трансформация нефтегазовой отрасли»: [Электронный ресурс]. // «Цифровая трансформация нефтегазовой отрасли» // Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-v-neftegazovoy-otrasli/viewer>.

Иванченко А. А.

*студент 1 курса направления подготовки
49.03.01 Физическая культура и спорт*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ivanchenko A.A.,

1st year student,

49.03.01 Physical education and sports

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССА ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ

THE IMPACT OF THE DIGITALIZATION PROCESS ON THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: В данной статье рассмотрены вопросы проявления цифровизации в сфере услуг и основные тенденции развития данного явления. Приведен общий анализ факторов цифровизации для отечественного производства.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, развитие цифровой экономики, отрасли экономики, тенденции.

Annotation: The article discusses the issues of digitalization in the sphere and the main trends in the development of this phenomenon. A general analysis of the factors of digitalization for domestic production is given.

Keyword: digitalization, service sector, digital economy development, economic sectors, trends.

В настоящее время мы находимся на стадии развития постиндустриального общества, когда социальные, экономические и другие отрасли быстро развиваются и изменяются в связи с активным движением технического прогресса и необходимостью внедрения цифровых технологий в жизнь людей. Цифровая трансформация преобразует функционирование любой сферы человеческой деятельности за счет внедрения и эксплуатации современных технических средств, интеллектуальных систем, информационных и телекоммуникационных технологий. Внедрение таких технологий в такие сферы, как бизнес, общественное питание и торговля, медицина, банковская система, социальное обеспечение и т.д., несомненно, привело к изменениям в экономике. Цифровая экономика сделала возможным обмен информацией между участниками онлайн-процессов. Производство как основа сферы услуг в цифровых условиях характеризуется использованием методов цифрового моделирования и проектирования, электронно управляемого модернизационного оборудования, привлечением бизнес-аналитиков, использованием автономных роботов, анализом и управлением жизненным циклом предприятия, использованием "bigdata", "machinelearning" и т.д [5]. По мнению Дмитрия Медведева, цифровизация вышла за пределы транспорта. В рамках Национальной программы развития транспорта предусмотрен отраслевой проект "Цифровой транспорт и логистика", который сделает перевозки пассажиров и грузов более безопасными и удобными для людей и

бизнеса, снизит затраты, расширит экспортные и транзитные рейсы.[3] Говоря о социальном обеспечении как форме обслуживания, мы также отмечаем влияние цифровизации на развитие сельского хозяйства: использование беспилотных летательных аппаратов, возможность анализа образцов почвы, использование агрономических консультаций и возможность получения подробных выписок о земле и другой информации из национального реестра, что значительно упрощает жизнь граждан.[1]

Оцифровка также повлияла на такие услуги, как торговля. Существуют две основные тенденции: активное использование современных технологий и стремление к глубокому анализу аудитории. Эти тенденции взаимосвязаны: технологичные торговые объекты привлекают современных потребителей, для которых характерно стремление к развитию, и на основе анализа посетителей, зон их внимания и моделей передвижения формируют целевые и более Цифровые системы позволяют накапливать информацию о потребителях, отслеживать историю покупок и, прежде всего, анализировать спрос и быть в курсе потребностей клиентов. С помощью цифровых технологий можно значительно повысить эффективность торгового бизнеса. [4] Нематериальные виды услуг, такие как образование и медицина, также имеют свои особенности. Для образования характерны следующие тенденции: возможность дистанционного обучения, использование искусственного интеллекта при разработке и обновлении учебных программ, появление электронных образовательных ресурсов, электронных систем тестирования, массовый свободный доступ к информации благодаря Интернету и визуализация информации путем ее проецирования на специальные интерактивные доски. Оцифровка образования привела к серьезным изменениям на рынке труда и сосредоточена на реорганизации образовательного процесса, который предлагает доступность информации в аудио- и видеоформах, а не в виде обычного текста. Это также означает более глубокое изучение полученной информации: например, технология виртуальной реальности, создающая возможность использования цифровых тренажеров, технология мобильного обучения, позволяющая учиться в любом месте и в любое время. Медицина также имеет свои преимущества: внедрение технологически оснащенного оборудования, возможность получения информации о лекарствах через Интернет, возможность гражданам записываться в медицинские учреждения, не выходя из дома. Стоит отметить, что цифровая трансформация уже глубоко укоренилась в обществе и является необратимым процессом. В будущем мы сможем наблюдать за развитием этой тенденции. Цифровизация меняет способы развития и управления экономикой, но в лучшую сторону, поскольку ее внедрение значительно облегчило работу сектора услуг. Однако у этого прогресса есть и негативная сторона. С цифровизацией нарушается свобода человека. Доступность личных данных может стать предметом всевозможных манипуляций. Поэтому важно следить за конфиденциальностью личной информации и не вестись на уловки мошенников в интернете.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Общественная палата Российской Федерации о «Цифровизация социальной сферы: собрать все сервисы и возможности в едином онлайн-окне» — 2018 — URL: <https://www.oprf.ru/press/news/2018/newsitem/45729>.
2. Официальный сайт «Управление производством» о тенденциях развития экономики «Цифровое будущее России: что нам готовит программа «цифровая экономика»?» — 2018 — URL: <http://www.uppro.ru/library/strategy/tendencii/cifrovoye-budushee.html>.
3. Официальный сайт Министерства транспорта и дорожного хозяйства Республики Дагестан — 2018 — URL: <http://government.ru/news/34821/>
4. Халин В.Г., Чернова Г.В. Цифровизация и ее влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски. Управленческое консультирование. — 2018.
5. Трелевская К-А.И., Мамыкина Е.В. Научная статья «Исследование процессов «цифровизации» банковского сектора в рамках экосистемы цифровой экономики России» — 2017 — URL: <https://cyberleninka.ru/article/v/issledovanie-protsessov-tsifrovizatsii-bankovskogo-sektora-v-ramkah-ekosistemy-tsifrovoy-ekonomiki-rossii>

Иержати Сайлик*аспирант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
Урумчи, КНР***Ierzati Sailik***PhD student, Kazan federal university
Urumchi*

НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ РОССИЕЙ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКОЙ

SOME DIRECTIONS FOR THE DEVELOPMENT OF COOPERATION BETWEEN RUSSIA AND THE PEOPLE'S REPUBLIC OF CHINA

Аннотация. Нефть является важным объектом международной торговли, и исследования, связанные с его ценой, схожи с аналогами для других товаров с большими объемами продажи. Большинство подобных исследований ценообразования направлены на изучение валюты, а также валютного курса и денежного обращения. В настоящее время Россия начала постепенно принимать юань в рамках российско-китайского нефтяного сотрудничества, в Саудовской Аравии и Китае торгово-экономическое сотрудничество непрерывно укрепляется. Нефтеюань будет производить эффект, главным образом, за счет зарубежных предприятий в области экспорта в юанях, и постепенно улучшать трансграничную проведение и резервного юаня.

Ключевые слова: нефть, энергетика, ресурсы, экономика, сотрудничество.

Annotation. Oil is an important object of international trade, and studies related to its price are similar to analogues for other goods with large sales volumes. Most of these pricing studies are aimed at studying the currency, as well as the exchange rate and money circulation. Currently, Russia has begun to gradually accept the yuan within the framework of Russian-Chinese oil cooperation, and trade and economic cooperation is continuously strengthening in Saudi Arabia and China. The oil yuan will produce an effect mainly at the expense of foreign enterprises in the field of exports in yuan, and gradually improve the cross-border holding and reserve yuan.

Keywords. Oil, energy, resources, economy, cooperation.

С середины 1990-х годов характер российско-китайского взаимодействия свидетельствует об устойчивой тенденции политического сближения России и Китая. Взаимодействие между ними усилилось, когда Россия высказалась о намерении построения многополярной системы международных отношений. В значительной степени это определялось тем, что вышеуказанная концепция во многом соответствовала стратегическим интересам КНР. Однако сложное историческое прошлое, а также нестабильная международная обстановка после распада Советского Союза делала Россию и Китай осторожными в проведении дальнейшей политики и построении отношений друг с другом.

Китай и Россия начали строить новые отношения, начав с заключения двусторонних договоров, декларирующих стремление стран к развитию отношений. Декларация является очень обширным документом, в котором стороны выделили множество направлений дальнейшей деятельности. Основой сотрудничества двух стран стала экономика.

Экономические отношения являются основой всего взаимодействия между Россией и Китаем. Китай заинтересован в реализации энерготранспортных проектов со странами Центральной Азии для диверсификации транспортных путей и снижения зависимости от стран Персидского залива. Однако за анализируемый период объем этих продуктов в структуре

импорта снизился. Главными товарами российского экспорта в Китай являются минеральные продукты, древесина, механические и электрические продукты, что, с одной стороны, отражает взаимодополняемость стран в электромеханических продукциях и минералах, но, с другой стороны, высокотехнологичные продукты занимают относительно небольшую долю, это также резко ограничивает развитие российско-китайской торговли.

Международная конкуренция и ухудшение экономической ситуации, диверсификация продукции способствуют снижению взаимодополняемости промышленности стран. По мнению китайских аналитиков, рост торгового сотрудничества России и Китая ограничивается колебаниями российской экономики. Из-за американских и европейских санкций и падения цен на нефть экономическая ситуация в России становится очень нестабильной. Многие инициативы китайской стороны воспринимаются в России как уже решенные вопросы, но Китай рассматривает их только как предмет для обсуждения.

По итогам 2020 года товарооборот между Россией и Китаем достиг 84,07 млрд долларов. Китай важен для российской экономики в то время, когда Соединенные Штаты сдерживают экономический рост, блокируя привлечение иностранного капитала санкциями. В начале 2021 года, китайское руководство отказалось от накопления средств в ФРС в связи с падением доллара. Это означает, что Китай больше не будет использовать торговый дисбаланс в своих отношениях с США, чтобы перестать оценивать Юань по отношению к доллару. Если США введут новые санкции против России, Китай, как и в 2020 году, намерен способствовать обеспечению ликвидности российской экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Министерство энергетики Российской Федерации. – Режим доступа: URL: <https://minenergo.gov.ru/node/1026/> (дата обращения: 11.11.2021)
2. Чжоу Цзинь. Российский стратегический нефтяной промышленности на основе сотрудничества//исследования мировой экономики, 2020 (2). С. 9-12.
3. Нестерова О.А. Особенности и противоречия формирования и развития инновационного человеческого потенциала // Казанский экономический вестник, 2021. – № 4.
4. Бурдейный А.А. Проблемы и перспективы развития сотрудничества России и Китая в торгово-экономической сфере / А.А. Бурдейный, А.А. Алимова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2020. – №28–1. – С. 24–28.
5. Орлов И.Ю. Сравнительный анализ информационного потенциала Российской Федерации и зарубежных государств // Казанский экономический вестник. 2022.
6. Королева А. «Сила Сибири» выдерживает график // «Expert Online»: Ежедн. интернет-изд. – 2020. – 26 августа.
7. Ханина Е.Ю. Россия и Китай: взаимодействие в топливно-энергетической сфере // ЦИТИСЭ. – 2019. – №2. – 38 с.
8. China Energy Data, Statistics and Analysis – Oil, Gas, Electricity, Coal. The US Department of Energy statistics, Energy Information Administration [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eia.gov>
9. Лю Цинцай. Статус и перспективы экономических отношений Китая и России // Форум Северо-восточной Азии. 2020. No.3. С. 64.

Изотова Е.С.

*студент 1 курса направления подготовки
54.05.03 Графика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Izotova E. S.

1st year student, 54.05.03

Grafic arts

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА

TRENDS IN THE DIGITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные тенденции цифрового развития промышленного производства на мировом рынке, анализируются использование цифровых технологий в промышленном процессе в условиях глобальной цифровизации.

Annotation: This article considers main trends in the digital development of industrial production on worlds market, analyses usage of digital technologies in the industrial production in the context of global digitalization.

Ключевые слова: цифровое развитие, промышленное производство, цифровизация, цифровые технологии

Keyword: digital development, industrial production, digitalization, digital technologies

В современном мире большую роль в экономике государства начинают играть цифровые технологии, являясь двигателем прогресса в различных сферах. Опора на «цифру» обеспечивает предприятиям значительные конкурентные преимущества, особенно в условиях неопределенности. Критическую роль цифровые технологии сыграли в 2020 г., когда с вызовами пандемии COVID-19 эффективнее всего справились наиболее роботизированные, автоматизированные и готовые к совместной удаленной работе предприятия. Так, власти различных государств уделяют внимание цифровому развитию, затрагивая аспекты цифровизации, а также финансируя всевозможные национальные проекты, связанные с цифровизацией производства. Из этого следует, что в процессе цифрового развития складываются тенденции, оказывающие и описывающие характер экономических экосистем того или иного государства. По статистическим данным, наиболее часто используемыми технологиями являются промышленные роботы, искусственный интеллект и машинное обучение (Рис. 1). Из этого следует, что одна из первых тенденций промышленного производства – его автоматизация. Растущий акцент на промышленной автоматизации свидетельствует об изменениях в бизнес-моделях предприятий: производства стремятся выпускать все более кастомизированную продукцию, повышая лояльность потребителей и сохраняя принципы экономии и энергоэффективности. В этой сфере процесс роботизируется и становится тесно связан с мировым трендом использования ИТ.

Ранг	Технологии	Направления	Индекс значимости
1	Промышленные роботы		1,00
2	Искусственный интеллект		0,86
3	Машинное обучение		0,68
4	Цифровое прототипирование		0,56
5	Сенсорика		0,42
6	Беспроводная связь WLAN, PAN, RFID		0,30
7	Блокчейн		0,21
8	Большие данные		0,20
9	Виртуальная и дополненная реальность		0,12
10	Товар как услуга (Product-as-a-Service)		0,09
11	Компьютерное зрение		0,03
12	Смарт-контракты		0,03
13	Промышленный интернет вещей		0,03
14	Цифровой двойник		0,02
15	Умные фабрики		0,01

Рисунок. 1 – Топ-15 цифровых технологий в промышленности в 2020 г. [5]

Бизнес-проекты стремятся стать максимально автоматизированными, таким образом уходя от поточного производства. Доказательством такой направленности является и развитие искусственного интеллекта, компьютерного зрения, обработки и углубленного анализа огромных массивов данных от датчиков в реальном времени. В процессе автоматизации производства стремятся к интеграции всех решений с целью создания единого пространства данных, что приводит к другому тренду, связанному с цифровым развитием промышленности. Так, другой тренд, выделяющийся в данной сфере — объединение на базе цифровых платформ всех участников цепочки создания стоимости в единую экосистему. Его поддерживают главным образом технологии гибкого распределенного сетевого производства. Промышленные предприятия в большинстве случаев объединяют разработки различных технологических направлений. Так, для ускоренного создания и вывода на рынок продуктов и услуг используются системы на основе «цифровых двойников» производственных процессов, включающие элементы ИИ, интернета вещей, сенсорики и технологии беспроводной связи (Рис. 1). Она позволяет расширить экономические возможности производств, прежде всего затрагивая процесс коммуникации [3, с. 66]. В промышленности это прежде всего касается сокращения цифрового разрыва между странами – повышается эффективность производства, а расходы на модернизацию становятся меньше. В настоящее время на мировом рынке главным объектом, интегрируемым в процессе глобализации, становятся информация. Цифровые технологии, помогающие наладить передающие информацию связи, становятся важным аспектом не только в мировой торговле, но и промышленном производстве.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что промышленное производство является активным участником глобального цифрового развития. Рассмотренные тенденции, несомненно, сыграют важную роль в цифровизации промышленного производства и будут решающим фактором, определяющим путь развития мировой промышленности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Management Review MIT Sloan. Цифровизация. Практические рекомендации по переводу бизнеса на цифровые технологии – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 256 с.
2. Вайл, П. Цифровая трансформация бизнеса. Изменение бизнес-модели для организации нового поколения/ П. Вайл, С. Ворнер. – М.: Альпина Паблишер, 2019. – 258 с.
3. Гурьянов Н. Ю., Гурьянова А. В. Цифровая глобализация в контексте развития цифровой экономики и цифровых технологий // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Философские науки. 2020. № 3. С. 63-69. DOI: 10.1834/2310-7227-2020-3-63-69
4. Сибел, Т. Цифровая трансформация. Как выжить и преуспеть в новую эпоху / Т. Сибел. – М.: МИФ. Бизнес, 2020. – 256 с.
5. Тарасова Н. Н., Шпарова П. О. Топ-15 цифровых технологий в промышленности // ИСИЭЗ НИУ ВШЭ. 2021. №11. URL: <https://issek.hse.ru/news/494926896.html>. (Дата обращения: 19.03.22).

Ильницкая Е.Ю.

*студент 1 курса направления подготовки
54.05.03 Графика*

Научный руководитель:

кандидат экономических наук

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ilnitskaya.E.Y.,

1st year student, 54.05.03 Graphics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СФЕРУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И БИЗНЕС-УСЛУГ В РОССИИ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE SPHERE OF PUBLIC AND BUSINESS SERVICES IN RUSSIA

Аннотация: В данной статье рассмотрены некоторые разделы цифровой экономики, а также их влияние на развитие сферы услуг в России. Оценено состояние ресурсного потенциала, который обеспечивает движение в цифровой экономике, нормативно-правовое регулирование в данной теме, цели и задачи по развитию цифровой экономики. Выявлены перспективы развития сферы услуг в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, информация, экономика, сфера услуг, инфраструктура.

Annotation: This article discusses some sections of the digital economy, as well as their impact on the development of the service sector in Russia. The state of the resource potential that ensures movement in the digital economy, legal regulation in this topic, goals and objectives for the development of the digital economy are assessed. The prospects for the development of the service sector in the digital economy are identified.

Keyword: digital economy, information, economy, services, infrastructure.

Самым важным направлением усовершенствования современной экономики является интеграция цифровых технологий во все сферы хозяйственной деятельности. Стоит отметить, что цифровая экономика – это особый вид экономической деятельности, который использует цифровые технологии [3]. При этом очень важно учитывать тот факт, что цифровая экономика – это не только работа с помощью компьютерных программ в сфере экономики, а создание различных электронных сервисов вместо привычных физических сервисов. Цифровая экономика реализуется даже не с помощью полной замены физического человеческого труда, а скорее с помощью соединения виртуальных и контактных услуг и обслуживания, развиваемых для более удобного потребления и использования в бизнесе. Преимущества цифровой экономики видны сразу, а также они существенно упрощают работу. Цифровая экономика помогает повысить эффективность работы в различных видах производства, предприятий, оборудования, продажи, технологий, хранения, перевозки, доставки товаров и услуг, всё это

потому, что она позволяет обрабатывать большое количество информации и использовать результаты их анализа.

Предпосылкой к бурному развитию в сфере цифровой экономики, стала глобализация сети интернет и качественной связи. В итоге, как упоминалось ранее, появилась уникальная возможность обмена большими массивами данных, их хранения, передачу и накопление. Всё это даёт нам возможность комбинировать информацию, анализировать её, преобразовать, принимать обдуманные решения и извлекать максимальную пользу. Для такого количества функций нужна соответствующая инфраструктура, настроенная система глобальных информационных решений. Учитывая значительные изменения в экономике и в обществе, обращение к цифровым технологиям, стало не просто актуальным, а даже необходимым. Благодаря новым цифровым платформам, главы предприятий и физические лица, успешно сокращают транзакционные издержки и совершают более плотное сотрудничество со многими структурами: хозяйствующими и государственными. В конечном итоге происходит формирование экономики, которая основывается на сетевых сервисах, то есть цифровой (электронный).

В странах с высоким уровнем развития транзакционный сектор составляет выше 70% национального ВВП. Рост данного сектора – это главная причина расширения цифрового сегмента в экономике. К этому сектору относят: государственное управление, информационное обслуживание и консалтинг, финансы, ритейл, предоставление коммунальных, персональных и социальных услуг. Чем больше степень изменения в экономике, тем больше объём уникальных сведений движется внутри страны и не только, это приводит к более обширному информационному трафику внутри государственных экономических сфер. Следовательно, цифровая экономика намного продуктивнее работает на рынках с крупным числом участников. В первую очередь это касается отраслей, зависящих от интернета (транспорт, торговля, логистика). В технологичном аспекте цифровой экономики выделяют несколько течений: облачные вычисления, мобильные технологии, бизнес-аналитика, в глобальных масштабах – социальные сети (Twitter, Instagram, Facebook и т.д.). Это значит, что в случае формирования национального сегмента принципиально использовать эти возможности.

Стоит рассмотреть положительные стороны:

1. Значительно увеличивается эффективность труда, в наше время это одна из самых важных и основных положительных сторон.
2. Полноценная система централизованного управления, налогообложения и контроля качества.
3. Массовая автоматизация всех хозяйственных сфер и процессов: социальных, производственных, научных и т.д.
4. Снижение бюрократии и соответственно коррупции.
5. Оплата наличными деньгами становится неактуальна в наше время. Намного удобнее оплатить покупку через мобильное приложение.
6. Благодаря цифровой экономике общественно-экономическая жизнь государства, становится более очевидной и «открытой». В результате этого затрудняются схемы мошенничества.
7. Происходит упрощение политической жизни.
8. Человеческий фактор перестаёт влиять на профессиональную продуктивность. Личные качества людей, их самочувствие, эмоциональное состояние и т.п. прекращают нарушать производственные системы.

Но даже у такой системы есть свои нюансы. Цифровая экономика влечёт за собой риски и имеет «минусы».

1. IT-технологии проникают абсолютно во все сферы деятельности, тем самым ограничивая суверенитет.
2. Возникает существенная угроза для кибербезопасности целых наций: транспорт, финансы, энергетика, управление экономикой.

3. Увеличивается количество людей, которые потеряли работу из-за роботизации рабочих процессов.
4. Понижение уровня квалификации на фоне цифровизации. Значительная часть людей не справится с таким объёмом работы, который может проделать машина.
5. Допуск детей дошкольного возраста к компьютеру приводит к формированию «машинного» мышления, то есть моментальному и поверхностному, вместо системного мышления, то есть комплексного, многопланового. Такая тенденция стремится к тому, что у людей будут проблемы с оптимальным решением бытовых задач.
6. Пропадает индивидуальность из-за отсутствия экономической надобности.
7. Связь с реальным миром становится менее прочной, из-за обильного количества технологий и гаджетов человек замыкается на общении с искусственным интеллектом, и дальше пытается выстроить своё общение через него.
8. Машинные аппараты не обладают чувствами и так же не могут ими делиться. Из-за постоянного столкновения с объектом без чувств, у человека они могут атрофироваться.

Но даже не смотря на все недостатки, цифровые технологии продолжают активно развиваться в экономике и расширяться в своём использовании. Благодаря цифровой экономике упрощается жизнь людей, повседневные и бытовые действия становятся проще, меняются условия труда, улучшается качество жизни, возникают новые аспекты в коммуникации. В современном мире информация становится практически активом, в большей степени благодаря её «другой» стоимости.

Учёными доказано, что развитие общества на интеллектуально-техническом уровне достигло таких высот, что техническое моделирование самого себя является вполне осуществимой задачей. Цифровая экономика России рассматривает несколько основных направлений деятельности: нормативное регулирование; кадры и образование; формирование исследовательских компетенций и технических заделов; информационная инфраструктура; информационная безопасность.

Таким образом, согласно идеи развития информационного общества в Российской Федерации, примерно через 8 лет, должен произойти переход от традиционной экономики к цифровой [2]. Чтобы успешно осуществить такой план, нужно позаботиться о информационной безопасности в сферах цифровой экономики. Основными направлениями информационной безопасности являются: техническая защита информации, правовая защита информации, физическая защита информации и криптографическая защита информации [1].

Все эти данные говорят о том, что все поставленные задачи возможно выполнить, если учитывать все риски и возможные проблемы [5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нестеров С. А. Информационная безопасность: учебник и практикум для академического бакалавриата. М. : Юрайт, 2018. [Электронный ресурс] Режим доступа: по подписке. – URL: <https://urait.ru/book/informacionnaya-bezopasnost-434171> (Дата обращения: 29.03.2022)
2. Указ Президента Российской Федерации от 09.05.2017 г. № 203 «О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы». Режим доступа: – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919> (Дата обращения: 29.03.2022) - Текст: электронный
3. «Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин»: [Электронный ресурс] // «Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин» Режим доступа: – URL: <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html> (Дата обращения: 29.03.2022)
4. План мероприятий по направлению «Информационная безопасность» программы «Цифровая экономика Российской Федерации». [Электронный ресурс] Режим доступа: – URL: <http://static.government.ru/media/files/AEO92iUpNPX7Aaonq34q6BxpANCY2umQ.pdf> Текст: электронный

*Иержати Сайлик**аспирант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»,
Урумчи, КНР**Ierzati Sailik**PhD student, Kazan federal university
Urumchi*

ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СЕТЕЙ МЕЖДУ РОССИЕЙ И КИТАЕМ

OPTIMIZATION OF PRODUCTION NETWORKS BETWEEN RUSSIA AND CHINA

Аннотация. В работе представлен анализ российско-китайского сотрудничества в нефтегазовой сфере, который особенно в сложившейся ситуации привлекает еще большее внимание не только крупными проектами, но и заявлениями о фактическом энергетическом союзе двух стран. Также в работе показано, что сотрудничество России и КНР в нефтяной сфере совмещает в себе элементы прагматичного сотрудничества с обеих сторон.

Ключевые слова: нефть, энергетика, ресурсы, экономика, сотрудничество.

Annotation. Russia has begun to gradually accept the yuan within the framework of Russian-Chinese oil cooperation, and trade and economic cooperation is continuously strengthening in Saudi Arabia and China. The oil yuan will produce an effect mainly at the expense of foreign enterprises in the field of exports in yuan, and gradually improve the cross-border holding and reserve yuan.

Keywords. Oil, energy, resources, economy, cooperation.

Российско-китайское сотрудничество в нефтегазовой сфере часто привлекает внимание не только крупными проектами, но и заявлениями о фактическом энергетическом союзе двух стран. Несмотря на пандемию коронавируса, Россия и КНР не остановили сотрудничество в рамках крупных энергетических проектов, однако коронакризис сказался на объемах добычи российской нефти и газа, сокращение которых составило 8,7% и 6,2% соответственно. Кроме того, опасения на рынке углеводородов вызывает «зеленая» повестка КНР, направленная на достижение Пекином углеродной нейтральности к 2060 г.

Согласно прогнозам «S&P Global», в 2021 г. спрос на природный газ в КНР установит новый рекорд в связи с ускоренным выходом Пекина из коронакризиса, а также продолжением политики по улучшению состояния окружающей среды.

Китай добился прогресса в создании газораспределительной сети для снабжения жителей крупных городских центров. В частности, число горожан, имеющих доступ к природному газу, достигло почти 370 млн человек в 2018 г. по сравнению с 83 млн в 2006 г., что делает Китай одним из наиболее перспективных рынков природного газа в мире.

Прогнозируется, что спрос на природный газ в Китае в 2021 г. превысит 360 млрд кубометров, (в 2020 г. спрос составлял 332 млрд кубометров, а в 2019 г. – 313 млрд кубометров). К 2025 г. спрос на природный газ в КНР должен составить рекордные 430 млрд кубометров. Ожидается, что внутренняя добыча газа в Китае в 2021 г. достигнет 200 млрд кубометров, при этом импорт природного газа в КНР в 2021 г. увеличится на 18% и достигнет 163 млрд кубометров, а ожидаемый импорт газа по газопроводу «Сила Сибири» вырастет сразу на 32%.

С декабря 2019 г. по август 2021 г. по газопроводу «Сила Сибири» в КНР было доставлено в общей сложности 10 млрд кубометров российского природного газа. Однако, несмотря на увеличение российских поставок газа в КНР, доля России на китайском газовом рынке не превышает 8%.

Вместе с тем, важно учитывать особенности делового сотрудничества сторон. В 2013 г. Китайская национальная нефтегазовая корпорация (CNPC) приобрела долю в 20% в проекте «Ямал СПГ» компании «Новатэк». Позже долю в 9,9% приобрел «Фонд Шелкового пути». В 2019 г. «Новатэк» принял решение по реализации проекта «Арктик СПГ-2», что привлекло в проект в качестве инвесторов Китайскую национальную нефтегазовую корпорацию (CNPC) и Китайскую национальную шельфовую нефтяную корпорацию (CNOOC).

Интерес к проектам компании «Новатэк» демонстрирует, что Пекин, инвестируя в газовую отрасль, предпочитает иметь дело с частными компаниями.

Инвесторов из КНР также привлекает участие в проектах европейских компаний, что демонстрирует международное одобрение и безопасность от санкционного давления.

Вместе с тем, проект газопровода «Сила Сибири», реализуемый ПАО «Газпром» и Китайской национальной нефтегазовой корпорацией (CNPC), преследует государственные интересы. Этот проект сложно оценить с коммерческой точки зрения, поскольку до сих пор неизвестны все детали договоренностей сторон. Однако его реализация открывает возможность для ПАО «Газпром» начать разработку Чаяндинского и Ковыктинского месторождений, а также позволяет России развивать инфраструктуру Восточной Сибири и Дальнего Востока. Что касается КНР, газопровод «Сила Сибири» позволяет форсировать газификацию севера страны, а также обеспечивать улучшенную энергетическую безопасность.

Несмотря на коронакризис, по итогам 2020 г. Россия осталась третьим по величине производителем нефти в мире, хотя ее экспорт снизился на 11%. При этом с 2013 г. Китай выступает мировым лидером по объемам закупаемой нефти. Общий импорт нефти в КНР в 2020 г., несмотря на коронакризис, вырос на 7,3%, до рекордных 542,4 млн тонн, или 10,9 млн барр. в сутки. Хотя согласно Договору России и КНР «О добрососедстве, дружбе и сотрудничестве» от 2001 г., стороны развивают энергетическое сотрудничество, эта сфера долгое время пробуксовывала по политическим причинам.

В Пекине уверены, что помимо экономических рисков при развитии энергетического сотрудничества с Россией следует учитывать и риски политические. Так, в 2002 г. китайская компания «PetroChina» не смогла войти в капитал компании «Славнефть» из-за запрета, наложенного Государственной Думой. Позже, в 2016 г., «Роснефть», выставив на продажу долю в Ванкорском месторождении, сделала первое предложение китайским компаниям, однако, по итогу, доля в месторождении досталась инвесторам из Индии.

Кроме того, на нефтяном рынке Пекин, несмотря на «энергетический альянс» с Москвой, продолжает укреплять отношения с конкурентами России. Так, в 2020 г. Эр-Рияд поставил Пекину на 1,4 млн тонн нефти больше, чем Москва, а на третье место по этому показателю поднялся Багдад.

Поставки из Саудовской Аравии в КНР в 2020 г. выросли на 1,9% по сравнению с 2019 г., до 84,9 млн тонн, или около 1,7 млн барр. в сутки. Россия за 2020 г. отправила в КНР 83,6 млн тонн, или 1,7 млн барр. в сутки, что на 7,6% больше, чем в 2019 г. За 2020 г. экспорт нефти из Ирака в Китай вырос на 16,1%, до 60,1 млн тонн. Вырос и экспорт нефти из Бразилии в Китай в 2020 г. – на 5,1%, до 42,2 млн тонн. Наконец, импорт нефти из США в Китай в 2020 г. утроился по сравнению с показателями 2019 г., что продиктовано исполнением первой фазы торгового соглашения между Пекином и Вашингтоном.

Диверсификация источников импорта нефти со стороны КНР позволяет ей при желании быть привередливым покупателем и диктовать свои условия.

В частности, неожиданным событием стало сокращение экспорта российской нефти в Китай в первом квартале 2021 г. на 13,1% или 2,3 млн тонн. Ключевой причиной сокращения поставок нефти стал рост конкуренции на китайском нефтяном рынке. Помимо увеличения числа экспортеров, включая США, в борьбу включился Иран. Согласно оценкам экспертов, поставки иранской нефти в КНР в марте 2021 г. составили порядка 850 тыс. барр. в сутки. Специфика энергетического сотрудничества Пекина и Тегерана заключается в скрытом характере и отсутствии официальных данных как по текущим объемам поставок нефти, так и по планам сторон, что делает рынок непредсказуемым.

При этом уже в июне 2021 г. поставки российской нефти в КНР увеличились сразу на 22,2% до 6,7 млн тонн, тогда как июль 2021 г. ознаменовался выравниванием рынка, что привело к незначительному сокращению поставок российской нефти.

Таким образом, сотрудничество России и КНР в нефтяной сфере характеризуется поиском прагматичного сотрудничества с обеих сторон. Следует учитывать, что в краткосрочной перспективе российские поставщики нефти в КНР столкнутся с ростом конкуренции, что потребует от Москвы формирования альтернативных возможностей для укрепления на нефтяных рынках стран Азии.

Политика по улучшению состояния окружающей среды в последнее время получила одно из ключевых мест в партийно-государственной идеологии КПК-КНР и включена в базовые положения «социализма с китайской спецификой для новой эры».

Китай ставит перед собой амбициозную цель – достижение углеродной нейтральности к 2060 г. В этой связи Пекин переходит на более экологичные виды топлива и становится крупнейшим в мире производителем ветряной и солнечной энергии, делает ставку на развитие атомной энергетики.

Стремление Китая развивать альтернативную энергетику связано с осознанием китайской политической элитой серьезной зависимости государства от импорта нефти и газа и связанной с этим стратегической уязвимости. По состоянию на 2020 г. зависимость Китая от экспорта углеводородов достигла 70%, причем порядка 82% импортируемых энергоносителей доставляются в КНР через Малаккский пролив, что не позволяет Пекину добиться энергетической безопасности, в особенности в период эскалации противоречий с Вашингтоном.

Россия, в свою очередь, предпринимает попытку задержать «углеводородную эру» как можно дольше, поскольку, несмотря на диверсификацию внешней торговли, нефтегазовый сектор продолжает играть ключевую роль в российской экономике. В этой связи можно говорить о пересечении интересов России и КНР в нефтегазовой сфере.

«Постковидный синдром» мировой экономики позволит Москве и Пекину в полной мере реализовать существующие проекты, а также, вероятно, добиться увеличения товарооборота до \$200 млрд в ближайшие три года за счет наращивания поставок энергоносителей из России. Вместе с тем рост китайско-американских противоречий подталкивает КНР к укреплению энергетической безопасности, что возможно обеспечить за счет развития инфраструктуры нефтяных и газовых трубопроводов и укрепления взаимоотношений с Россией.

Однако политика КНР по достижению углеродной нейтральности в ближайшие 40 лет будет вести к постепенному сокращению нефтегазового сотрудничества сторон из-за перехода Пекина на альтернативную энергетику и развития сети атомных электростанций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Невская Н.А. Особенности промышленной политики в России // Научное обозрение. – 2020. – №13. – С. 259–260.
2. Бурдейный А.А. Проблемы и перспективы развития сотрудничества России и Китая в торгово-экономической сфере / А.А. Бурдейный, А.А. Алимова // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2020. – №28–1. – С. 24–28.
3. Королева А. «Сила Сибири» выдерживает график // «Expert Online»: Ежедн. интернет-изд. – 2020. – 26 августа.
4. Ханина Е.Ю. Россия и Китай: взаимодействие в топливно-энергетической сфере // ЦИТИСЭ. – 2019. – №2. – 38 с.
5. China Energy Data, Statistics and Analysis – Oil, Gas, Electricity, Coal. The US Department of Energy statistics, Energy Information Administration [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.eia.gov>
6. Ли Чжунхай. Развитие энергетического сотрудничества Китая и России. / Ли Чжунхай // Дружба руководства. 2020. No.1. С. 38.

Ильницкий Д. С.

*студент 5 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом

Кузьмина О. М.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ilnitsky D. S.,

5rd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

НЕТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ

UNCONVENTIONAL APPROACHES TO RECRUITMENT IN THE PERIOD OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье проанализирована актуальность подбора персонала в работе современного HR-сотрудника в период цифровизации и нестабильности, произведен анализ нетрадиционных методов подбора персонала, определено их назначение и преимущества.

Ключевые слова: персонал, HR-сотрудник, подбор персонала, нетрадиционные методы, лизинг персонала, подбор временного персонала, лизинг работников, аутсорсинг.

Annotation: The article analyzes the relevance of personnel selection in the work of a modern HR employee in the period of digitalization and instability, analyzes non-traditional methods of personnel selection, determines their purpose and advantages.

Keywords: personnel, HR-employee, recruitment, unconventional methods, personnel leasing, temporary personnel recruitment, employee leasing, outsourcing.

Успех работы предприятия зависит от занятых на нем работников. Именно поэтому в современной концепции управления предприятием выделяют из большого числа сфер управленческой деятельности ту, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Постоянно меняющийся мир влечет за собой изменения во всех сферах человеческой жизни. Трансформируется сознание людей, меняется их восприятие окружающей среды и то, как они перерабатывают информацию. Современные темпы развития общества диктуют новые правила для деятельности большинства предприятий: чтобы подбор персонала осуществлялся оперативно и качественно, а такой подход обусловлен интенсивным применением цифровых технологий. Под влиянием новых условий меняется и процесс подбора персонала.

С каждым днем HR-сотрудники все больше испытывают на себе влияние цифровизации, особенно в условиях неопределенности VUCA-мира. В эпоху Digital перед HR-специалистами открываются новые возможности, а именно нетрадиционные подходы к подбору персонала, которые способствуют оптимизации процесса подбора и отбора персонала, рационального

использования как человеческих, так и финансовых ресурсов. Именно с их помощью в организации можно обеспечить грамотную управленческую деятельность.

Современный процесс подбора персонала включает в себя целый комплекс мер, предпринимаемых организацией для заполнения вакансий кандидатами, отвечающими определенным требованиям. Подбор заключается в создании необходимого резерва кандидатов на все должности и специальности, из которого организация в дальнейшем сделает отбор наиболее подходящих для нее работников. Однако одного уникального источника и средства отбора персонала не существует, поэтому у кадровой службы или HR-менеджера должны быть все возможные техники для привлечения соискателей и использования их в зависимости от конкретной задачи. Каждый этап можно рассматривать как фильтр, отсеивающий наименее квалифицированных кандидатов.

Пандемия заставила миллионы людей по всему миру привыкать к удаленной работе. Причем в большинстве случаев предприятия не останавливались, а кризисная ситуация стала стимулом для перехода к более технологичным процессам. Тенденция цифровизации и оптимизации предприятий, которая прослеживалась последние пару лет, только усилилась и актуализировалась с появлением COVID-19.

Основной тренд, который мы сегодня наблюдаем, это уход HR в digital. Пандемия заставила компании проводить большинство этапов подбора персонала онлайн, в удаленном формате. Однако стоит отметить, что онлайн-собеседования не могут полностью заменить живое общение, так как определенные вещи можно заметить только при очной встрече с кандидатом. Поэтому дистанционное интервью — это во многом вызов текущей ситуации. Постепенно с ее стабилизацией компании вернутся к обычному процессу рекрутинга, комбинируя онлайн и живые встречи с потенциальными кандидатами. Кроме этого, сегодняшняя нестабильная ситуация на рынке труда вызывает опасение у потенциальных кандидатов. Даже при наличии какой-либо неудовлетворенности текущим работодателем, люди пока не готовы менять свое место работы на новое. Если оценивать текущее состояние в целом, компания продолжает быть в поиске, так как квалифицированные сотрудники всегда нужны. Однако влияние пандемии заставило пересмотреть потребности, которые необходимы здесь и сейчас [4].

Мировая практика показала, что в последнее время при работе с человеческими ресурсами появился ряд нетрадиционных подходов к подбору персонала, одной из которых является лизинг персонала, под которым понимают предоставление персонала в временную аренду как управленческую технологию, позволяющую обеспечить бизнес-процесс предприятия необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации [2, с. 56].

По мнению Майкла Армстронга в практике управления человеческими ресурсами целесообразно выделять такие причины для привлечения внешних ресурсов как: экономия расходов на кадровой службе в организации; концентрация усилий кадровой службы на решении ключевых задач, которые приносят дополнительную стоимость; получение специальных знаний, ноу-хау от арендуемого персонала [1, с. 472].

Временная потребность обычно решается за счет собственных ресурсов, распределив имеющиеся и новые обязанности среди имеющихся работников, что неминуемо приводит к снижению производительности работы всего предприятия. При этом найти квалифицированного специалиста на временной основе в сжатые сроки довольно проблематично. Также лизинг успешно может быть использован для выполнения регулярных, но не ресурсозатратных процедур.

В практике HR-персонала выделяют такие виды лизинга как: подбор временного персонала (temporary staffing), преимущества которого заключаются в возможности быстрого привлечения нужного работника на определенный срок, отсутствие затрат на поиск временных работников, отсутствие затрат на кадровое делопроизводство и администрирования всех видов операционных расходов, а также в возможности прекращения сотрудничества в кратковременный срок; лизинг работников (Staff leasing) на относительно длительный срок (от трех месяцев до нескольких лет), что характерно для работников определенных категорий, с

преимуществами схожими с предыдущим видом плюс есть возможность комплектации определенных отделов или подразделений в короткий промежуток времени; аутсорсинг (Outsourcing) как функция передачи организацией части своих функций, не являющихся профильными, внешнему провайдеру, чем отличается от предыдущих видов тем, что организация использует услугу, а не труд конкретных работников, но при этом услуга покупается регулярно и работники провайдера работают на территории организации, используя его производственные фонды и в его интересах. Особенностью аутсорсинга является то, что в договоре между компанией, которая предоставляет услуги аутсорсинга, и компанией-заказчиком четко прописана невозможность перехода работника в штат компании-заказчика. Кроме указанных направлений использования лизинга, руководство предприятий может применять лизинг и в ряде других случаев: объемы загруженности компании пошли на убыль, при желании увеличить объемы продаж дополнительных услуг, введении акций бонусов, если эти инновации необходимо донести быстрее, чем их услышат клиенты через классические средства рекламы [3, с. 35].

В период кризиса рекрутеры стали все больше уделять внимание самоорганизации специалиста, необходимой на удаленной работе. Теперь работники ждут не только удобных офисов, но и других, более актуальных бонусов, которыми сегодня могут обеспечить компании. Например, внедрение гибких рабочих графиков и возможности работать из дома раз в месяц, возможность работы из дома на более длительный срок, а может и на постоянный. Везде есть свои плюсы и минусы, однако важно сохранить баланс при внедрении таких инициатив.

Таким образом, важным этапом процесса обеспечения фирмы или организационной системы соответствующими ее профилю человеческими ресурсами является сложный по своей природе процесс поиска и отбора кадров, отвечающих требованиям современного бизнеса, что особенно заметно в период кризиса и повсеместной цифровизации экономики. Экономически важно грамотно подойти к поиску новых сотрудников: в максимально краткий срок закрыть открытую вакансию подходящим как по личностным, так и по профессиональным характеристикам специалистом, который вольется в коллектив и будет эффективно и на высоком уровне исполнять свои обязанности, что возможно за счет новых нетрадиционных способов подбора персонала как лизинг. Анализ преимуществ и недостатков лизинга показывает, что преимущества лизинга значительно весомее для участников лизингового процесса, чем его недостатки, что особенно важно сегодня. Соответственно, лизинг является целесообразной формой поиска и подбора персонала предприятиями на современном этапе развития цифровой экономики в условиях нестабильности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами. М.: ИНФРА-М, 2011. 217 с.
2. Баскина, Т.В. Техники успешного рекрутмента : практическое пособие / ред. П. Суворова. – 2-е изд., перераб. и доп. Москва : Альпина Паблишер, 2014. 288 с.
3. Овсянников Д.А. Состояние и тенденции развития рынка рекрутинговых услуг в России // Научно-технические ведомости СПбГПУ. – 2017. – № 4. – С. 42–45.
4. Цифровая трансформация HR. Опыт российских компаний // Журнал «Компетенции». URL: http://obzory.hr-media.ru/cifrovaya_transformaciya_hr_russia (Дата обращения 20.03.2022)

Ильяшенко Н.П., Иванова Н.Д.

студенты 2 курса, направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ilyashenko N.P., Ivanova N.D.

2nd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu. N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

FEATURES OF ENTREPRENEURIAL ACTIVITY IN THE CONDITIONS OF ECONOMIC INSTABILITY

Аннотация: На сегодняшний день малый и средний бизнес терпят колоссальные убытки в следствии пандемии коронавирусной инфекции и грамотное построение стратегии развития организации является как никогда актуальным. В статье приведены примеры грамотной политики ведения бизнеса в современных реалиях, а также рассмотрены основные тренды, позволяющие сохранить как приток средств и клиентов, так и бизнес в целом.

Ключевые слова: малый и средний бизнес, предпринимательская деятельность, цифровизация, VR-технологии, сокращение затрат, пандемия.

Annotation: Today, small and medium-sized businesses are suffering enormous losses as a result of the coronavirus pandemic, and the competent construction of an organization's development strategy is more relevant than ever. The article provides examples of a competent business policy in modern realities, and also considers the main trends that allow you to save both the influx of funds and customers, and the business as a whole.

Key words: small and medium businesses, entrepreneurship, digitalization, VR technologies, cost reduction, pandemic.

Цель данной работы рассмотреть этапы построения грамотной стратегии ведения предпринимательской деятельности в условиях нестабильной экономической ситуации.

Продолжительная пандемия оказывает огромное влияние, как на деятельность отдельных предприятий, так и на мировую экономику в целом.

По данным исследования РБК негативное влияние пандемии сказалось на абсолютное большинство российских компаний оборотом от 3 до 100 миллиардов рублей, независимо от сферы ведения бизнеса. Это стало следствием введенных ограничительных карантинных мер с конца марта 2020 года и последовавшим за этим массовым сокращением потребительского спроса [1]. Тем не менее, среди участников опроса были и такие компании, для которых пандемия стала мотивацией для пересмотра стратегии ведения бизнеса. К примеру такие компании как Delivery Club и «Яндекс еда» увеличили прибыль в период самоизоляции в 1,8 раз по итогам первого квартала, а розничные торговые сети, такие как «X5 Retail Group»,

«Лента» и «О'кей», увеличили выручку в среднем на 11% [2].

На сегодняшний день примером построения грамотной стратегии организации может послужить компания «X5 Retail Group», которая оперативно запустила новое мобильное приложение для покупателей «Онлайн Перекресток». Данное приложение позволяет покупателю выбирать продукты онлайн находясь дома, а также общаться с консультантом в режиме реального времени используя чат бот. Выбранные продукты можно оплатить через мобильное приложение банка, а к приходу клиента консультанты магазина подготовят необходимые товары, также в магазине действует доставка [3].

Начиная с 2020 года, компания для обучения персонала использует VR-технологии дополненной реальности, что позволяет проводить тренинги без очного участия со стороны тренера-консультанта, что экономически целесообразно, учитывая географический масштаб присутствия торговой сети. Использование данной технологии позволило компании увеличить рост продаж в среднем на 9,8%, а средний чек на 12,6% [4].

Использование перечисленных технологий позволяет как сохранить рабочие места для сотрудников в период пандемии, так и увеличить объем продаж путем онлайн торговли.

На фоне пандемии в ведении предпринимательской деятельности также появились некоторые тренды, позволяющие сохранить как приток средств и клиентов, так и бизнес в целом [5]. Обучающие платформы. Становятся востребованы онлайн-симуляторы для корпоративного обучения новых сотрудников, различные автовебинары, онлайн-тренинги и курсы с элементами геймификации. Глобальная диджитализация. В условиях пандемии ускорилось развитие новых коммуникаций компаний с клиентами и потребителями. Крупные бизнесы все чаще создают собственные медиа-платформы в рамках единого цифрового пространства, что позволяет повышать эффективность маркетинговой деятельности [6]. Также стала популярна практика репрофилирование бизнеса. К примеру, многие отели, стали предоставлять номера в долгосрочную аренду. А практика обмена сотрудниками позволила сохранить в среднем 3,5 тыс. рабочих мест [7]. Следует помнить, что пандемия является не только проблемой бизнеса, но и общественной. Поэтому важно, чтобы предприниматели прислушивались к предупреждениям, пользовались ресурсами и принимали меры безопасности и охраны труда, предписанные международными, национальными и местными ведомствами и работниками здравоохранения. Компании должны активно координировать любые прямые действия, направленные на обеспечение коммуникации между предприятием и местными ведомствами. Следует разработать коммуникационную стратегию и наладить каналы эффективного взаимодействия с местными и национальными властями. Компании могут создать целевые программы и иные программы материальной помощи тем работникам и сообществам, которые испытывают финансовые затруднения в период действия пандемии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Исследование влияния пандемии COVID-19 на российский бизнес: информационное агентство России: [сайт]. - 1995-2022. - URL: <http://rbc.ru> (дата обращения: 24.03.2022)
2. Инновации в эпоху COVID-19. Тренды цифровой трансформации бизнеса в условиях кризиса и пандемии: облачная платформа для мобильного аудита: [сайт]. - 2014-2022. - URL: <https://rtlq.ru> (дата обращения: 24.03.2022)
3. Perekrestok.ru и 5Post запустили выдачу заказов через продуктоматы: новостной сайт: [сайт]. - 2015-2022. - URL: <https://x5.ru> (дата обращения: 25.03.2022)
4. Полное погружение: как иммерсивное обучение приходит в компании и школы: информационное агентство России: [сайт]. - 1995-2022. - URL: <http://rbc.ru> (дата обращения: 25.03.2022)
5. Какие стратегии помогут сохранить бизнес в разгар эпидемии: информационное агентство России: [сайт]. - 1995-2022. - URL: <http://rbc.ru> (дата обращения: 25.03.2022)
6. Стратегии коммуникаций во время пандемии: электронный журнал. - URL: <https://www.forbes.ru> (дата обращения: 25.03.2022)
7. COVID-19 и планирование в условиях пандемии: электронный журнал. - URL: <https://www.eu.com> (дата обращения: 25.03.2022)

Казакова Е.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kazakova E.S.,

4rd year student, 38.03.03 Personnel management

Scientific adviser:

Ganieva A.K.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FOREIGN EXPERIENCE OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В данной статье рассмотрены современные методы привлечения квалифицированных специалистов в различные страны в условиях цифровой трансформации, которые основаны на выпуске визы для цифровых кочевников. Приведены конкретные примеры, определен список стран, которые готовы на условиях визы для цифровых кочевников привлекать персонал в свои страны, а также условия такого привлечения.

Ключевые слова: персонал, цифровая трансформация, квалифицированные специалисты, визы для цифровых кочевников, удаленная работа.

Annotation: This article discusses modern methods of attracting qualified specialists to various countries in the context of digital transformation, which are based on the issuance of a visa for digital nomads. Specific examples are given, a list of countries that are ready to attract personnel to their countries on the terms of a visa for digital nomads, as well as the conditions for such attraction, is determined.

Keywords: personnel, digital transformation, qualified specialists, visas for digital nomads, remote work.

Инновационные технологии, связанные с цифровизацией, с каждым днем занимают все большее место в современном мире. Внедряя их в управленческие процессы появляется возможность значительно упростить многие вещи, сэкономить времени на рутинную работу, отдав больше предпочтение интеллектуальной деятельности.

Определяя актуальность темы данного исследования отметим, что в настоящее время цифровизация, предполагая изменения человеческой жизни во всех ее сферах, изменила и базовые принципы работы. Благодаря автоматизации многих операций, больше не требующих использования ручного труда, современным сотрудникам не приходится привязываться к определенному месту работы. При этом в современном мире существует множество профессий с возможностью удаленного доступа к работе. В связи с этим людям приходится адаптироваться к новым условиям, трансформировать свое сознание, соответственно,

воспринимать мир и использовать полученную информацию совершенно иным, отличным от предыдущего опыта, образом. Таким образом, у персонала появляется больше времени непосредственно для выполнения трудовых функций, а также для личного развития.

Цель данной статьи – изучить зарубежный опыт управления персоналом в условиях цифровизации.

Организация труда непосредственно зависит от экономики и «сам тип трудового права во многом определялся типом экономики и уровнем развития общественных экономических отношений». Цифровизация экономики – одно из главных проявлений происходящей трансформации. Как отмечается в докладе, подготовленном в 2019 году для Международной организации труда (МОТ), «необходимо воспользоваться возможностями, открываемыми этими трансформациями, чтобы построить лучшее будущее и обеспечить экономическую стабильность, равные возможности и социальную справедливость» [1].

Трудовое право, как часть правовой материи, не может остаться в стороне, особенно если учитывать, что цифровые технологии меняют производство, сервис, управление организациями, то есть меняют сферу труда. Чтобы понять, в каком направлении будут идти дальнейшие изменения, стоит подробнее присмотреться к основным цифровым технологиям, проникающим практически во все сферы общества, все отрасли экономики и именуемым «сквозными». Их влияние оказывается наиболее сильным, и эта тенденция сохранится на будущее. Между тем масштабы цифровизации и, соответственно, цифровой трансформации рассматриваются в различных странах по-разному. Так, на сегодняшний день большинство стран не разрешают иностранцам работать на своей территории по туристической визе. Но в последние два года, в условиях пандемии, многие из них решили принять новые законы, чтобы упростить жизнь людям, которые спокойно работают и приносят в страну деньги. Поэтому теперь они вводят визы для цифровых кочевников. Рассмотрим условия их выдачи [2]:

1. Испания. Одной из стран, готовой к большим переменам, стала Испания. В 2021 г. они ввели специальную визу, которая позволит оставаться в стране до 3 лет, если вы получаете деньги за ее пределами. Новый закон Испании является частью большого Startup Act для привлечения квалифицированных специалистов в страну. Он полезен для тех, кто хочет надолго остаться в Испании, а не ездить туда-сюда по 90-дневной туристической визе.

Предполагается, что виза цифровых кочевников привлечет и удержит международные и национальные таланты, помогая удаленным работникам, проживающим в Испании. Стартапы — это основа новой цифровой экономики, они создают высококвалифицированные рабочие места и имеют высокий потенциал для роста. Чтобы получить эту визу, нужно будет зарабатывать не менее 80% своего дохода от компаний за пределами Испании. Она позволяет проводить в стране до 12 месяцев с возможностью двух продлений. Новая виза также облегчает процесс получения вида на жительство и жилья в стране.

2. Эстония. Изначально в Эстонии была только виза для иностранных онлайн-предпринимателей, но в июне 2020 года, одними из первых, тут начали выдавать и визу цифрового кочевника, рассчитанную на фрилансеров. Она подходит только высокооплачиваемым специалистам с доходами от 3504 евро в месяц. Информацию о digital nomad visa можно получить на сайте программы электронного резидентства. Подать заявку на digital nomad visa в Эстонии могут люди, которые: работают независимо от местоположения; выполняют свои рабочие обязанности удаленно, через интернет; заключили действующий трудовой договор с компанией, зарегистрированной за пределами Эстонии (или владеют собственной компанией, зарегистрированной за границей); работают фрилансерами для клиентов по большей части за пределами Эстонии; могут предоставить доказательства того, что их доходы в течение 6 месяцев перед подачей заявления были выше минимального порога (3504 евро в месяц без учета налогов).

По digital nomad visa в стране можно оставаться до года и также есть возможность свободного перемещения по всем 26 странам Шенгенского союза. Подавать заявление на такую визу нужно в ближайшем посольстве или консульстве Эстонии. Приехать по этой визе из-за высокого порога зарплаты смогут немногие. Но если сравнивать с другими странами, например

с Исландией, где для визы удаленщика надо зарабатывать 1 млн исландских крон в месяц, то есть около \$8000, то данные условия не столь жесткие в Эстонии.

3. Мексика. Виза временного резидента в Мексике существует давно, её внедрили еще до пандемии. Если кандидат соответствует критериям и придерживается правил, по ней можно прожить в стране год. Плюс есть возможность легко продлить эту визу еще на три года. Для этой визы достаточно обладать «экономической платежеспособностью». То есть доказать, что ваш доход составляет более \$1620 в месяц последние 6 месяцев, или на счету больше \$27 000. По визе временного резидента можно работать на компанию в Мексике, поэтому придется искать или уже иметь заказчиков за пределами страны.

4. Франция – это европейская страна, которая предлагает немалые возможности для фрилансеров, заинтересованных в удаленной работе. Получение новой профессиональной визы позволяет фрилансеру работать во Франции без необходимости искать работодателя, который пропенсирует ему визу для самозанятости.

Фрилансерам выдается долгосрочная виза, эквивалентная виду на жительство, с пометкой «предприниматель/свободная профессия». Такая виза действует в течение одного года при условии, что владелец подаст заявку на подтверждение визы на пятнадцатый день прибытия или раньше. Чтобы получить такую визу фрилансера во Франции, человек должен доказать, что он может зарабатывать не менее 1540 евро в месяц. Также требуется выполнить все необходимые формальности.

5. Хорватия. С 2021 года здесь запустили новую визовую программу специально для цифровых кочевников, которая подходит и для людей не из стран Евросоюза. Временное пребывание предоставляется на срок до года, и к приехавшим по этой программе могут присоединиться близкие родственники. Претенденты на такую визу должны предоставить документы, подтверждающие их удаленную работу, отсутствие судимостей, медстраховку и договор аренды на жилье в стране. Еще одно важное условие – выписка из банка или другое подтверждение регулярного дохода. На счету заявителя должно быть не меньше 3802 евро на 12 месяцев.

Аналоги digital nomad visa предлагают и в других странах, пусть они там и менее привлекательные. Вот список тех государств, в которых действуют особые долгосрочные визы для удаленных сотрудников: Грузия, ОАЭ, Германия, Каймановы острова, Бермуды, Маврикий, Антигуа и Барбуда, Австралия, Норвегия и другие страны [3].

Подводя итоги отметим, что в современных условиях цифровизация управления персоналом становится приоритетной задачей органов государственной власти, поскольку от успешного внедрения и применения цифровых технологий будет зависеть и эффективность функционирования всей экономики страны. На сегодняшний день процессам цифровизации подвержены все страны, а в рамках государственной деятельности многих стран созданы условия для привлечения в страну квалифицированных специалистов на льготных условиях, в том числе заинтересованных в удаленной работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Работать ради лучшего будущего: доклад. Глобальная комиссия по вопросам будущего сферы труда. Международное бюро труда. Женева: МБТ, 2019. С. 10.
2. Лучшие страны с визами для цифрового кочевника. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habr.com/ru/company/gms/blog/650337/> (дата обращения 28.03.2022).
3. Выжимова, Н.Г. Цифровизация управления как фактор развития современного государства / Н.Г. Выжимова, Е.Ю. Иванова, Е.А. Колесниченко// Бюллетень науки и практики. - 2018. - Т. 4. - № 5. - С. 465.

Ильяшенко Н.П., Неп Я.А.

*студенты 2 курса, направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ilyashenko N.P., Nep Y.A.

*2nd year students,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РЕАЛИЗАЦИЯ БЕСКОНТАКТНОЙ ОПЛАТЫ В РОССИИ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

IMPLEMENTATION OF CONTACTLESS PAYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION AS A WAY TO DEVELOP THE ECONOMY

Аннотация: бесконтактная оплата является важной частью экономических процессов, именно поэтому развитые страны стремятся создать собственный продукт и предоставить все удобства своему рынку. В данной статье мы рассмотрим вопрос о бесконтактной оплате отечественной разработки и какие перспективы развития у нее имеются.

Ключевые слова: бесконтактная оплата, «Мир», экономика, цифровое развитие, технологии, РФ, Российская Федерация.

Annotation: contactless payment is an important part of economic processes, which is why developed countries are striving to create their own product and provide all the conveniences to their market. In this article, we will consider the issue of contactless payment of domestic development and what development prospects it has.

Key words: contactless payment, Mir, economy, digital development, technologies, RF, Russian Federation.

Современные технологии способствуют глобальному развитию экономики и привлечения финансовых средств как внешних инвесторов, так и внутренних. До последнего времени Российская Федерация являлась страной, которая заимствовала новейшие разработки, но наступил переломный момент, который даёт толчок для развития отечественных продуктов.

Развитие цифровой экономики – это не только про модернизацию производственных и организационных систем, но и про удобство. В 2003 году MasterCard проводила девятимесячное тестовое рыночное использование технологии PayPass в Орландо, Флорида совместно с JPMorgan Chase, Citibank и MBNA. [1] PayPass – это способ бесконтактной оплаты. С 2003 года началась новая эпоха оплаты товаров и услуг.

На данный момент существуют различные способы бесконтактной оплаты:

Бесконтактные платежи банковской картой

Крупнейшие NFC-проекты международных платежных систем – это:

Visa payWave
MasterCard PayPass.
Бесконтактные платежи смартфоном
Mir Pay
Samsung Pay
Android Pay
Apple Pay [2]

К сожалению, из вышеперечисленного списка, отечественной разработкой является только «Mir Pay». В апреле 2018 года Национальная система платежных карт (НСПК) начала разработку данного приложения для бесконтактной оплаты. Однако его система не позволяет всем пользователям современных смартфонов пользоваться им. Приложение доступно только для владельцев Android устройств. Данное упущение тормозит экономические процессы и транзакции, что влияет на экономику в целом. Доказательством данного утверждения является социальный опрос, проведенный в 2021 году. 24% опрошенных являются владельцами смартфонов на базе iOS [3], а это значит, что российская экономика теряет как минимум 24% капитала из-за недоработки приложения.

Одной из главных предпосылок такого неудобства является ограничение обслуживания карт «Мир» в других странах. На данный момент карты «Мир» принимаются в 10-ти странах: Турция, Вьетнам, Армения, Узбекистан, Беларусь, Казахстан, Кыргызстан, Таджикистан, Южная Осетия и Абхазия. [4]

Но это и не удивительно, так как главной причиной для создания этого сервиса служили напряжённые отношения с США, в которых находятся корпорации Apple и Google, которым, в свою очередь, принадлежит существенная доля данного рынка. Стремясь обрести собственный аналог и снизить влияние запада на российскую экономику, НСПК создал данный продукт, который на данный момент успешно справляется со своей задачей как приложение для бесконтактной оплаты, так и средством суверенизации российской экономики и её улучшения.

Стоит отметить, что при поддержке государства у Mir Pay на освободившемся рынке имеются большие перспективы, начиная с того, что благодаря различным акциям клиентская база ПС «Мир» увеличивается (одной из недавних является акция «Туристический кешбэк», которая позволяет получать кешбэк при оплате картой «Мир» путешествий по России) [5], что влечёт собой увеличение спроса на БПС «Мир», заканчивая уходом с рынка иностранных конкурентов и увеличением спроса на подобного рода приложения.

В конечном итоге при полном переходе на национальный аналог банковских карт и бесконтактных платёжных систем позволит улучшить финансовые отношения внутри страны, ускорить их и обезопасить, а также обеспечит больший суверенитет государства, повышение доверие к валюте и лучшую контролируемость состояния экономики, что снизит риски внезапного кризиса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- wikipedia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Mir_Pay. – Дата обращения: 22.03.2022.
- tadviser [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iphones.ru/iNotes/339962>. – Дата обращения: 25.03.2022.
- iPhones.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.iphones.ru/iNotes/339962>. – Дата обращения: 23.03.2022.
- mironline.ru [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://mironline.ru/support/list/karta_mir_zagranicej/. – Дата доступа: 25.03.2022.
- Федеральное агентство по туризму [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://xn--b1afakdgpzinidi6e.xn--p1ai/>. – Дата обращения: 26.03.2022

Казакова Я.А.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kazakova Y.A.,

*2nd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

METHODS OF MOTIVATION OF PERSONNEL IN THE CONDITIONS OF CRISIS

Аннотация: в статье рассматривается роль системы стимулирования персонала в организации и вклад руководства в поддержку сотрудников в период кризиса. Также внимание уделяется нематериальным методам мотивации и их актуальности в условиях экономического спада.

Ключевые слова: развитие персонала, мотивация, корпоративная культура, кризис.

Annotation: The article discusses the role of the personnel incentive system in the organization and the contribution of management to support employees during the crisis. Also, attention is paid to non-material methods of motivation and their relevance in the context of the economic downturn.

Key words: personnel development, motivation, corporate culture, crisis.

В современных условиях человеческий капитал становится главным конкурентным преимуществом. Особенно важными становятся навыки и умения сотрудников, потому что только высококвалифицированные специалисты могут найти решение в нестандартных ситуациях, которые возникают в период экономической рецессии. Система развития персонала является основным фактором, влияющим на качественные характеристики персонала. Данная система является одной из основных составляющих в управлении персоналом организации, а также способствует укреплению конкурентных позиций организации на рынке [1].

Сейчас особенно явным становится отсутствие стратегического мышления в кризисных условиях, использование прежних (простых и устаревших) способов управления. Развитие персонала благоприятствует поддержанию кадрового потенциала, формированию современного экономического мышления, умению работать в команде, обеспечению эффективной работы предприятия в условиях экономического упадка.

В тяжелые периоды в организации складываются непростые времена, когда сотрудники находятся в смятении и не знают, что ожидать в ближайшей перспективе. Неопределенность значительно снижает мотивацию и способствует зарождению паники.

В современных реалиях достойная оценка труда, вложенного сотрудниками в развитие организации, затруднительна. Труд для значительного количества человек, когда и без того

немногочисленный средний класс в нашей стране сокращается, становится не просто частью жизни человека, а превращается в средство выживания. При таких обстоятельствах сложно говорить об эффективном труде или о сильной трудовой мотивации. Она становится разовой, бессистемной. Чаще всего это приводит к положительному результату. Рассмотрим подробно некоторые мотивационные методы, которые наиболее эффективны в сложившихся условиях:

1. Неформальное общение. На психологическое состояние коллектива сильно влияет руководитель. Открытый диалог обеспечивает доверие сотрудников, что сказывается на взаимоотношениях между ними и работодателем. В процессе такого общения, следует представить ожидания руководителя относительно каждого сотрудника и коллектива в целом, прогнозы дальнейшего развития компании, примерные сроки, в которые последствия кризиса начнут идти на спад. Формальный подход и скептицизм при этом будут неуместны, поскольку сотрудники в процессе обсуждения могут предложить стоящие идеи для оптимизации процессов организации [2]. Важно помнить, что решение проблемы, независимо от того, насколько она масштабна, зависит не только от действий руководящего звена, но и от усилий каждого сотрудника в отдельности. В таком случае открытый диалог между начальством и подчиненными начинает иметь ещё большее значения.

2. Открытость процессов. Очевидно, что в условиях кризиса ключевыми являются нематериальные способы мотивации. Открытость управленческих процессов в целом, антикризисные решения и планы для сглаживания негативных последствий, которые доступны к пониманию персоналом, также оказывают положительное влияние на сплочение коллектива и усиливают доверие к руководству.

3. Развитие организационной культуры. Одним из инструментов нематериальной мотивации является корпоративная культура. Если она достаточно развита, то позволяет влиять на сотрудников с помощью системы норм и ценностей. Здесь важным также будет помощь работодателя в решении каких-либо трудных жизненных ситуаций. Сочувствие и поддержка ценятся в любое время, поэтому моральная поддержка будет оценена работниками, даже если нет возможности помочь материально. Поощрением также может являться и стимулирование свободным временем. Например, предоставление дополнительных выходных, сокращение рабочего дня благодаря высокой производительности труда. Это также может быть переход к более гибким формам занятости: работа на дому, временная занятость и т.д.

4. Развитие персонала. Проведение обучения или предоставление возможности получить новые навыки или знания на рабочем месте повышают доверие сотрудника. Тренинги, семинары и другие формы обучения можно поручать более квалифицированным специалистам, которые представят материалы своим коллегам. Это сплотит сотрудников, при этом они будут задействованы в решении общей проблемы, а организация сэкономит на обучении, не привлекая специалистов извне [3].

Грамотная работа с сотрудниками позволит не только сохранить докризисные обороты предприятия, но и откроет новые возможности для развития. Важно помнить, что мотивация персонала является одним из главных условий существования и развития любой современной организации, особенно это проявляется в период сложной экономической ситуации. Нематериальные способы мотивации помогут удержать проверенных сотрудников, которые и являются опорой организации в сложные времена.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Куприянов А.Н. Развитие рекрутинга на рынке труда в России: дис. ... канд. экон. наук.: 08.00.05 - М, 2011.-176с. - Режим доступа: <http://www.university/etd/> (Дата обращения: 26.03.2022).

2. Черни В. Как мотивировать персонал в условиях кризиса? // Финансовый директор. 2005. № 11. Антонова У. Мотивация персонала в период кризиса. URL: <https://psycho.ru/library/3452> (Дата обращения 26.03.2022).

3. Антонова У. Мотивация персонала в период кризиса. URL: <https://psycho.ru/library/3452> (Дата обращения 26.03.2022).

Кантер А.Ю.

*магистр I курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилкина Ж.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kanter A.Y.,

1st year student, 38.04.03 Personnel Management

Scientific supervisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ИТ-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

APPLICATION OF IT-TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

Аннотация: В статье рассматриваются особенности применения ИТ-технологий в управлении персоналом организации. Результатами исследования являются описание предпосылок трансформации существующих подходов к реализации кадровых функций и определение основных мировых тенденций использования ИТ-технологий в кадровой сфере.

Ключевые слова: персонал, ИТ-технологии, цифровизация, инновации, информация, управление персоналом, человеческий капитал.

Annotation: The article discusses the features of the use of IT technologies in the organization's personnel management. The results of the study are a description of the prerequisites for the transformation of existing approaches to the implementation of personnel functions and the identification of the main global trends in the use of IT technologies in the personnel sphere.

Key words: personnel, IT-technologies, digitalization, innovations, information, personnel management, human capital.

Актуальность исследования обусловлена высокой значимостью ИТ-технологий для развития и повышения эффективности управления персоналом организации. За счет применения ИТ-технологий можно увеличить эффективность всех кадровых процессов, снизить издержки и создать предпосылки для интенсификации развития и использования человеческого капитала. Количество научных статей ведущих ученых по заявленной тематике свидетельствует о значительном интересе к внедрению ИТ-технологий как двигателе экономического роста организации. При этом исследование теоретических основ цифровизации управления персоналом началось сравнительно недавно и продолжается на всех уровнях.

Развитие интернета и цифровых решений множества практических задач обусловили трансформацию всех аспектов хозяйственной деятельности современных организаций. Применение новейших программных комплексов позволило вывести многие функции менеджмента на качественно новый уровень, став для их обладателей новым конкурентным преимуществом. В настоящее время применение ИТ-технологий вышло на первый план и в практике управления персоналом. Цифровая трансформация играет ключевую роль при поиске

способов решения имеющихся проблем в кадровой сфере и выявлении резервов для развития кадрового потенциала организации [2].

Важно понимать, что при определении целесообразности использования информационных систем следует учитывать значимость глубокого и тщательного анализа как необходимой предпосылки для принятия управленческих решений. Без информации и анализа невозможны эффективное функционирование и развитие фирмы. Опыт преуспевающих компаний убеждает, что их успех, достигнут благодаря наличию хорошо функционирующих информационных систем, активно применяемых в принятии управленческих решений.

На текущем этапе развития, применение информационных технологий является весьма востребованным и перспективным для системы управления персоналом. В связи с распространением пандемии COVID-19 получило дополнительный импульс применение программных комплексов, позволяющих организовывать различные виды кадровых работ дистанционно. Многие работодатели смогли по достоинству оценить возможности удаленной работы и аутсорсинга некоторых кадровых функций, что обусловило их дальнейшее распространение и развитие в практической деятельности.

Все функции кадрового менеджмента в большей или меньшей степени подверглись изменениям под влиянием ИТ-технологий. Решение базовых задач управления человеческими ресурсами все больше основывается на использовании информационных технологий (см. рис. 1).

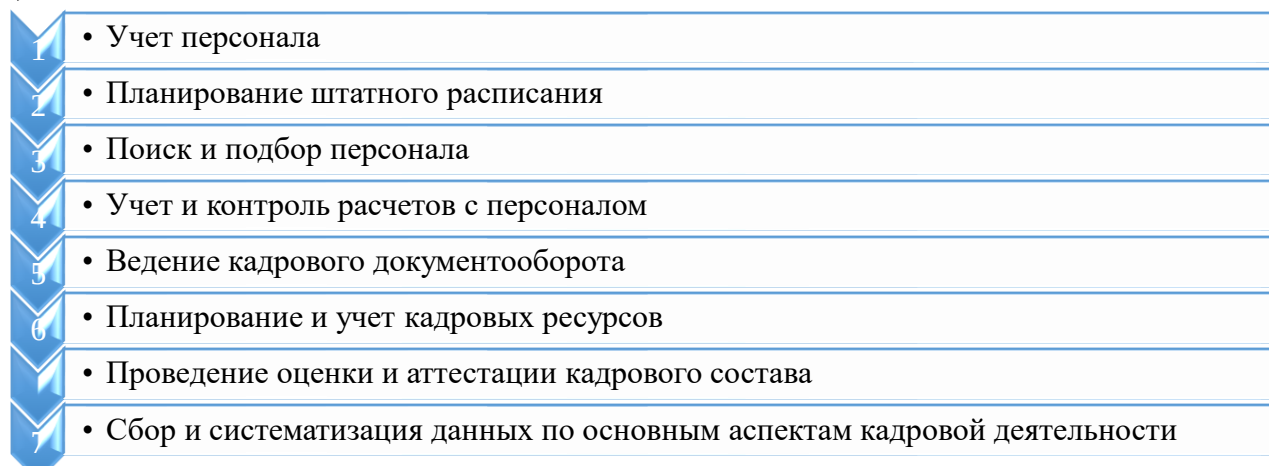


Рисунок. 1. Применение информационных технологий в управления персоналом [4]

Функционирование каждого экономического субъекта нуждается в непрерывном информационном обеспечении, позволяющем оценивать состояние внешней и внутренней среды, координировать свои действия под изменившиеся обстоятельства. Только благодаря своевременной и полной информации руководящее лицо способно принять оптимальное управленческое решение, отвечающее критериям объективности и аргументированности. С позиции управления персоналом, информационное обеспечение является одним из важнейших ресурсов позволяющим оценивать текущую ситуацию и делать правильный выбор из многообразия возможных вариантов. Исходя из этого, можно сделать вывод, что информационное обеспечение напрямую влияет на эффективность кадровой работы и способно обеспечивать дополнительные преимущества. Вместе с тем для обработки, учета и систематизации все возрастающего потока информации нужны соответствующие эффективные инструменты в виде программных комплексов, позволяющих оперировать данными и оперативно реагировать на происходящие изменения.

Применение ИТ-технологий в кадровой сфере обусловило возникновение новых моделей и инструментов реализации основных элементов системы управления персоналом. К новейшим можно отнести тренды, перечисленные на рисунке 2.

Дистанционная занятость	• рабочий процесс, который осуществляется вне традиционного места работы и предусматривает взаимодействие с работодателем с помощью телекоммуникационных технологий
Телеработа (teleworking)	• как и дистанционная занятость, работа, выполняемая в отдаленном месте от использования ее результатов
Работа в «облаке» (cloudworking)	• работа с помощью сервисов и систем, которые компания получает извне. Они не требуют установки программы на компьютер. Самым простым примером является облачные сервисы публичной электронной почты, например, Google.
Краудсорсинг	• практика получения необходимых услуг, идей или контента путем взаимодействия с большими группами людей, особенно - онлайн сообщества
Фриланс	• удаленная работа, суть которой заключается в том, что фрилансер - сам себе и руководитель, и подчиненный. Ответственность идет только за результат
Коворкинг	• это оборудованное всем необходимым для работы пространство, которое сдается в аренду любому на необходимый срок. Это что-то среднее между использованием отдельного офиса и работой дома.

Рисунок 2. Современные модели и инструменты реализации основных элементов системы управления персоналом организации [1; 3]

Итак, направления применения цифровых технологий в управлении человеческими ресурсами обширны и многоаспектны. Их реализация находит себе место практически во всех функциях кадрового менеджмента, делая их эффективнее.

Таким образом, распространение ИТ-технологий обусловило трансформацию подходов к реализации кадровых функций в современных организациях. Дистанционная работа, чат-боты и работа в облаке становятся привычными атрибутами современного кадрового менеджмента. Это позволяет упростить работу службы управления персоналом и оптимизировать численность ее штата. Кроме того, такая оптимизация становится основой для сокращения как организационных издержек, так и затрат на трудовые ресурсы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегия кадровой политики в эпоху цифровой экономики / Под общ. ред. Н.А. Лытневой. – Орел, 2019. – 72с.
2. Левченко, Э.С. Информационные технологии в управлении персоналом / Э.С. Левченко, Э.О. Иремадзе // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 4 (56). – С. 61-65.
3. Меджидова, В.М. Информационные технологии в управлении персоналом / В.М. Меджидова // Студенческий вестник. – 2021. – № 13-3 (158). – С. 65-68.
4. Москвитин, Г.И. Менеджмент и управление персоналом: инновации, цифровые технологии. Сборник статей / Москвитин Г.И., Козырев В.А., Ярова Т.Н. – М: Русайнс, 2020. – 144с.

Карабчук Т.И.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н. В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Karabchuk T.I.,

*1st year student of the direction of training
38.04.08 Finance and credit*

Scientific adviser:

Kochetkova N. V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF DIGITALIZATION OF AGRICULTURE OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье рассмотрены тенденции цифровизации сельского хозяйства, а также выявлены проблемы внедрения информационных технологий в агропромышленный комплекс Российской Федерации и описаны пути их преодоления.

Ключевые слова: цифровизация, технологии, проблемы, сельское хозяйство.

Annotation: The article examines the trends of digitalization of agriculture, as well as identifies the problems of introducing information technologies into the agro-industrial complex of the Russian Federation and describes ways to overcome them.

Keywords: digitalization, technologies, problems, agriculture.

В России, как и во всем остальном мире, цифровизация осуществляется, в том числе и в агрономическом секторе. Однако наблюдается разный уровень использования цифровизации как в экономике страны, особенно в сельскохозяйственном секторе, так и в развитых странах. В то же время темпы применения интеллектуальных технологий в России растут быстрыми темпами. Россия находится на 41-38 месте в мире по использованию информационных технологий в экономике среди развитых стран. При этом, инновационные цифровые методы используются при обработке полей только в 10% случаев. Это приводит к очень большим финансовым и другим потерям. Цифровизация технологий большинства процессов агрономии является основным ресурсом для дальнейшего повышения производительности сельского хозяйства во всем мире и в Российской Федерации. Следует также отметить, что почти 66% потерь в агрономии можно избежать за счет цифровизации. Ее основная сложность – интеграция всех системообразующих бизнес-процессов [4].

Российское правительство мотивирует агрохолдинги и фермеров внедрять цифровые технологии в сельскохозяйственный сектор. Например, были созданы различные сельскохозяйственные стационарные и мобильные платформы, созданы новые бизнес-модели, улучшилась инфраструктура сельского населения и пр. [3]. Изданы соответствующие указы и

постановления Правительства, направленные на приоритетное развитие аграрного сектора Российской Федерации путем цифровизации.

Одним из основных этапов цифровизации сельского хозяйства в Российской Федерации является создание мобильных и стационарных роботизированных платформ и комплексов, выполняющих различные технологические операции сельскохозяйственного производства – в растениеводстве, в животноводстве, на закрытых почвах, в искусственных интеллектуальных экосистемах - фитотронах и др. Использование роботизированных платформ должно обеспечить экономический эффект при осуществлении всего технологического процесса сельскохозяйственного производства [5].

Специальные датчики и программное обеспечение для мониторинга специально разработаны для оптимизации условий и методов хранения сельскохозяйственной продукции. Таким образом, алгоритмы, заданные с помощью специального программного обеспечения, могут отслеживать состояние продуктов в режиме реального времени, например содержание углекислого газа, температуру и уровень влажности внутри хранилища. Такое программное обеспечение на основе загруженных в него данных поможет принять решение о дальнейшей судьбе сырья, необходимости его дальнейшей переработки или продажи [2].

«Умные» теплицы и «умные» фермы также могут быть внедрены в практику управления сельскохозяйственным производством, это обеспечит значительную экономию за счет более эффективного потребления воды, удобрений и химикатов, кроме того, эти технологии помогут оптимизировать численность персонала, ухаживающего за посевами, а также минимизировать потери, связанные с человеческим фактором [5].

Использование специальных датчиков и программных средств мониторинга, входящих в комплекс «умных» ферм, способствует повышению продуктивности животных и, как следствие, повышению качества конечного продукта за счет внедрения автоматизированных систем откорма и доения крупного рогатого скота на сельскохозяйственных предприятиях. Использование программных и аппаратных средств для мониторинга состояния здоровья скота помогает увеличить урожайность до 40%.

Максимальный уровень автоматизации сельскохозяйственной деятельности, повышение урожайности и качества конечной продукции является ключевой целью «умного» сельского хозяйства. По оценкам экспертов, до 2025 года общая минимальная экономическая эффективность от внедрения современных цифровых технологий в сельском хозяйстве России может составить около 469 млрд. руб. Этот результат может быть достигнут за счет экономии ресурсов и расходных материалов, сокращения потерь урожая и топлива, произошедших в результате воровства, увеличения выручки за счет роста производства и урожайности и, наконец, за счет оптимизации расходов на персонал.

Несмотря на все вышесказанное, необходимо обратить внимание на ряд барьеров, препятствующих повышению скорости и эффективности внедрения передовых технологий в отрасли сельского хозяйства (табл. 1).

Таблица 1 - Проблемы реализации цифровизации в российском сельском хозяйстве

Проблема	Содержание	Пути развития
Преобладание подсобных хозяйств и мелких фермерских хозяйств в структуре сельскохозяйственного производства	Недоступность современных средств механизации и автоматизации труда, а также удобрений и химикатов. Как результат - высокие удельные затраты на единицу продукции и низкий уровень автоматизации управления ресурсами предприятия .	Повышение уровня механизации и автоматизации путём перехода к облачной модели автоматизации потребления. Внедрение цифровых инструментов, платформ и технологий на сельхозобъектах, повышающих эффективность производства.

Ограниченные возможности российских сельхозпроизводителей по закупке современного оборудования	Отсутствуют оптимально оборудованные и укомплектованные квалифицированным персоналом дилерские и сервисные центры по продаже и обслуживанию сельскохозяйственной техники, недостаточно разработаны и внедрены технологии точного земледелия.	Разработка и внедрение контрактной модели жизненного цикла оборудования, использование бизнес-модели аренды оборудования вместо его покупки с возможностью оплаты по факту потребления или путем коллективного использования оборудования.
Низкий уровень развития коммуникаций и IT - инфраструктуры	На данный момент территория сельскохозяйственных угодий в России покрыта сетями связи в недостаточной степени.	Обеспечение высокоскоростной связи для сельских территорий, стандартизация форматов обмена данными между информационными системами управления. Снижение или субсидирование стоимости земли для возможности размещения объектов связи со стороны государства, со стороны предпринимателей - развитие и инвестиции в соответствующую инфраструктуру.
Локализованные IT - решения	Разработанные локализованные IT-решения для внедрения на предприятиях аграрного сектора в настоящее время недоступны на российском рынке.	Широкое внедрение и распространение различных видов современных цифровых технологий: интернет вещей; RFID-технологии; нейронные сети; большие данные; искусственный интеллект; новые производственные технологии; сенсорики и компоненты робототехники; технологии Blockchain; бесконтактные и дистанционные технологии.
Проблемы экодиджитализации	Экология и цифровизация тесно связаны, цифровизация без экологической составляющей может привести к негативным последствиям для природы.	Введение в высших учебных заведениях специальностей «экобиология», «биоэкология» и т.д.
Низкий уровень подготовки специалистов сельского хозяйства в российских вузах	Уровень занятости среди работников агросектора в сельской местности сопоставим с уровнем около 4,4 миллиона человек, из которых только около 500 тысяч - профподготовленные работники.	Развитие специализированного аграрного образования для цифрового сельского хозяйства, включающая технологии связанные с: нейронными сетями, многомерными статистическими методами, практическими технологиями ведения сельского хозяйства.
Использование зарубежных методик, не всегда подходящих для российских	Игнорирование отечественных, научно-обоснованных системных решений, базовых	Министерству сельского хозяйства России целесообразно создать отраслевую платформу, которая обеспечит обсуждение задач по развитию цифровизации

условий	платформ, учитывающих особенности российских реалий.	агропромышленного комплекса, проведение и координацию научно-исследовательских и образовательных программ, реализацию пилотных бизнес-проектов.
Отсутствие консолидированного сотрудничества различных государственных сельскохозяйственных ведомств	Отсутствие взаимодействия между гос. структурами, что приводит к большим материальным потерям.	Создание технологий, упрощающих процесс документооборота между государственными органами, производителями, фермерами и потребителями сельскохозяйственной продукции. К 2024 г. должна заработать национальная платформа «Цифровое сельское хозяйство»: она будет включать данные о сельскохозяйственных ресурсах.

Источник: составлено автором на основе [1, 2, 3, 4]

Помимо вышеперечисленных особенностей использования интеллектуальных технологий в сельском хозяйстве, существуют также проблемы, связанные с экономикой, маркетингом, правовым обеспечением, кибербезопасностью Российской Федерации, агрономией, животноводством, механизированными комплексами и т.д., которые необходимы в ближайшем будущем проанализировать, обосновать, сделать практические выводы и рекомендации [4].

Таким образом, можно сделать вывод, что цифровые технологии в настоящее время неизбежно проникают во все сферы экономики, в том числе и в агропромышленный комплекс. Перечисленные проблемы, стоящие на пути цифровизации сельского хозяйства, требуют немедленного решения. Совместная работа разработчиков и интеграторов IT-решений в сельском хозяйстве, инвесторов, представителей экспертного сообщества и органов власти поможет преодолеть существующие барьеры, которые стоят на пути внедрения цифровых технологий в аграрный сектор российской экономики, что ускорит перевод отрасли на новый технологический уровень развития.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бельский В. И. Преимущества и проблемы цифровизации сельского хозяйства: сайт/ В. И. Бельский // Проблемы экономики. – 2019. – №1 (28) – С. 12-19.
2. Крылова Н. П. Цифровые тенденции в развитии современного АПК в России / Н. П. Крылова, Д. А. Алешина // Островские чтения. – 2021. – № 1. – С. 30-34.
3. Оценка привлекательности сельских территорий с точки зрения внутренней миграции населения в России и странах ЕС / Н.В. Воронцова, А.В. Мерзлов, Р.Р. Мухаметзянов, Н.Г. Платоновский // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2021. – № 6. – С.40-47.
4. Позубенкова Э. И. Цифровизация сельского хозяйства / Э. И. Позубенкова // Сурский вестник. – 2020. – №2 (10). – С. 75-78.
5. Цифровизация сельскохозяйственного производства России на период 2018-2025гг./ Исследование кооперационного проекта «Германо-Российский аграрно-политический диалог». – Москва/Берлин. – 2018 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://agrardialog.ru/files/prints/apd_studie_2018_russisch_fertig_formatiert.pdf (дата обращения: 30.03.2022 г.).

Кваско М.А.

*аспирант 2 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kvasko M.A.,

2nd year postgraduate, 38.06.01 Economy

Scientific adviser:

Linsky D.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

FEATURES OF DIGITALIZATION OF SOCIALLY SIGNIFICANT SERVICES IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Рассмотрены преимущества цифровизации для экономики и социальной сферы. Выделены факторы роста ВВП Российской Федерации от цифровизации. Рассмотрена стратегия цифровой трансформации Республики Крым в части социально значимых услуг. Определены особенности цифровизации социально значимых отраслей сферы услуг в Республике Крым.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, цифровые технологии, социально значимые услуги.

Annotation: The advantages of digitalization for the economy and social sphere are considered. The factors of the Russian Federation's GDP growth from digitalization are highlighted. The strategy of digital transformation of the Republic of Crimea in terms of socially significant services is considered. The features of digitalization of socially significant service industries in the Republic of Crimea are determined.

Keywords: digitalization, services, digital technologies, socially significant services.

Развитие секторов экономики неотделимо связано с развитием цифровых технологий. Цифровизация выступает как значимый фактор ускорения социально-экономического развития страны. Качество информации, а также ее доступность являются основным объектом цифровизации, которая обеспечивает информационное пространство в России и в мире в целом. Расширение влияния информационных технологий в Российской Федерации способствует внедрению цифровизации в сферу услуг в экономическом и социальном аспектах. Трансформация мира, происходящая вследствие развития информационных технологий, глобальна и рассматривается многими отечественными и зарубежными учеными. Целью исследования является выделение особенностей цифровизации социально значимых отраслей сферы услуг в Крыму. В рамках реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 21.07.2020 № 474 «О национальных целях развития

Российской Федерации на период до 2030 года» представлена национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [2]. Ключевыми целями национального проекта стали создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами и т.п., подключение социально-значимых объектов инфраструктуры и т.д. Цифровая трансформация, в частности, оптимизирует бизнес-процессы и повышает эффективность организации, что оказывает положительное влияние на устойчивость организации на рынке, а также укрепляет сам рынок. В июле 2017 года консалтинговая компания McKinsey провела исследование развития цифровой экономики в России, в том числе дан прогноз влияния цифровизации. По мнению аналитиков, потенциальный экономический эффект от цифровизации приведет к росту ВВП к 2025 году на 4,1–8,9 трлн рублей (в ценах 2015 года). Ключевыми факторами роста ВВП от цифровизации выступают как автоматизация существующих процессов, так и внедрение принципиально новых технологий, а именно:

- повышение эффективности НИОКР и разработки продуктов;
- повышение производительности оборудования;
- повышение эффективности рынка труда;
- оптимизация производственных и логистических операций.

Цифровизация внедряется во все отрасли экономики различными темпами, самой быстроразвивающейся сферой развития цифровых технологий в РФ является сфера услуг. Влияние цифровизации характеризуется новыми формами коммуникации с потребителями, электронными платежами, разработкой и усовершенствованием автоматизированных форм управления. Преимущества цифровизации представлены в экономических и социальных аспектах. Экономические выгоды проявляются в росте числа рабочих мест, в приросте производительности труда, ускорении темпов роста малого и среднего бизнеса. Социальные выгоды выражаются в повышении качества услуг медицины, образования, финансовой сферы и т.п., снижения негативного воздействия на окружающую среду и пр. [1, с. 477-479].

В 2021 году в Республике Крым утверждена стратегия от 20.08.2021 №487 «Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым». Целями цифровой трансформации в Республике Крым обозначили повышение эффективности государственного управления, качества государственных услуг, качества жизни населения с помощью улучшения доступности услуг в электронном виде и пр. В стратегии цифровой трансформации рассматриваются многие отрасли экономики Республики Крым, рассмотрим ключевые отрасли сферы услуг в социально-значимом аспекте [3]. Значительное внимание в стратегии цифровой трансформации Республики Крым уделяется сфере здравоохранения. В России цифровизация в сфере здравоохранения охватывает области консультирования, диагностики, внедрение технологий в медицинское оборудование и т.п. К примеру, большое значение имеет портал «Госуслуг», где популяризируется автоматическая запись к врачам. В Республике Крым в стратегии указаны задачи цифровизации в сфере здравоохранения: повышение эффективности функционирования системы здравоохранения на основе платформенных решений и цифровизация аналитической деятельности. В стратегии цифровой трансформации также представлены «Проблемы и вызовы цифровой трансформации», раскрывающие проблемные вопросы и пути их решения в регионе до 2030 года. Среди проблем выделены дублирование бумажного и электронного документооборота, сложность планирования цифровизации отрасли с учетом региональных особенностей, отсутствие единых подходов к формированию базовых документов. Выявление и понимание проблем, безусловно, является ключевым шагом к их решению. Так, создание платформы, которая бы в полной мере обеспечила коммуникацией организаций-участников, «цифрового двойника» сферы здравоохранения Республики Крым, интегрированной цифровой среды позволит:

- повысить качество предоставления услуг в сфере здравоохранения;
- сократить трудозатраты медицинских работников;

- уменьшить сроки получения гражданами медицинской и фармацевтической помощи;
- сократить время работы с документами и пр.

Сфера ЖКХ достаточно интенсивно развивается за счет внедрения цифровых технологий. Доступность и прозрачность услуг ЖКХ зачастую проверяется с помощью цифровых счетчиков, платформ, приложений для оплаты и проверки качества оказанных услуг. В Республике Крым также уделяется внимание проблеме достоверности и прозрачности данных для потребителей и поставщиков жилищно-коммунальных услуг. В этом случае совершенствование государственного управления отраслью ЖКХ с помощью информационных технологий позволяет не только повысить достоверность и прозрачность данных о деятельности поставщиков жилищно-коммунальных услуг, но и сократить затраты на обслуживание коммунальной техники, реализовать возможность отслеживания количества и качества работ, выполняемых с использованием техники и т.д. Безусловно, цифровизация способствует увеличению нагрузки на сферу ЖКХ в связи с возможностью обратной связи по обращениям, однако за этим стоит повышение качества услуг ЖКХ, что приведет к снижению подобной нагрузки в будущем. Цифровые технологии оказывают существенное влияние на сферу образования. Применение новых информационных технологий не только повышает интерес и мотивацию у обучающихся, но и способствует расширению возможностей образовательного процесса, повышению его качества. Среди проблем образования в стратегии выделяются ограниченный доступ к качественному, верифицированному образовательному контенту, отсутствие единых платформенных решений, низкая доля электронных услуг, отсутствие системности. Задачами цифровизации отрасли являются:

- создание условий для реализации обучения с помощью информационных технологий, обеспечение доступа к образовательным ресурсам; развитие цифровых навыков;
- эффективное взаимодействие обучающихся, учителей, родителей, образовательных организаций и т.д. [3; 4, с. 226-228].

Решение задач, поставленных в стратегии, позволит обеспечить равный доступ учащихся к образовательным ресурсам вне зависимости от их местоположения. Кроме того, в стратегии обозначен рост доли домохозяйств с доступом в интернет до 97%, что также поспособствует решению задач задачам цифровизации в сфере предоставления образовательных услуг.

Таким образом, цифровизация представляет собой внедрение современных цифровых технологий в различные сферы экономики и жизнеобеспечения. Цифровизация на уровне страны и региона крайне важна для многих отраслей экономики, в том числе для строительства, промышленности, сельского хозяйства и др. Ключевыми отраслями сферы услуг Республики Крым в социальном аспекте представляются отрасли здравоохранения, образование и ЖКХ. Развитие цифровых технологий в данных отраслях выступает одним из факторов их развития на современном этапе с целью повышения эффективности отраслей взаимосвязанных отраслей экономики, расширения возможностей коммуникации и увеличения числа удовлетворяемых потребностей и повышения рентабельности бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Опанасюк Л. Н., Коноплёв В. В. Цифровизация в Республике Крым как гарант соблюдения отдельных прав граждан // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Юридические науки. – 2020. – №1. – С. 476-488.
2. Сайт «Правительство России» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://government.ru/info/35568/> (дата обращения – 10.04.2022);
3. Сайт «Правительств Республики Крым» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://rk.gov.ru/ru/document/show/29223> (дата обращения – 09.04.2022);
4. Симченко Н.А., Троян И.А., Горячих М.В., Андрищенко Е.С. Цифровизация социально значимых услуг в условиях цифровой трансформации экономики Республики Крым / Н.А. Симченко, И.А. Троян, М.В. Горячих, Е.С. Андрищенко // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – №2 (84). – С. 223-234.

Ковтонюк А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kovtonyuk A.V.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье обозначены главные тенденции управления человеческими ресурсами в цифровой экономике, позволяющие повысить эффективность организаций в современном мире.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, цифровая экономика, цифровые технологии.

Annotation: the article outlines the main trends in human resource management in the digital economy, which make it possible to increase the efficiency of organizations in the modern world.

Keyword: human resource management, digital economy, digital technologies.

В современном динамично развивающемся мире цифровые технологии играют роль драйвера для всей экономики за счет привлечения инвестиций, формирования новой добавленной стоимости, создания новых высокопроизводительных и высокотехнологичных рабочих мест, внедрения прогрессивных технологий в производстве и управлении. Цифровые технологии вызывают глубокую трансформацию и в сфере управления человеческими ресурсами посредством внедрения новых методов управления для увеличения эффективности использования трудового потенциала.

Многие организации нуждаются в высокоэффективном цифровом управлении человеческими ресурсами для повышения эффективности организации, в соответствии с чем, стоит отметить главные тенденции управления человеческими ресурсами в цифровой экономике.

Одной из главных тенденций является объединение в суперкоманды. Суперкоманды представляют собой группу специалистов, которые сотрудничают и работают вместе как одна команда, а технологии не только обеспечивают это сотрудничество, но и становятся его неотъемлемой частью. Данное объединение необходимо для достижения результатов быстрее и в большем масштабе, чем это было возможно в традиционных формах деятельности персонала. Команды учатся и реализуют поставленные цели быстрее, чем отдельные сотрудники в

одинокую, поскольку команды мотивированных людей будут бросать вызов друг другу, чтобы придумать лучшие, более творческие идеи. Факторами, способствующими созданию успешных суперкоманд, является внедрение новых технологий, создание культуры, поощряющей рост, адаптивность и устойчивость, а также создание способной рабочей силы за счет повышения квалификации, переподготовки и мобильности персонала [5].

На первый план в управлении человеческими ресурсами выходят well-being программы, под которыми понимаются программы, проводимые работодателем для улучшения благополучия сотрудников. Они направлены на повышение профессионального роста и устойчивости персонала, достижение им удовлетворенности в процессе реализации профессиональных функций. Выделяют следующие преимущества well-being программ:

1. Повышение производительности. Сотрудники, которые удовлетворены работой и ведут здоровый образ жизни чаще всего бывают более продуктивными. Плохое самочувствие и апатия обычно связаны с высоким уровнем непродуктивности и в результате приводят к более высокому риску для здоровья и хроническим заболеваниям, что оказывает влияние на благополучие персонала.

2. Высокий моральный дух работников. Сотрудники счастливее, когда они осознают, что работодатели ценят их и их усилия в профессиональной деятельности. Внедрение программ благополучия позволяет повышать социально-психологический климат в коллективе и увеличивает число удовлетворенных специалистов.

3. Высококвалифицированный штат сотрудников. Для многих сотрудников большое значение играют дополнительные бонусы при выборе работодателя. Программы благополучия являются одним из таких бонусов, поскольку они включают систему скидок для работников, вебинары по правильному питанию и отказу от вредных привычек, волонтерские и благотворительные акции, семейные мастер-классы, индивидуальное карьерное консультирование, возможность реализации принципа непрерывного обучения, помощь в устранении стресса и профессионально выгорания, и т.д., что оказывает влияние на удержание сотрудников и помогает сохранить их лояльность.

4. Сокращение прогулов. Реализация программ благополучия позволяет сократить количество прогулов, поскольку персонал организации более здоров и меньше подвержен стрессу, что приводит к экономии средств и эффективному функционированию компании [2, 3].

Важные изменения происходят и в характере труда и занятости сотрудников. В сочетании с глобализацией появление цифровой экономики привело к рассредоточению персонала компаний по всему миру, что вызывает определенные юридические сложности. Кроме того, организации стали работать круглосуточно и без выходных в разных часовых поясах. В соответствии с чем, специалистам по управлению человеческими ресурсами необходимо научиться справляться с такими проблемами, как соблюдение нормативных требований по всему миру, когда законы и правила различаются в каждой стране.

Особое значение приобретает поиск удаленных методов управления сотрудниками, что связано с массовым переходом на удаленную работу и бумом гиг-экономики. Происходит появление адаптационных программ онлайн, которые помогают снизить текучесть кадров, сэкономить время и избавить специалистов HR-отделов от выполнения больших объемов рутинных задач. Сотрудникам же таким способом легче узнать особенности и структуру организации, ознакомиться со своими должностными обязанностями и изучить корпоративную культуру компании [4].

В сфере рекрутинга, внимание сосредотачивается на поиске кандидатов в социальных сетях. По данным Monster.com, 80% работодателей используют социальные сети в качестве инструмента найма. Одной из причин, по которой работодатели пользуются социальными сетями, является привлечение пассивных кандидатов (тех, кто не ищет работу активно). Кроме того, социальные сети позволяют не затрачивать большое количество финансовых средств на поиск, изучить интересы специалиста и найти информацию, подтверждающую квалификацию кандидата для работы [6].

Сотрудники также уделяют внимание изучению организации, что сформировало потребность в бренде работодателя. Бренд работодателя показывает, что компания является хорошим работодателем и прекрасным местом для работы, способствуя не только привлечению новых кандидатов, но и вовлечению и удержанию нынешних сотрудников. Соответственно, современные рекрутеры решают, в том числе задачу формирования хорошей репутации компании, как среди потенциальных соискателей, так и среди конкурентов, что является одной из главных тенденций рекрутинга персонала в условиях цифровизации экономики.

Требования к найму также претерпели изменения. Среди цифровых компетенций, которыми должны овладеть сотрудники, можно выделить жесткие и мягкие навыки. К жестким относится анализ данных, цифровая грамотность, навыки критического мышления, управление конфликтами, а к мягким – эмоциональный интеллект и креативность. Кроме того, большое значение имеет обучаемость специалистов и способностью работать в смешанном режиме работы человека и техники [1].

Таким образом, в условиях развития цифровой экономики и внедрения цифровых технологий в деятельность человека все большее число организаций рассматривают новые подходы к управлению человеческими ресурсами. Важное значение приобретают объединение в суперкоманды, внедрение well-being программ, развитие цифровых компетенций, поиск удаленных методов управления сотрудниками и новые правила найма персонала. Реализация данных подходов является основой к цифровой трансформации компании, что позволит ей быть конкурентоспособной и эффективной на рынке, а также привлекать лучших специалистов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Богатырева, М.Р. Управление персоналом в эпоху цифровизации: современные тенденции рекрутинга персонала / М.Р. Богатырева, Р.М. Хазиева // Заметки ученого. – 2020. – №13. – С. 145-148.
2. Казначеева, С.В. Роль программ well-being в повышении эффективности работы с кадрами / С.В. Казначеева, И.Б. Бичева, Д.А. Казначеев // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2021. – №5 (55). – С. 63-68.
3. Роздольская, И.В. Влияние инновационного формата вовлеченности персонала на основе концепции well-being на повышение результативности деятельности / И.В. Роздольская, М.Е. Ледовская, Ю.А. Мозговая // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2022. – №2 (93). – С. 154-167.
4. Шкунова, А.А. Адаптация персонала в организации в условиях удаленной работы / А.А. Шкунова [и др.] // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2020. – №7 (49). – С. 176-182.
5. How do Superteams function? [Электронный ресурс] // India's most read website on Human Resources, Jobs & Career. – Режим доступа: <https://www.hrkatha.com/features/how-do-superteams-function/> (дата обращения: 26.03.2022).
6. Social Media Do's and Don'ts During a Job Search [Электронный ресурс] // The Balance Careers. – Режим доступа: <https://www.thebalancecareers.com/top-social-media-do-s-and-don-ts-2062712> (дата обращения: 26.03.2022).

Кирильчук С.П.

*д.э.н., проф., зав. кафедрой экономики
предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kirilchuk S.P.,

*PhD, Prof., Head of the Department of Enterprise
Economics
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

КОМПОЗИЦИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

COMPOSITION OF ADVANCED SYSTEM RESEARCH IN ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: Композиция перспективных системных исследований экономических систем позволяет осуществлять системную организацию решения экономических проблем.

Ключевые слова: общая теория систем, системный подход и системный анализ.

Annotation: The composition of promising system studies in the economic systems allows for the systematic organization of the solution of economic problems.

Keyword: general systems theory, system approach and system analysis.

Композиция перспективных системных исследований содержит общую теорию систем, системный подход и системный анализ [1].

Общая теория систем. Рассматривает совокупность действий для взаимосогласования совместной деятельности членов общества. Система управления представляет предмет специального исследования, осуществляемого на основе проектирования ее характеристик, меняющихся условий осуществления и целеполагания управления. Системную характеристику объекта исследования обосновывают с помощью системного подхода.

Системный подход. Важнейшими задачами системного подхода являются:

- 1) подбор методов и инструментов исследуемых объектов как систем;
- 2) построение совокупных моделей системы;
- 3) использование пула системных концепций и разработок.

Системный анализ. Является научным методом исследования многоуровневых, разнокомпонентных процессов, опирающимся на комплексный подход интегративных взаимосвязей операционного ядра системы, а также методы принятия и обоснования решений при разработке, воссоздании и управлении социально-экономическими, технико-технологическими и информационно-коммуникационными системами. Результатом системного анализа является выбранная рациональная эталонная модель системы управления.

Вывод. Системные исследования являются основой, объединяющей необходимые научные знания, методы и действия для устранения проблем. Системные исследования в экономике необходимы для определения целей ее развития. Композиция перспективных системных исследований позволяет экономисту четко разделить понятия целей, ресурсов, средств и мер, а также установить оптимальные соотношения между ними.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Системный анализ в экономике: справочник / Автор-24. – URL: https://spravochnick.ru/ekonomicheskij_analiz/sistemnyy_analiz_v_ekonomike/. Дата обращения – 15.04.2022.

Климук В.В., Астратова Г.В.

*к.э.н., доцент; первый проректор, учреждение образования «Барановичский государственный университет»;
г. Барановичи; Республика Беларусь,*

*д.э.н., профессор; кафедра Интегрированных маркетинговых коммуникаций и брендинга, Уральский Федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина; профессор; кафедра социально-экономических дисциплин, Уральский юридический Институт МВД России,
г. Екатеринбург, Российская Федерация*

Klimuk V.V.,

*Candidate of Economics, Associate Professor;
First Vice-Rector, educational institution
"Baranovichi State University";
Baranovichi; Republic of Belarus*

Astratova, G.V.

*Doctor of Economics, Professor; Department of Integrated Marketing Communications and Branding, Ural Federal University named after the First President of Russia B.N. Yeltsin; Professor; Department of Socio-Economic Disciplines, Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Yekaterinburg, Russian Federation*

К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ЭКОСИСТЕМНОГО ПОДХОДА В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

ON THE APPLICATION OF THE ECOSYSTEM APPROACH IN KNOWLEDGE-INTENSIVE INDUSTRIES

Аннотация: Отмечено, что, начиная с 90-х гг. XX века, для экономического развития и роста промышленных предприятий используется экосистемный подход. Показано, что впервые этот подход стал использоваться в такой наукоемкой отрасли, как автомобильная промышленность. В условиях новых экономических санкций, когда стали недоступны поставлявшиеся из-за рубежа многие комплектующие материалы, сырье и оборудование, стал актуален вопрос об импортозамещении и создании новых технологических и логистических цепочек в экосистеме. Предложено формировать комплекс надежных поставщиков из внутреннего рынка и рынков стран дружественных России.

Ключевые слова: экосистема, наукоемкие отрасли, промышленность, новые экономические санкции, импортозамещение

Annotation: It is noted that, since the 90s of the twentieth century, an ecosystem approach has been used for the economic development and growth of industrial enterprises. It is shown that for the first time this approach was used in such a knowledge-intensive industry as the automotive industry. In the context of new economic sanctions, when many components, raw materials and equipment

supplied from abroad became unavailable, the issue of import substitution and the creation of new technological and logistics chains in the ecosystem became urgent. It is proposed to form a complex of reliable suppliers from the domestic market and the markets of countries friendly to Russia.

Keywords: ecosystem, knowledge-intensive industries, industry, new economic sanctions, import substitution

Экосистемный подход является следствием Конвенции ООН о биологическом разнообразии [1] и представляет собой комплекс мер по защите окружающей среды и сохранению планеты и ее обитателей от потенциального и/или необратимого вреда/ущерба. Применительно к экономической отрасли знания экосистемный подход подразумевает стратегию комплексного управления ресурсами предприятий и отраслей в целях сбалансированного решения трех ключевых задач Конвенции [2,7]: 1) сохранение биоразнообразия; 2) устойчивое использование его компонентов; 3) совместное получение на справедливой и равной основе выгод, связанных с использованием генетических ресурсов с должным учетом прав на ресурсы и технологии, а также и финансирования [1].

Экосистемный подход особенно активно используется в последнее десятилетие для экономического развития и роста промышленных предприятий, отрасли, региона [3], поскольку имеется наработанный опыт. В частности, уже в 90-х гг. XX в. данный подход эффективно использовался организациями различных отраслей во всем мире. Официально понятие «бизнес-экосистема» было введено Дж.Ф. Муром в 1993 году. Он понимал под ней систему, включающую компании, которые совместно эволюционируют, сосредоточив свои возможности вокруг определенных инноваций [5].

Как известно, впервые экосистемный подход начал применяться в автопромышленности. Предприятия начали формировать партнерские соглашения с поставщиками, отдельные элементы бизнеса отдавались на аутсорсинг. В результате формировалась экосистема, в рамках которой взаимодействовали сотни тысяч поставщиков и партнеров, производящих отдельные элементы будущего готового товара для производителей, которые их собирали и продвигали на рынке [4]. В этом случае значительно усиливается ресурсная база, повышается функциональный охват, компетентностный уровень для повышения качества готового продукта, расширяются рынки сбыта, создаются льготные условия для участников партнерской сети, расширяется продуктовая линейка, дополнительные услуги, повышается эффективность использования инновационного потенциала партнеров сети [5].

За автопроизводителями эффективно начали использовать экосистемный подход представители технологической сферы, оптимизируя, таким образом, ресурсы на реализации отдельных бизнес-процессов, стимулируя инновационную активность участников партнерской сети для создания конкурентоспособной продукции [6, 7].

Для сферы промышленности характерен тип предпринимательской экосистемы, представляющей собой динамичную экономическую модель сложных отношений, образующихся между участниками или организациями, чья функциональная цель заключается в развитии инновационных технологий. По мнению исследователя Р. Ротвелла, первоочередным условием построения предпринимательской экосистемы в регионе является сформированная в нем база знаний, то есть концентрация значительного числа научных работников, исследователей, инженеров и активных одаренных студентов, которые в совокупности могут повышать технологический и предпринимательский потенциал региона [4, 7].

В условиях новых экономических санкций, когда стали недоступны поставлявшиеся из-за рубежа многие комплектующие материалы, сырье и оборудование, стал актуален вопрос об импортозамещении и создании новых технологических и логистических цепочек в экосистеме.

В современных реалиях для повышения эффективности применения экосистемного подхода в наукоемких отраслях промышленности, а также и для инновационного развития промышленных предприятий (отрасли) необходимо ускоренное формирование комплекса надежных поставщиков из внутреннего рынка и рынков стран дружественных России. В этот

комплекс также необходимо включить и пул успешных производителей, представителей микро-организаций, малого и среднего бизнеса, ученых, изобретателей, креативной и инициативной молодежи, обеспечивающих совместное решение системы задач, связанных с генерацией инновационной продукции, созданием условий для качественного труда, достойной оплаты результатов своей деятельности, государственной поддержкой, обеспечивающих достижение синергетического социально-экономического эффекта.

Реализация вышеуказанных мероприятий позволит получить расширение экосистемы за счет новых акторов – для развития международной научно-производственной кооперации, неоиндустриального роста, а также интеграции с другими аналогичными национальными и дружественными зарубежными экосистемами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конвенция о биологическом разнообразии. 1992. URL: https://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/biodiv.shtml
2. Тихон Т. Экосистемный подход. 2022. URL: <https://pandia.ru/text/80/079/29326.php> (дата обращения: 03.04.2022).
3. Фоменко Г.А., Фоменко М.А., Лошадкин К.А., Горе Э.А. Экосистемный подход в территориальном управлении природопользованием и охраной окружающей среды // Проблемы региональной экологии. 2018. №1. С. 50-66.
4. Черненко О.Б., Чернышова Ю.Г., Куринова Я.И. Экосистемный подход к развитию малого и среднего предпринимательства. // Учет и статистика. 2020. С. 53-57.
5. Millennium Ecosystem Assessment. Ecosystems and human well being. Synthesis report. Island Press. – Washington, D.C. 2005.
6. Pidorycheva I. Innovation ecosystem in contemporary economic researches. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/342472674_Innovation_ecosystem_in_contemporary_economic_researches (accessed: 04/03/2022).

Ковтонюк А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kovtonyuk A.V.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

LABOUR PRODUCTIVITY AS BASIC INDEX OF EFFICIENCY OF SYSTEM MANAGEMENTS BY PERSONNEL

Аннотация: в данной статье рассматривается понятие «производительность труда», как один из базовых показателей эффективности работы отдельного сотрудника и персонала организации. Рассматриваются точки зрения ученых-экономистов на экономическую категорию «производительность труда».

Ключевые слова: производительность труда, показатели эффективности, трудовые ресурсы, труд персонала.

Annotation: this article discusses the concept of "labor productivity" as one of the basic indicators of the performance of an individual employee and company personnel. The points of view of various scientists-economists on the economic category "labor productivity" are reconsidered.

Key words: labor productivity, performance indicators, labor resources, personnel labor.

Производительность труда – один из базовых показателей эффективности работы отдельного сотрудника и всего персонала организации. Труд персонала получает свое выражение в произведенной им продукции, материальных и иных благах. При этом их создание должно осуществляться в достаточном количестве и с разумным соотношением доходов и расходов – только в этом случае мы можем вести речь об эффективности производства, рациональном использовании кадров, оптимальности затрат как отдельного сотрудника, так и всего коллектива. В связи с этим такой фактор, как производительность труда, является главным при оценке успешности всего предприятия [3].

Как пишет Д. П. Комаристый, «экономическая категория производительности труда является научно – теоретическим понятием, отражающим важные стороны экономической теории и практики. В практической деятельности она существует как отражение исторически реальных производительных сил и производственных отношений, поскольку процесс труда всегда существует в определенной общественной форме. Поэтому в производительности труда, а, следовательно, и в его эффективности выражается состояние способа производства в целом, уровень развития производительных сил и производственных отношений» [4].

Кроме понятий приведенных выше Д.П. Комаристым о сущности производительности труда, говорит и С. В. Рачек, который придерживается мнения К. Маркса «в отношении производительности труда через отношение между живым и прошлым трудом. Его понимание сущности производительности труда состоит в том, что при производстве продукта доля живого труда сокращается, а доля прошлого (общественного) труда на производство продукта уменьшается. При этом количество живого труда сокращается больше, увеличивается количество прошлого труда» [5].

Тарбеева Е. А. под производительностью понимает учет совокупных затрат труда в рабочем времени, что является основой для определения стоимости продукции, так как стоимость товара определяется исключительно содержанием в нем рабочего времени [7].

А. В. Шестопал отмечает, что «поскольку производительность труда является единственным средством расширения производства, то очевидная динамичность промышленности всецело основывается на экономии труда. В показателе производительности объединяется технический прогресс и общий уровень культурного развития населения» [8].

По мнению Е. А. Тарасова, «важными условиями роста экономической эффективности производства являются улучшение использования трудовых ресурсов, повышение производительности труда. Для этого необходимо кардинально пересмотреть кадровую политику и стратегию организации» [6].

Трудовой кодекс устанавливает, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда (ст. 179 ТК РФ) [1]. Рассмотрим этот показатель подробнее и приведем формулу производительности труда.

Нормативного определения производительности труда Трудовой кодекс не содержит. Исходя из экономического смысла, можно сказать, что производительность труда это количество продукции, произведенное за определенный период, в расчете на одного работника. То есть производительность труда измеряется количеством продукции в натуральном или денежном выражении, произведенным работником за определенное время (час, день, месяц, год).

Вторым вариантом интерпретации экономического смысла показателя производительности труда персонала (в случае, когда она показывает, сколько продукции произведено за период времени) является отношение объема произведенной продукции (в натуральном или денежном выражении) и времени, затраченного на производство продукции (час, день, месяц и т.д.).

Отметим, что количество продукции, которое производит работник в условиях нормальной работы за определенное время, также называют выработкой. Кроме того, производительностью труда иногда называют затраты рабочего времени в расчете на единицу произведенной продукции, т. е. это показатель трудоемкости производства продукции и величина, обратно пропорциональная величине выработки. Формула производительности труда в этом случае будет выглядеть как отношение затрат труда к объему произведенной продукции. В этом случае объем продукции измеряется в нормо-часах или человеко-часах. Этот метод позволяет измерить производительность труда для различных видов работ и услуг на производство единицы товара.

В конце 2018 г. Минэкономразвития РФ утвердило Методику расчета показателей производительности труда предприятий, отрасли и субъекта РФ (Приказ Минэкономразвития от 28.12.2018 N 748) в рамках реализации национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости». Этот документ применяется, в частности (п. 2 Методики, утв. Приказом Минэкономразвития от 28.12.2018 N 748):

- «коммерческими организациями базовых несырьевых отраслей экономики (обрабатывающие производства, строительство, транспортировка и хранение и т.д.) с объемом годовой выручки от 400 млн. руб. до 30 млрд. руб. на ОСН или ЕСХН;

- ФГУПами и МУПами;

- организациями сферы ЖКХ с объемом годовой выручки от 400 млн руб. до 30 млрд. руб» [2].

Производительность труда является ключевым показателем эффективности работы персонала организации, а также кадровой службы предприятия.

Обеспечение высокой производительности труда, эффективное использование профессионального и интеллектуального потенциала персонала невозможны без поиска действенных методов определения общественно необходимых затрат труда, без планирования численности персонала в организации. Этим обусловлена необходимость оценки производительности и результативности труда и поиска форм активизации ее обеспечения.

В современных условиях объективно становится необходимым усиление роли норм и нормативов не только с позиций установления меры труда и меры ее оплаты, а и с позиций научного обоснования трудового процесса, планирования численности персонала прогнозирования производства, оценки и обобщение результатов труда. Исходя из этого, можно отметить, что основное содержание системного подхода к оценке результатов труда заключается в том, что использование норм и нормативов предусматривает выполнение следующих функций: организация трудового процесса, планирование численности сотрудников; оценка трудового вклада и производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020) [Электронный ресурс] // Информационная система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (Дата обращения: 10.01.2022).

2. Приказ Минэкономразвития от 28.12.2018 N 748) [Электронный ресурс] // Информационная система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_315668/2ff7a8c72de3994f30496a0ccbb1ddafdaddf518/ (Дата обращения: 11.01.2022).

3. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 381 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432057> (Дата обращения: 30.03.2022).

4. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П. Комаристый // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2018. - № 2 (21). - С. 199-201.

5. Ожерельева М.И. Производительность труда как объект управления: экономическая сущность, показатели измерения / М.И. Ожерельева, С.В. Рачек // Новое слово в науке: стратегии развития : материалы V Междунар. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 18 июня 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018. – С. 255-259.

6. Тарасова Е.А., Методологические аспекты измерения производительности труда / Е.А. Тарасова, Е.А. Смирнова, М.В. Постнова // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 1263-1276.

7. Тарбеева Е.А. Повышение производительности труда работников//European Science. – 2017. – № 1 (23). – С. 33-35.

8. Шестопап, А.В. Производительность труда как показатель эффективного использования персонала / А.В. Шестопап // Новая наука: Стратегии и векторы развития. – 2017. – Т. 1. – № 2. – С. 222–224.

Корженевская О.А.

*студент 4 курса направления
подготовки 38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом

Кузьмина О. М.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korzhenevskaya O.A.,

*4rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНСТРУМЕНТЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TIME MANAGEMENT TOOLS IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрена актуальность использования инструментов тайм-менеджмента в условиях цифровой экономики и ее нестабильности, выделены их преимущества и недостатки, цифровые инструменты тайм-менеджмента.

Ключевые слова: тайм-менеджмент, инструменты тайм-менеджмента, цифровая экономика, цифровые инструменты тайм-менеджмента.

Annotation: The article considers the relevance of using time management tools in the digital economy and its instability, highlights their advantages and disadvantages, digital time management tools.

Keywords: time management, time management tools, digital economy, digital time management tools.

В условиях современного рынка руководитель организует свою деятельность и деятельность всего предприятия в режиме многозадачности и в условиях ограниченности временных ресурсов. Количество задач, которые необходимо выполнить менеджеру, постоянно увеличивается, вместе с этим растет и скорость информационных потоков. Для того чтобы руководитель осуществлял свои обязанности эффективно, ему необходимо обладать такими навыками как быстродействие, гибкость, высокая работоспособность. Однако, даже владея подобными качествами, менеджер не сможет быть успешным без грамотного управления собственным временем [2].

Отечественная система научной организации труда и тайм-менеджмента имеет большое количество собственных наработок, которые не имеют аналогов в западной науке. Необходимо отметить, что большое количество разработок российских специалистов в области тайм-менеджмента используются европейскими исследователями [4].

Современный мир стал очень динамичен, и, чтобы менеджер был успешным в своей сфере, ему необходимо понимать и знать, как рационально и эффективно использовать самый ценный ресурс – время [3]. По статистике, успеха добивается тот менеджер, который за короткий промежуток времени сможет выполнить наибольшее количество задач. И в данной

ситуации не обойтись без использования инструментов тайм-менеджмента, краткая характеристика которых представлена в таблице 1.

Таблица 1 – Характеристика инструментов тайм-менеджмента

Инструмент	Краткая Характеристика	Преимущества	Недостатки
Планирование рабочего дня	Составление списка дел на основе жестко-гибкого планирования, при этом «гибкие» задачи расставляются в соответствии с приоритетностью.	Возможность составить план на долгосрочную перспективу, возможность систематизации расписания и оптимизации времени, помогает оценивать уже совершенные действия.	Нет возможности распланировать весь день, а только 60-70% рабочего времени. С возрастанием долгосрочности и планирования, вероятность совпадения намеченных целей и фактических результатов падает.
Учет рабочего времени	Учет рабочего времени посредством хронометража с последующим анализом полученной информации.	Позволяет повысить личную эффективность без особых затрат и специального оборудования. Способствует развитию внимательного отношения к своим повседневным задачам и обязанностям.	Необходимо отмечать все действия, совершенные в течение рабочего времени. Не всегда есть возможность зафиксировать четкие временные промежутки.
Управление рабочей нагрузкой	Совмещение рабочей нагрузки с отдыхом.	Благотворное влияние на здоровье человека и производительность его работы.	Не всегда есть возможность делать перерывы. Необходимо предусмотреть достаточную площадь для отдыха сотрудников.
Дробление заданий	Разделение объемного задания на более мелкие части.	Позволяет приступить к объемным задачам, выполнить проект в произвольном порядке. Возможность включить в рабочее расписание часть большого задания.	Необходимо правильно рассчитать время, чтобы выполнить задание в срок. Необходимо регулярно уделять внимание заданию. Сложно выделить маленькие части.

Источник: составлено автором на основе [3; 5].

В современной цифровой экономике не обойтись без использования цифровых инструментов тайм-менеджмента, краткая характеристика которых представлена в таблице 2.

Таблица 1 – Цифровые инструменты тайм-менеджмента и их характеристика

№	Инструмент	Характеристика
1	Google Keep	Электронный блокнот с возможностью создания обычных записей и пронумерованных списков, простейшая программа, которая поддерживается на всех мобильных платформах. Данный сервис является полезным в том, что из любого устройства, где выполнен вход в аккаунт, можно получить доступ ко всем записям. Так же можно начать работу с телефона, а после продолжить с компьютера.
2	Maniac Time	Эта программа предназначена для сбора информации об открытых приложениях и времени работы с ними. В конце рабочего дня эту информацию можно использовать для анализа времени, которое затрачивается на различные действия. Из данной статистики можно

		увидеть, сколько времени из рабочего дня было затрачено на работу, а сколько – на другие приложения, которые отвлекают от работы.
3	LeaderTask	Эта программа совмещает в себе сразу несколько полезных функций – календарь, планировщик, органайзер, менеджер файлов. Широкий функционал дополняется возможностью индивидуальной настройки (выделение приоритетов).
4	Microsoft Outlook	Многим данный продукт известен как почтовый клиент, но это лишь одна из функций. На самом деле он представляет возможность работы с календарем и планировщиком – достаточно удобным и понятным для всех пользователей.
5	Microsoft OneNote	Программа не является чем-то революционным, хотя и предлагает достаточно сильный инструментарий: возможность древовидного отображения списка дел, добавления к задачам аудио и медиа файлов. Особенность программы – поддержка рукописного ввода для планшетов.

Источник: составлено автором на основе данных [1].

Таким образом, мы можем сделать следующие выводы:

- под тайм-менеджментом понимают совокупность методов, которые непосредственно ориентированы на решение проблем, связанных с эффективным и рациональным использованием рабочего времени [2], но данные методы и рекомендации следует применять в индивидуальном порядке к конкретному человеку и к конкретной организации;
- в условиях цифровой экономики методы тайм-менеджмента необходимо применять с учетом постоянно изменяющихся цифровых технологий, постоянно отслеживать новинки и обучаться их применению в личном и рабочем процессе;
- в условиях современного мира VUCA-мира и цифровой нестабильности в частности, необходимо оперативно перестраиваться на процессы планирования времени и рабочих задач с учетом ограничений, турбулентности, неопределенности, но делать это необходимо достаточно короткие сроки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 13 приложений для эффективного тайм-менеджмента // Skillbox https://skillbox.ru/media/growth/13_prilozheniy_dlya_effektivnogo_taym_menedzhmenta/ (дата обращения 19.03.2022)
2. Стрелкова Л.В. Тайм-менеджмент: учебное пособие. М.: Юнити, 2018. 352 с.
3. Тайм-менеджмент: 15 методов эффективного управления временем // Телеканал РБК РБК. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/606335659a7947a191c4b092> (дата обращения 18.03.2022)
4. Хайнц М. Позитивный тайм-менеджмент. Как успевать быть счастливым. М.: Альпина Паблишер, 2019. 128 с.
5. Эскиндаров М. А. Концепция эффективного предпринимательства в сфере новых решений, проектов и гипотез : монография / под общ. ред. М. А. Эскиндарова. - 3-е изд. - Москва : Дашков и К, 2021. 641 с. Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1428079> (дата обращения: 18.03.2022).

Ковтонюк А.В., Душко С.Р.

*магистры 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kovtonyuk A. V., Dushko S.R.,

undergraduate 1st year of study

38.04.03 "Human Resources Management"

Scientific adviser

Yanovskaya A. A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

TALENT MANAGEMENT AS A COMPONENT OF THE ORGANIZATION'S HR- MANAGEMENT STRATEGY

Аннотация: В данной статье рассмотрены теоретические аспекты управления талантами, обоснованы стратегии управления талантами. А также приведены примеры зарубежных компаний, которые серьезно занимаются данным направлением.

Ключевые слова: управление талантами, талантливые сотрудники, HR-менеджмент, стратегия, компания, персонал.

Annotation: This article discusses the theoretical aspects of talent management, substantiates talent management strategies. It also provides examples of foreign companies that are seriously engaged in this area.

Key words: talent management, talented employees, HR management, strategy, company, staff.

С развитием глобализации разнообразие человеческих ресурсов в компании становится одним из важнейших факторов для развития, который в то же время требует внимательного отношения к системе управления талантами. Талантливые сотрудники могут играть решающую роль для поддержки качества и целостности человеческого потенциала каждой компании. Поэтому, долгосрочные программы развития сотрудников приобретают первостепенное значение, так как умению и квалификации персонала необходимо постоянное усовершенствование. Наряду с этим многие менеджеры в сфере человеческих ресурсов утверждают, что существующие системы для управления талантами организации должны быть улучшены.

Анализ последних исследований и публикаций: изучению посвящены труды: Г.Г. Руденко [1], К.Г. Ю.Г. Одегова [2], Г. Десслера [3]. Однако многие вопросы нуждаются в более детальной и глубокой теоретической проработке.

Термин управление талантами возник в 1970-х, но закрепилось данное понятие, когда установили на прямую связь между развитием персонала и эффективной работой предприятия.

В конце 1990-х годов главным методом поощрения сотрудников стали акции и опционы, что привело к появлению сотрудников миллионеров, и появилась проблема, как удержать в компании молодой и независимый персонал.

В 2000-х годах уже сложились некоторые представления о системе управления талантами. Во-первых, как о наборе инструментов управления персоналом (найм, обучение, оценка, удержание) А во-вторых, как о процессе управления талантливыми сотрудниками.

Первый подход предполагает максимизацию эффективности всех сотрудников в рамках своей работы. Второй принцип подразумевает разделение персонала на талантливых и неталантливых сотрудников, при котором специальные технологии управления направлены только на талантливых работников.

Управление талантами в организации (talent management) – это область HR-менеджмента, которая занимается привлечением квалифицированных специалистов и их интеграцией в компанию, поиском талантов среди персонала, его развитием, мотивацией и удержанием на рабочих местах для удовлетворения текущих и будущих целей бизнеса [1].

Цель управления талантами – это выявить особые способности работников и использовать их наилучшим образом для самого менеджера и организации в целом. Ключевая идея управления талантами – изменить установки по отношению к персоналу. Руководству предприятия следует перейти с идеологии равенства на дифференцированный подход. Он заключается в том, что талантливых сотрудников выделяют из общей массы, а также в таких работников вкладывают инвестиции.

Стратегия управление талантами – это описание принципов и правил, по которым компания строит управление наиболее талантливыми и перспективными сотрудниками внутри себя [1].

Выделяют следующие стратегии управления талантами: качественное описание должности, оценка культурного соответствия кандидата, культура коучинга, система поощрений и признаний, непрерывное обучение и развитие сотрудников. Рассмотрим их подробнее.

Качественное описание должности. Данная стратегия предполагает качественное описание вакансии для кандидата. Ведь управление талантами начинается с привлечения в компанию правильных людей.

Оценка культурного соответствия кандидата. Необходимо подбирать кандидатов, которые соответствуют требованиям должности, а также их ценности совпадают с ценностями организации.

Культура коучинга (культура наставничества). Суть стратегии заключается в том, что культура наставничества создает комфортную доверительную атмосферу в коллективе, обеспечивает конструктивную обратную связь, что способствует повышению производительности труда каждого сотрудника.

Система поощрений и признаний. Работники должны знать, что их ценят, признают и уважают. В такой обстановке выявляются таланты. Руководству следует пересмотреть систему поощрений и чаще хвалить сотрудников за их успехи.

Непрерывное обучение и развитие сотрудников. Качественно организованное корпоративное обучение способствует раскрытию потенциала всех сотрудников компании. Регулярное вовлечение в обучение – отличная обстановка для развития талантов работников.

Резюмируя все вышесказанное, в качестве действенных стратегий управления талантов многие компании выбирают коучинг (наставничество), непрерывное обучение и развитие персонала.

Приведем примеры зарубежных компаний, которые серьезно занимаются управлением талантами.

Компания IBM проводит персонализированное обучение для своих работников. В IBM для каждого сотрудника готовят индивидуальный план обучения. Управление талантами в IBM построено на принципе корпоративного обучения компании – «обучать только тому, что нужно знать».

Электронные опросы помогают определить, как адаптировать программу корпоративного обучения под требования конкретного человека.

В IBM большое внимание уделяют связи удержания сотрудников с продвижением их по службе. В течение каждого года 20% сотрудников переходят на новый уровень внутри компании. Также стоит отметить, что данная компания имеет крупнейший корпоративный университет, который проводит по программе MBA очное и дистанционное обучение менеджеров.

Оплата обучения персонала в Amazon. Данная компания берет на себя 95% оплаты за обучение сотрудников, проработавших в ее стенах более 3-х лет. Генеральный директор Amazon Джефф Безос считает, что готов вкладывать в востребованность сотрудника на рынке труда. Компания готова вложить в ценность сотрудника, понимая, что кто-то останется в Amazon, а кто-то может захотеть поискать себя в других сферах.

Не каждый работодатель поддерживает такую политику, многие организации склонны тревожиться за инвестирование в людей, которые могут оставить компанию. Такие компании вместе с оплатой обучения выдвигают сотрудникам требования, к примеру, отработать после этого в компании еще определенный период, а в противном случае потребовать вернуть вложенные в их обучение деньги. Однако подобные «золотые наручники» могут подорвать доверие между работодателем и сотрудником – сотрудник почувствует себя в ловушке.

Никто не может дать гарантию, что сотрудник останется в компании, зато статистика подтверждает: инвестиции в таланты сотрудников экономически выгодны для компании.

Компания Bayer раскрывает и укрепляет сильные стороны сотрудников. Многие работают над слабыми сторонами, но не менее перспективно работать над укреплением потенциала. В компании Bayer укрепляют сильные стороны сотрудников через наставничество.

Оценивают потенциал сотрудников в специальных «центрах оценки и развития», где определяют сильные стороны и лидерские качества сотрудников и намечают сотрудникам лучший карьерный путь.

Сосредоточиться на сильных сторонах – это эффективно, считают эксперты. Ведь если, к примеру, вы работаете в компании и собираетесь продолжать там же, а ваша работа – продажи, и это то, что у вас лучше всего получается, почему бы не укрепить эти навыки, чтобы вырасти еще больше и дать компании еще больше пользы.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что управление талантами, особенно в крупных компаниях, – это системная и серьезная работа, но нужная – ведь это инвестиции в собственную компанию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Управление талантами как современная технология управления персоналом: монография / Г.Г. Руденко, В.Н. Сидорова, Н.В. Сидоров, М.В. Полевая – Москва: Русайнс, 2021. – 160 с.
2. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 467 с.\
3. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; под редакцией И. М. Степнова ; перевод Д. П. Конькова. – 4-е изд. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 800 с.

Коробкова О.К.

д.э.н, доцент, заведующая кафедрой
бухгалтерского учёта, анализа и
экономической безопасности
ФГБОУ ВО «Хабаровский государственный
университет экономики и права»,
г. Хабаровск, Россия

Korobkova O.K.,

Doctor of Economics, Associate Professor, Head
of the Department of Accounting, Analysis and
Economic Security
Khabarovsk State University of Economics and Law,
Khabarovsk, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ УСЛУГ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ

DIGITALIZATION OF HEALTHCARE SERVICES IN THE Khabarovsk Territory AT THE PRESENT STAGE OF DEVELOPMENT

Аннотация: научная статья посвящена освещению вопросов развития услуг сферы здравоохранения Хабаровского края на основе создания единого цифрового контура.

Ключевые слова: услуги здравоохранения, цифровые технологии, информационная система, организации здравоохранения

Annotation: the scientific article is devoted to the coverage of a number of issues of the development of healthcare services in the Khabarovsk Territory based on the creation of a single digital circuit.

Keywords: healthcare services, digital technologies, information system, healthcare organizations

Одной из проблем в оказании услуг здравоохранения в условиях пандемии COVID-19 в регионах с большими территориями является обеспечение организаций здравоохранения современными цифровыми технологиями. Пандемия COVID-19 ускорила цифровую трансформацию сферы здравоохранения. В настоящее время наиболее востребованы аналитика больших данных, искусственный интеллект, технологии для организации получения услуг удалённо. Поэтому данная проблема является актуальной. Проблемные вопросы, связанные с развитием услуг экономических субъектов сферы здравоохранения в условиях применения информационных и «сквозных» технологий отражены в работах О.А. Агеевой, А.В. Беденкова, И.П. Бойко, А.Н. Брынцева, А.М. Ветитнева, Г.И. Гумеровой, А.П. Добрынина, М.Н. Дудина, М.А. Евневича, К.В. Екимовой, С.Э. Ермаковой, М.А. Жуковой, М. Карягина, М.Р. Качалова, А.В. Колышкина, К.Б. Костина, Д.В. Круглова, Т.А. Козенковой, А.Н. Козырева, С.А. Лукьянова, В.Н. Лясникова, Т.Г. Максимовой, Д.Т. Новикова, З.К. Омаровой, В.С. Осипова, Н.А. Симченко, Г.С. Сологубовой, Н.И. Суворова, П.В. Терелянского, В.А. Цветкова, Л.А. Цветковой, А.Д. Чудновского, Т.Н. Юдиной, что определяет степень изученности проблемы.

Анализ Deloitte за 2020-2021 гг. и прогнозные 2022-2024 гг. показывает ежегодный рост мировых расходов на здравоохранение в среднем на 3,9%. Значительный рост ожидается в Азии и Австралии (5,3%), самый медленный – в странах Латинской Америке (0,7%) [1, с.1]. Аналитики отмечают рост доли «цифровых» услуг здравоохранения (телемедицинских

консультаций). Пандемия COVID-19 содействовала увеличению количества виртуальных услуг здравоохранения, например, запись на прием через Личный кабинет, удаленный уход и видеоконференцсвязи, когда специалисты и получатели услуг могут виртуально общаться в режиме реального времени не зависимо от географического положения.

Для решения озвученной проблемы на территории Хабаровского края с 2019 по 2024 годы реализуется региональный проект «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы», который позволит повысить эффективность работы системы здравоохранения за счёт реализации механизма взаимодействия организаций здравоохранения на базе единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения, с учётом внедрения цифровых технологий, новых платформенных решений до 2024 г., которые будут формировать единый цифровой контур здравоохранения Хабаровского края.

За последние три года число граждан, которые воспользовались услугами в Личном кабинете «Моё здоровье» на едином портале государственных услуг увеличилось на 145%. Результатом 2021 г. является функционирование защищённой сети передачи данных, к которой подключено 80% структурных подразделений организаций здравоохранения Хабаровского края, а к концу 2022 года 90 % организаций здравоохранения будут взаимодействовать с Фондом социального страхования через функционирующую информационную систему (электронные листы нетрудоспособности). В рамках реализации проекта «Телемедицинские консультации» специалисты, работающие в районных организациях здравоохранения, будут иметь возможность проведения телемедицинских консультаций. В Хабаровском крае к 01.01.2023 г. будет организовано информационное взаимодействие аптек и организаций здравоохранения при оформлении электронных рецептов на лекарственные препараты. К концу 2024 г. медицинские работники будут оформлять рецепт на лекарственные препараты в виде электронного документа, то есть будет реализована система электронных рецептов. К концу 2023 г. в Хабаровском крае будет осуществляться мониторинг состояния здоровья получателей услуг путём подключения всех структурных подразделений организации здравоохранения к централизованным системам. Объём финансового обеспечения с 2019 по 2021 гг. реализован на сумму 701,95 млн. рублей [2, с.3].

То есть, главными направлениями реализации проекта в Хабаровском крае можно отметить:

1. В организациях здравоохранения внедряются медицинские информационные системы, осуществляется переход на электронную медицинскую карту.
2. Развитие региональной системы и поэтапное внедрение цифровых сервисов для управления сферой здравоохранения
3. Внедрение сервиса личного кабинета получателя услуги «Моё здоровье».

Таким образом, аналитика больших данных в сочетании с искусственным интеллектом поможет потребителям услуг получить своевременно качественные услуги данной сферы, а организациям здравоохранения оптимизировать свою деятельность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как цифровизация меняет здравоохранение: телемедицина, ИИ, VR и другие тренды.- Текст : электронный. - URL: https://www.cnews.ru/reviews/it_v_zdravoohranenii_2021/articles/meditsina_posle_pandemii_kakie_tehnologii
2. Региональный проект «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы здравоохранения (ЕГИСЗ)» Текст : электронный. - URL: <https://np.khabkrai.ru/Proekty/Zdravoohranenie/RP-quot-Cifrovoy-kontur-zdravoohraneniya-quot->

Коробчук А.И.

*студент 2 курса направления подготовки
40.05.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korobchuk A.I.,

2nd year student preparation

40.05.03 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ – ОСНОВА ТРАНСФОРМАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

DIGITALIZATION IS THE BASIS FOR TRANSFORMATION AND COMPETITIVENESS REGIONAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматривается прогноз внедрения и доминирующего положения в региональной экономике индустрии информационных услуг и технологий (процесс цифровизации) для обеспечения повышения эффективности и конкурентоспособности региональной экономики.

Ключевые слова: Цифровизация, производственно-экономические связи, Федеральный проект «Цифровой регион», цифровая экономика.

Annotation: This article discusses the forecast for the introduction and dominance of the information services and technology industry in the regional economy (digitalization process) to improve the efficiency and competitiveness of the regional economy.

Key words: Digitalization, production and economic relations, Federal project "Digital Region", digital economy.

На сегодняшний день современные информационные технологии оказывают огромное влияние на экономику и общество, изменяя сложившийся экономический уклад и образ жизни людей. Вместе с тем недостаточно изучено влияние процессов цифровизации экономики на экономический рост и уровень общественного благосостояния, тем более, что ускорение подобных процессов не привело к бурному развитию отдельных стран и мировой экономики в целом.

В экономическом контексте «цифровую экономику» можно рассматривать как одну из разновидностей экономической деятельности людей, которая основана на информационно-цифровых и электронных технологиях и реализуемая преимущественно через информационные платформы, облачные технологии, и сетевой маркетинг, состоящий из электронных сервисов.

Электронные сервисы как правило включают в себя онлайн услуги, интернет - магазины, информационные сайты, сетевые сообщества и другие формы. Их экономические преимущества - это в первую очередь извлечение дохода путем обработки большого массива

данных и предоставления информации, а также посредством цифровизации производимых товаров и услуг (интернет вещей).(1, с .238).

Фактически она начинает выстраивать производственно-экономические связи на уровне «человек-потребитель» без образования юридического лица и лишних бюрократических барьеров, встраивая их в экономику региона, так называемые плательщики налогов на профессиональный доход («самозанятые») и заканчивает уровнем «управленческих решений».

Как показывает анализ, в результате цифровизации региональной экономики происходит оптимизация логистических цепочек между, сырьём, производством и реализацией готового товара (услуги), адаптация рынка труда под уже существующую экономическую модель, повышение не только эффективности использования трудовых ресурсов, но и производительность оборудования, а также снижение расходов ресурсов и производственных потерь.

Цифровизация становится необходимым фактором конкурентоспособности. О чём свидетельствует и коэффициент цифровизации (DigitalQuotient), содержащий сравнительную оценку по четырем признакам — стратегия, цифровая культура, компетенции, организационная модель.

Этот показатель свидетельствует о том, что региональные экономический модели в частности, национальные и транснациональные в целом, активнее внедряющие и использующее цифровые решения, как правило, демонстрируют более высокие экономические результаты.(3, с.192) Они меняют облик целых отраслей.

Это можно отследить на примере туризма, перевозки людей, розничной торговли. По результатам 2018 года наиболее высокую динамику показал рынок электронной коммерции, который в России и составил 13,54 млрд. долларов. Из них 10,3 млрд. составили внутрироссийские продажи, а 3,24 — кроссбордер (e-commerce — это трансграничная торговля, которая дает возможность всем тем, у кого есть товар в одной стране, продавать его, по сути, по всему миру).

Переход на цифровую экономику должен стать одним из главных приоритетов региональных властей, ведь именно уровень цифровизации их экономики и будет показывать её конкурентоспособность в новом технологическом укладе страны.

Для повышения конкурентоспособности региона, в первую очередь, целесообразно определить следующие основные направления цифровизации региональной экономики.

Первое направление -это достижение регионом высокого уровня цифровой доступности. Основой информационного общества является так называемая сетевая экономика, характеризующаяся: широким распространением и доступностью интернет-технологий; формированием рынка знаний; созданием и накоплением интеллектуального капитала; распределением рисков и ресурсов; развитием гибких организационных форм.

В результате наступает преобразование аналоговой экономики региона. Образуются новые более гибкие сети структур и форм организаций производственно-экономической деятельности. Экономические преимущества сетевых форм заключаются в их способности быстро адаптироваться к изменяющимся условиям.(3, с. 420)

Как следствие, увеличение числа небольших и мелких клиентоориентированных производств и изменение требований к компетенциям и навыкам, имеющих спрос на рынке труда.

На сегодняшний день основными требованиями, предъявляемыми работодателями, являются умение работать в команде, в многозадачном режиме, творческий подход к решению задач, высокая степень адаптации в быстроменяющихся условиях, что характерно для сетевых организаций. В целом происходит интеллектуализация труда и капитала, возрастает информационная емкость региональной экономики.

Поэтому, необходимо в первую очередь обеспечить развитие сетевой инфраструктуры, доступности сетевых технологий, готовность власти, бизнеса и общества к их использованию и наличие для этого соответствующих компетенций у них, что обеспечит качественных и равный

доступ участников хозяйственной деятельности (экономических субъектов, в том числе и населения) к инструментам цифровой экономики.

Во-вторых, ускоренное внедрения сквозных цифровых технологий(cross-cuttingtechnology), которые радикально меняют ситуацию на существующих рынках или способствующее формирование новых рынков. Например, рынок распределённой энергетики от personalpower(личная сила) до smartgrid (умная сеть) или smartcity (умный город).

Для ускорения внедрения на региональном уровне цифровых технологий и платформенных решений в экономике, социальной сфере, в сферах государственного и муниципального управления в 2020 году запущен Федеральный проект «Цифровой регион».

Средь, утверждённых в Российской Федерации 12-ти сквозных технологий для региональной экономики на данном этапе наиболее привлекательными могут быть сферы новых промышленных технологий, коммуникационных интернет - технологий, робототехники и сенсорики, интернета вещей, технологии распределённых реестров и искусственного интеллекта,

В-третьих, ускоренное преобразование приоритетных отраслей региональной экономики и социальной сферы регионов с использованием отечественных цифровых технологий и платформенных решений.

И последнее направление – устранение цифрового неравенства территорий в границах региона не только и не столько по уровню развития информационной инфраструктуры, а с точки зрения развития цифровой экономики в целом, в том числе цифровых сервисов, позволяющих сделать жизнь населения максимально безопасной, удобной и комфортной.

Таким образом, цифровизация региональной экономики сделает её конкурентоспособной и эффективной не только на внутрироссийском рынке, но и построит экономически выгодные производственно-логистические цепочки с другими субъектами России и остального мира, как на уровне хозяйствующих субъектов, так и на уровне рынков в целом.(5, с. 419)

СПИСОК ЛИТРАТУРЫ

1. Бондаренко В.М. Мировоззренческий подход к формированию, развитию и реализации "цифровой экономики" // Современные информационные технологии и ИТ-образование. 2008. Т. 13. № 1. С. 237-251. Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615852> (Дата обращения: 24.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00165-182-6. – Текст : электронный.
2. Бийчук А.Н. Цифровая трансформация бизнеса в современной экономике // Экономическая среда. 2017. № 2 (20). С. 14-16. Режим доступа: по подписке. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29715506>(Дата обращения: 24.03.2022) – Текст : электронный.
3. Воронцовский А.В. (2020) Цифровизация экономики и ее влияние на экономическое развитие и общественное благосостояние. Вестник Санкт-Петербургского университета. Экономика. Т. 36. Вып. 2. С. 189–216. Режим доступа: открытый . – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-i-ee-vliyanie-na-ekonomicheskoe-razvitie-i-obschestvennoe-blagosostoyanie> (Дата обращения: 24.03.2022) – Текст : электронный.
4. Гнездова Ю.В. Развитие цифровой экономики России как фактора повышения глобальной конкурентоспособности // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2017. № 5. Режим доступа: открытый . – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-tsifrovoy-ekonomiki-rossii-kak-faktora-povysheniya-globalnoy-konkurentnosposobnosti> (Дата обращения: 24.03.2022) – Текст : электронный.
5. Еремейчук К.Ю. Цифровая экономика - будущее России // Аллея науки. 2008. Т. 2. № 14. С. 419-422. Режим доступа: открытый. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=30592096> (Дата обращения: 24.03.2022) – Текст : электронный.

Короленко Ю.Н.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

КАДРОВЫЙ АУТСОРСИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

HR-OUTSOURCING AS A TOOL TO IMPROVE THE EFFICIENCY OF WORK IN THE ORGANIZATION

Аннотация: изучено содержание, преимущества и недостатки применения кадрового аутсорсинга как инструмента повышения эффективности труда в организациях.

Ключевые слова: персонал, труд, аутсорсинг, кадровый аутсорсинг.

Annotation: the content, advantages and disadvantages of the use of personnel outsourcing as a tool for improving labor efficiency in organizations are studied.

Keywords: personnel, labor, outsourcing, personnel outsourcing.

В современных условиях глобальной экономической неопределенности проблемы поиска источников поддержания экономической эффективности становятся первоочередными. В то же время отечественным предприятиям свойственно обременение их непрофильными видами деятельности, что в свою очередь снижает их эффективность. Актуальным направлением адаптации предприятий к рыночной неопределенности в условиях динамичной среды функционирования, является применение кадрового аутсорсинга – заключение договора подряда со сторонними организациями и привлечение предприятием внешних исполнителей, специализирующихся в области кадрового делопроизводства и услуг по формированию и развитию персонала организации.

Исследованию теоретико-методических аспектов аутсорсинга посвящены работы ряда зарубежных и отечественных ученых, таких как: В. М. Ланкфорд, Дж. Хейвуд, Б. А. Аникин, А. Х. Курбанов, Н. А. Мансурова и др. авторов. Однако, недостаточно внимания уделяется практическим возможностям использования аутсорсинга на предприятии, в том числе и по функциональным подсистемам, одной из которых является функция управления персоналом.

Законодательное регулирование аутсорсинга определено в Федеральном законе № 116-ФЗ от 05.05.2014 года, который внес изменения в Трудовой Кодекс РФ, а именно в Трудовой кодекс была добавлена глава № 53.1, согласно которой определяется новое понятие — ведение деятельности по предоставлению персонала (аутсорсинг). В новой главе Трудового Кодекса РФ в деталях описано, какие организации могут заниматься подобной деятельностью, каким образом заключать договоры, указаны случаи запрета предоставления сотрудников и т.п. [1].

Аутсорсинг в сфере управления персоналом может брать на себя такие функции как подбор, адаптация, оценка, кадровое делопроизводство, расчёт заработных плат и другие [3]. Чаще всего малые и средние организации пользуются услугами и делегируют аутсорсинговым компаниям функцию осуществления кадрового делопроизводства и иногда бухгалтерского учета, подбора персонала и мероприятия по обучению и развитию персонала. Крупные организации обращаются за помощью к таким компаниям реже, поскольку имеют отделы и

подразделения, которые занимаются определённым перечнем задач и аутсорсинг не является для них актуальным. Иногда большие компании передают свои функции аутсорсинговым службам, а в штате организации оставляют одного или нескольких специалистов, которые будут координировать их работу, решать оперативные вопросы и контролировать.

В некоторых случаях аутсорсинг может быть невыгоден организациям. Это происходит в случаях, когда:

- 1) в организации нет чёткой систематизации и регламентации бизнес-процессов;
- 2) организация планирует делегировать аутсорсинговой компании кадровую функцию, которая может быть реализована только с помощью редкого специалиста;
- 3) организация делегирует слишком много функций из-за чего растут расходы на оплату услуг организации [5, 7].

До начала работы с аутсорсинговыми компаниями и передаче им функций и бизнес-процессов стоит рассмотреть все его положительные и отрицательные характеристики, поскольку помимо упрощения работы и экономии, существуют и риски. К преимуществам использования кадрового аутсорсинга относят:

1) быстрое получение результатов – специалисты аутсорсинговых компаний обычно качественно выполняют свою работу, контролировать процесс их работы и дополнительно стимулировать нет необходимости, то есть результаты достигаются без особого участия компании;

2) процессы проводятся высококвалифицированными специалистами – это более выгодно, поскольку не каждая компания малого бизнеса имеет возможность оплачивать работу специалиста высокого уровня и тем более целого отдела, что особенно заметно в случае необходимости передачи функции на регулярной основе;

3) возможность быстрого развития организации – происходит за счёт того, что непрофильные функции передаются специалистам вне данной организации и сотрудники организации могут полностью сконцентрироваться на основных видах деятельности;

4) снижение расходов – не нужно увеличивать численность штата и нанимать сотрудников, специализирующихся на ведении документооборота и других кадровых функциях. Важным преимуществом является также и то, что оплата услуг производится за уже выполненную задачу и достигнутый результат, что, несомненно, является плюсом из-за того, что зачастую сотрудники организации являются неэффективными в решении аналогичных задач;

5) экономия на налогах и отчислениях – поскольку штат основных сотрудников становится меньше, то уменьшается и сумма отчислений;

6) возможность расширять организацию, не увеличивая при этом количество основных штатных работников, поскольку часть функций также берёт на себя аутсорсинговая компания;

7) экономия ресурсов на кадровом документообороте и других функциях управления персоналом – аутсорсинговая компания может взять на себя функции, связанные с поиском, подбором и оформлением новых работников, а также вести и другие кадровые процессы;

8) упрощение процесса проверок со стороны контролирующих органов – в случае передачи функции ведения кадрового документооборота аутсорсинговой компании, являющейся отдельной организацией, в случае нарушений, все вопросы и претензии перенаправляются к ней;

9) упрощение процессов приема и увольнения персонала – в аутсорсинговых компаниях работают профессионалы, специализирующиеся на выполнении тех или иных передаваемых на аутсорсинг функций, качественная работа которых позволит сэкономить временные, финансовые и кадровые ресурсы организации [2, 4, 6].

Рассмотрим возможные риски перехода на кадровый аутсорсинг:

1) отсутствие у заказчика опыта работы с аутсорсинговыми компаниями – их следует выбирать по рекомендациям, отзывам и по результатам пробных взаимодействий;

2) ожидания – иногда заказчики ждут слишком больших результатов от компаний, что приводит к конфликтам, недопониманию и прекращению взаимодействия;

3) риск утечки информации;

4) возможность роста издержек – такое может произойти в случае, если организация передаёт слишком большое количество функций и процессов на ведение аутсорсинговым компаниям;

5) недостатки в законодательстве – в России пока что слабо сформировано законодательство в сфере работы аутсорсинговых компаний;

6) проблемы, связанные с расторжением договора с аутсорсинговой компанией – могут привести к тому, что организация-заказчик потратит время на поиск и подписание договора с новой компанией, либо создастся необходимость формирования собственного отдела, функции которого выполняла аутсорсинговая компания, что приведёт новым дополнительным расходам организации. Данная проблема наиболее актуальна для организаций, которые делегируют кадровые функции, поскольку может произойти потеря контроля над кадровым документооборотом, что приведёт к штрафным санкциям организации [5].

Таким образом, при обоснованном использовании кадровый аутсорсинг позволяет предприятию усовершенствовать технологию и организацию производственно-хозяйственной деятельности, улучшить качество выполнения работ (оказания услуг), снизить их себестоимость, а следовательно, повысить свою конкурентоспособность и укрепить позиции на рынке. Применение кадрового аутсорсинга организациями должно основываться на экономическом обосновании его целесообразности с позиций тщательного учета и планирования совокупных затрат на осуществление кадровых функций предприятия и сопоставления их с затратами на привлечение к выполнению данных функций сторонними аутсорсинговыми организациями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ» от 05.05.2014 N 116-ФЗ [Электронный ресурс] // Интернет-портал КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_162598/ (дата обращения: 26.03.2022).

2. Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг. Высокие технологии менеджмента [Текст] / / Б. А. Аникин, И. Л. Рудая. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 320 с.

3. Верна, В. В. Экономическое обоснование перехода на кадровый аутсорсинг в организациях строительной отрасли [Электронный ресурс] / В. В. Верна // Экономика строительства и природопользования. – 2020. – № 2(75). – С. 70-79. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44061234> (дата обращения: 26.03.2022).

4. Крючков, А. Л. Аутсорсинг как инструмент повышения эффективности управления промышленным предприятием: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05 [Текст] / А. Л. Крючков. - Оренбург, 2018. - 24 с.

5. Курбанов, А.Х. Аутсорсинг: история, методология, практика [Текст] / А.Х. Курбанов, В.А. Плотников. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 110 с.

6. Моисеева, Н.К. Аутсорсинг в развитии делового партнерства: монография [Текст] / Н. К. Моисеева. – М.: Инфра-М, Финансы и статистика, 2020. - 449 с.

7. Heywood, J.B. The Outsourcing Dilemma: The Search for Competitiveness. – Great Britain: Pearson Education, 2001. – 224 pgs.

Ковтонюк А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Троян И.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kovtonyuk A.V.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Trojan I.A.,

*Ph.Ds, Associate Professor of the Department of
Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ «УМНЫЙ ДОМ»

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES «SMART HOUSE»

Аннотация: В статье рассматривается сущность технологий «Умный дом», их преимущества и недостатки. Обозначены современные тенденции в сфере технологий умного дома. Выделены наиболее популярные устройства системы «Умный дом».

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая экономика, умный дом.

Annotation: The article discusses the essence of «Smart Home» technologies, their advantages and disadvantages. The current trends in the field of smart home technologies are outlined. The most popular devices of the «Smart Home» system are highlighted.

Keyword: digital technologies, digital economy, smart home.

Современные тенденции цифровой экономики вносят изменения в жизнь общества. Одной из таких тенденций являются многофункциональные системы «Умный дом», которые обеспечивают комфорт и безопасность жилья, в соответствии с чем, с каждым годом набирают все большую популярность. Система «Умный дом» – это помещение (дом, квартира или офис), спроектированное с точки зрения удобства использования вспомогательных подсистем обеспечения комфорта и безопасности человека с помощью передовых высокотехнологичных приборов [2].

Цифровые технологии «Умный дом» являются одним из приоритетных направлений развития Интернета вещей (IoT). Интернет вещей представляет собой одну из самых актуальных тенденций развития информационных технологий, так как при помощи интернета вещей появляется возможность создания у каждого устройства, будь то холодильник, стиральная машина или пылесос, модуля подключения к интернету, реализуя тем самым возможность их взаимодействия со смартфоном или домашним компьютером пользователя [3].

«Умный дом» объединяет в себе три основных направления: улучшение комфорта жизни, повышение уровня безопасности жизни, эффективность и экономия потребления ресурсов. В соответствии с чем, можно выделить преимущества и недостатки технологий «умный дом».

Преимуществом цифровых технологий «Умный дом» является обеспечение спокойствия домовладельцев, позволяющее им удаленно контролировать свои дома, противодействуя таким опасностям, например, как незапертая входная дверь или невыключенный утюг. Кроме того, система «Умный дом» учитывает предпочтения пользователя. Так, пользователь может запрограммировать открытие двери гаража, включение света, включение камина и воспроизведение любимых мелодий по приезду его домой. Домашняя автоматизация также помогает потребителям повысить эффективность. Вместо того, чтобы оставлять кондиционер включенным на весь день, система «умный дом» может обеспечивать охлаждение дома к тому времени, когда домовладельцы возвращаются домой с работы. То же самое касается приборов. Благодаря интеллектуальной системе орошения, газон будет поливаться только тогда, когда это необходимо, и именно таким количеством воды, которое необходимо. При домашней автоматизации энергия, вода и другие ресурсы используются более эффективно, что помогает экономить как природные ресурсы, так и деньги для потребителя.

Недостатком умных домов является их кажущаяся сложность: некоторые люди испытывают трудности с техникой или отказываются от нее при первых же неудобствах. В соответствии с чем, производители технологий «Умный дом» работают над упрощением и улучшением пользовательского интерфейса, чтобы сделать его приятным и полезным для пользователей всех типов и технических уровней. Также важно выделить недостаток, связанный с безопасностью системы «Умный дом». Если хакерам удастся проникнуть в интеллектуальное устройство, они могут выключить свет и сигнализацию, и тем самым открыть двери, оставив дом незащищенным перед взломом. Кроме того, хакеры потенциально могут получить доступ к сети домовладельца, что приведет к более серьезным атакам или краже данных [4].

Количество цифровых технологий «Умный дом» ежегодно увеличивается с связи с быстрыми темпами развития цифровой экономики. Среди современных тенденций в сфере технологий умного дома можно выделить следующие:

1. Искусственный интеллект. Искусственный интеллект в умных домах помогает жильцам включать музыку, выключать и включать свет и многое другое.

2. Бесконтактные технологии. Пандемия Covid-19 ускорила развитие данных технологий. К ним можно отнести бесконтактные диспенсеры с дезинфицирующим средством для рук, а также бесконтактные дверные звонки, позволяющие гостям, не касаясь поверхности звонка, рассказать о своем приходе.

3. Медицинские технологии. Представляют собой технологии, которые позволяют пользователям следить за своим здоровьем. К ним относятся интеллектуальные очистители воздуха и кондиционеры, которые позволяют повысить и поддерживать качество воздуха. В некоторые умные дверные звонки интегрирована функция измерения температуры, чтобы люди могли проверить своих гостей на один из самых основных индикаторов Covid-19, прежде чем впустить их внутрь. В умных домашних технологиях интеллектуальные системы фильтрации воды помогают улучшить общее состояние здоровья. В усовершенствованные «умные» туалеты встроены датчики для анализа, чтобы получить представление о здоровье пользователя и предупредить его о любых проблемах, которые могут возникнуть, в надежде, что пользователи смогут обратиться за профессиональной помощью до того, как проблема усугубится.

4. Функции конфиденциальности. При использовании технологий умного дома пользователи столкнулись с проблемами, связанными с утечкой данных и взломом системы безопасности. Чтобы оставаться актуальными для пользователей цифровых технологий, компании разрабатывают функции, гарантирующие пользователям этих устройств, что их информация и их личная жизнь в их домах в безопасности [5].

«Умный дом» объединяет в себе большое количество устройств, с помощью которых пользователь обеспечивает комфорт и безопасность своей жизни. Наиболее популярными инструментами системы «Умный дом» являются:

- «умная колонка» со встроенным голосовым помощником – беспроводное устройство, со встроенным микрофоном и голосовым помощником, работающим на основе искусственного интеллекта, позволяющее найти необходимую информацию в Интернете;

- «смарт-телевизор» – цифровой телевизор, в которой встроена возможность использовать Интернет-технологии;

- «робот-пылесос» – пылесос, оснащенный искусственным интеллектом и предназначенный для автоматической уборки помещений;

- «умный холодильник» – холодильник, предусматривающий возможность предупреждения об незакрытой пользователем двери холодильника, сообщения о необходимости покупки продуктов, а также имеющий возможность транслировать ТВ, и многое другое;

- «умная духовка» – духовая печь, позволяющая управлять ею из любого места, а также предусматривающая поиск рецептов и выставление температурного режима и времени по ним;

- «умная тарелка и вилок» – устройства, позволяющие определять количество потребляемых килокалорий с помощью специального приложения;

- «умная кормушка для животных» – кормушка, автоматически распределяющая еду и воду для питомцев посредством управления пользователем с помощью приложения в мобильном устройстве;

- «умная система видеонаблюдения» – видеочамера, представляющая собой сервер с адресом в Интернете, с которым можно связаться из любой точки земного шара [1].

Таким образом, система «Умный дом» – это слаженная, автоматизированная работа всех систем дома, позволяющая не только облегчить быт и повысить комфорт проживания людей в домах и квартирах, но и сократить потребление ресурсов и негативное влияние на окружающую среду. При этом система требует контроля, соответствующего обслуживания и понимания способов ее применения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Городилина, М.В. Тенденции и перспективы развития рынка решений «Умного дома» / М.В. Городилина // REDS: Телекоммуникационные устройства и системы. – 2020. – Том 10. – № 4. – С. 51-60.

2. Грыбиник, Н.О. Тенденции развития технологии «Умный дом» / Н.О. Грыбиник, М.Н. Фунтиков // Современные проблемы радиоэлектроники и телекоммуникаций. – 2020. – №3. – С. 225.

3. Шацкий, В.А. Интеллектуальная система «Умный дом» / В.А. Шацкий, А.В. Бабайцев, Л.И. Никонорова // Наука и образование. – 2020. – Том 3. – №4. – С. 73-78.

4. Smart home or building (home automation or domotics) [Электронный ресурс] // TechTarget. – Режим доступа: <https://www.techtarget.com/iotagenda/definition/smart-home-or-building> (дата обращения: 06.04.2022).

5. Ten Smart Home Trends For 2021 [Электронный ресурс] // Forbes Media. – Режим доступа: <https://www.forbes.com/advisor/home-improvement/smart-home-tech-trends/> (дата обращения: 06.04.2022).

Костенко Е. А.

студент 3 курса направления подготовки

38.03.02 Менеджмент

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Якушев А. А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kostenko E. A.,

3rd year student, 38.03.02 Management

Scientific adviser:

Yakushev A. A.,

PhD, Associate Professor of the Department of

Personnel Management,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

PERSONNEL ADAPTATION IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: в работе рассматривается сущность адаптации персонала, актуализируется роль адаптационных механизмов в системе управления человеческими ресурсами (далее – УЧР), устанавливается взаимосвязь между адаптацией персонала и эффективностью УЧР, определяются наиболее рациональные инструменты адаптации сотрудников.

Ключевые слова: адаптация персонала, трудовая адаптация, управление человеческими ресурсами, адаптационные механизмы, эффективность системы УЧР.

Annotation: the paper examines the essence of personnel adaptation, actualizes the role of adaptation mechanisms in the human resource management system (hereinafter - HRM), establishes the relationship between personnel adaptation and HRM efficiency, determines the most rational tools for employee adaptation.

Keywords: personnel adaptation, human resource management, adaptation mechanisms, efficiency of HRM system.

Современные условия экономического развития, характеризующиеся высокой степенью динамичности, неопределенности, быстрой изменчивости, требуют от субъектов предпринимательской деятельности проявления гибкости, конкурентоспособности и умения настолько качественно и быстро пополнять потенциал и мобилизовать имеющиеся ресурсы, чтобы занять и сохранить лидирующую позицию на рынке в течение длительного периода времени. Поскольку одними из ключевых ресурсов предприятия являются человеческие ресурсы, то принципиальную важность обретает способность субъекта предпринимательской деятельности управлять человеческими ресурсами таким образом, чтобы повышалась эффективность как самой системы УЧР, так и всего предприятия, в целом. В связи с этим одной из первостепенных задач, стоящий перед субъектом предпринимательской деятельности, является поиск человеческих ресурсов с развитыми компетенциями и последующая адаптация сотрудников к деятельности на предприятии.

Под адаптацией персонала следует подразумевать процесс взаимного приспособления сотрудника к специфике деятельности предприятия и его внутренней среде, а также самого

предприятия к сотруднику, с учетом его социальных, профессиональных, психофизиологических особенностей. Другими словами, трудовая адаптация направлена на интеграцию сотрудника и предприятия для получения максимально возможного положительного синергетического эффекта и долгосрочного достижения как целей сотрудника, так и общеорганизационных целей.

Высокая значимость адаптации персонала обусловлена рядом ниже представленных причин.

1. Согласно статистическим данным, результатам опроса среднего населения г. Воронеж в возрасте от 18 лет и старше, проведенного социологической службой «Ваше мнение!», 23,5% сотрудников увольняются в течение первых 3 месяцев после того, как устроились на работу в компании. Ключевые причины увольнения сотрудников в течение первых 3 месяцев, представлены на рисунке 1.

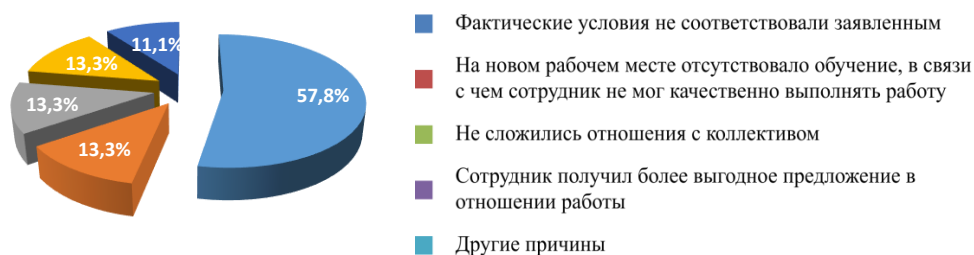


Рисунок 1 – Ключевые причины увольнения сотрудников в течение первых трех месяцев [3]

В результате анализа данных, представленных на рисунке 1, можно сделать микровывод, что основными причинами быстрого увольнения сотрудников является отсутствие качественных адаптационных механизмов на предприятии. Учитывая, что процедуры найма, обучения и ориентации сотрудников являются затратными в отношении временных, денежных и трудовых ресурсов, увольнение сотрудников после проведения данных процедур негативно сказывается на общей эффективности предприятия и требует повторного вложения ресурсов для поиска новых сотрудников.

2. По данным, представленным ООО «HeadHunter», финансовые затраты (ФЗ) на найм и обучение сотрудников, рассчитываются по формуле 1 [1]:

$$\text{ФЗ} = 1,25 \text{ от заработной платы сотрудника} \cdot \text{кол-во месяцев на поиск и обучение сотрудника} \quad (1)$$

При отсутствии качественных адаптационных механизмов на предприятии финансовые затраты, представленные формулой 1, могут кратно увеличиться, значительно повысив расходную составляющую бюджета предприятия. Увеличение затрат при неизменном уровне доходов снижает эффективность, повышает текучесть кадров, сокращает социальную удовлетворенность сотрудников результатами своей деятельности на предприятии, уменьшает степень достижения поставленных организационных и личных целей сотрудников. Следовательно, отсутствие или недостаточная развитость системы адаптации персонала негативно сказывается как на экономических, так и на социальных показателях эффективности управления персоналом.

3. Трудовая адаптация – это качественный способ трансформации персонала в компетентные человеческие ресурсы, способные выступать действенным фактором конкурентоспособности предприятия в долгосрочной перспективе. Нахождение нужных сотрудников, их приспособление к специфике деятельности предприятия, обучение, повышение лояльности, предоставление дополнительных выгод, инвестирование в развитие компетенций с первых дней трудоустройства – рациональный вектор функционирования системы УЧР, позволяющий расширить, сохранить и усовершенствовать трудовой потенциал предприятия, удержав лидирующие позиции на рыночной арене.

4. В условиях изменчивости и неопределённости внешней среды только адаптированный и лояльный по отношению к предприятию персонал способен быть гибким и быстро приспосабливающимся к изменениям, протекающим во внешней и внутренней среде [2].

Следовательно, адаптация персонала является неотъемлемой составляющей системы УЧР, благодаря которой предприятие обретает ценные человеческие ресурсы и сохраняет их на протяжении длительного периода времени, в результате чего выгоду получают как сотрудники предприятия, так и сам субъект предпринимательской деятельности. Для реализации адаптации персонала целесообразно задействовать совокупность адаптационных механизмов, одни из которых представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Обзор эффективных адаптационных механизмов персонала в системе управления человеческими ресурсами

Вид трудовой адаптации	Адаптационные механизмы
Профессиональная адаптация	1.1. Стратегическая ориентация на совмещение текущих знаний, умений и навыков сотрудников с требуемыми в перспективе компетенциями, направленность на их развитие. 1.2. Наличие многоуровневой системы обучения и подготовки персонала. 1.3. Реализация индивидуальных траекторий развития сотрудников с учетом их мотивационных установок.
Социальная адаптация	2.1. Предварительная подготовка коллектива к появлению сотрудника. 2.2. Учёт личностных особенностей сотрудника при назначении на должность и его вовлечении в деятельность конкретного отдела. 2.3. Проведение деловых игр, корпоративных мероприятий по сплочению трудового коллектива и адаптации новых сотрудников.
Психологическая и физиологическая адаптация	3.1. Формирование графика труда и отдыха с учётом психофизиологических особенностей сотрудника. 3.2. Создание рабочего места с соблюдением требований эргономики. 3.3. Регулярный мониторинг психофизиологического состояния сотрудника с целью совершенствования рабочего места, общей организации труда.
Организационная адаптация	4.1. Формирование объективной системы оценивания при отборе и трудоустройстве сотрудников, а также в процессе их деятельности. 4.2. Внедрение и реализация системы наставничества в ходе адаптации сотрудников, с предоставлением выгод для обеих сторон. 4.3. Погружение сотрудника в организационную культуру предприятия: ознакомление с миссией, целями, задачами предприятия, правилами и нормами, ценностями, легендами, брендом и другими элементами корпоративной культуры; формирование причастности сотрудника к делу, реализуемому предприятием, усиление лояльности сотрудника.

Источник: составлено автором по данным [2].

Таким образом, адаптация персонала – это перспективное и принципиально важное направление деятельности предприятия в системе управления человеческими ресурсами. Благодаря реализации адаптационных механизмов, предприятие развивает трудовой потенциал и повышает уровень своей конкурентоспособности в долгосрочной перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адаптация персонала: как избежать массовых увольнений нового персонала. – URL: <https://facto.ru/longread-2018-08-03/adaptation.html> (дата обращения: 19.03.2022).
2. Дейнека А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с.
3. Результаты исследования социологической службы «Ваше мнение!». – URL: <https://gorduma-voronezh.ru/obshhestvennoe-mnenie/> (дата обращения: 19.03.2022).

Кочеткова Н.В.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г.Симферополь, Россия*

Kochetkova N. V.,

*PhD, Associate Professor, The Department of
Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «УМНЫЙ ДОМ» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PROBLEMS OF IMPLEMENTING SMART HOME TECHNOLOGY IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматривается развитие одной из технологий интернета вещей - Умный дом. В статье раскрывается понятие «умного дома», описаны основные стимулы и барьеры внедрения технологии «умных» домов в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: Цифровая экономика, умный дом, технология, интернет вещей, умный город, информационные технологии.

Annotation: The article discusses the development of one of the technologies of the Internet of things - Smart Home. The article reveals the concept of "smart home", describes the main incentives and barriers to the construction of "smart" homes in the digital economy.

Keywords: Digital economy, smart home, technology, internet of things, smart city, digitalization, information technologies.

Современное состояние экономики характеризуется активным развитием цифровых инструментов, которые проникают во все сферы жизни человека. IT-технологии прежде всего должны быть направлены на улучшение уровня и качества жизни, создание современной динамичной системы городских коммуникаций и управления. Одним из структурных элементов цифровой экономики является технология «умный город» и ее составляющая «умный дом». На мировой арене «умные города» достаточно быстро развиваются и внедряются в повседневную жизнь. Целью проектов являются повышение эффективности использования ресурсов, экономический рост за счет внедрения новых технологий и сервисов. При этом новые технологии не только меняют жизнь города и населения, но и создают возможности для нового высокотехнологичного бизнеса. Основными задачами таких систем являются переработка мусорных отходов, умная парковка, переключение мобильной связи на 4G, активное использование альтернативных источников энергии [1].

Как было отмечено, «умные города» характеризуются активным использованием интеллектуальной системы управления «умный дом». «Умный дом» – инновационная система, облегчающая бытовую жизнь человека посредством дистанционного управления, возможного с помощью переносных станций, мобильного приложения и т. п. Интеллектуальная система направлена на повышение комфортного проживания и обеспечения досуга [3].

Все инструменты работают слаженно, а система распознаёт любые изменения в доме и реагирует на них. Возможность подсоединить все устройства в одну такую систему — основная особенность технологии, как и возможность, управлять ею удалённо.

Понятием «умный дом» описывают управление системами жизнеобеспечения с помощью автоматических устройств. По этой причине концепцию делят на несколько частей.

Во-первых: в нее входит эффективное потребление энергии, воды и других ресурсов.

Во-вторых, организация охраны, контроль доступа в помещение.

В-третьих - это обеспечение безопасности с технической стороны, позволяющая автоматически контролировать работу всего, что входит в инженерные системы.

Четвертым элементом умного дома становится возможность повысить комфорт, то есть автоматизировать действия. Например, автоматически включить свет, духовку и посудомоечную машину, даже находясь при этом на другом конце города (используется смартфон и планшет). Часто системы самостоятельно следят, чтобы заданные параметры сохранились [2].

Развитие технологии Умный дом в России можно охарактеризовать умеренными темпами, а в зарубежных странах, данная технология пользуется большой популярностью. Так, в США, Европе и Азии применяют умные кухни, которые могут оповестить о том, что у продуктов в холодильнике истекает срок годности или тостер может с утра разбудить человека, приготовив ему еду [1].

Заказчиками решений для «умного» дома в России, как правило, выступают владельцы коттеджей и частных домов, а также незначительный процент – владельцы квартир.

Анализируя тенденции развития концепции Умный дом в России, можно выделить следующие причины ее недостаточной развитости (таблица 1).

Таблица 1. – Причины неразвитости Умного Дома в России

Название	Краткая характеристика
Высокая стоимость	Большинство людей в России не готовы нести затраты на автоматизацию бытовых функций, несмотря на возможность комфорта.
Отношение людей к инновационным технологиям	Недоверие граждан к новым технологиям, непонимание. Сложность использования и управления цифровыми технологиями, которые в свою очередь, постоянно совершенствуются. Технология требует постоянного обслуживания и понимания ее сути и способов применения.
Надежность	Некоторые российские эксперты считают, что систему умный дом нельзя считать надежной, например, человек не всегда сможет правильно действовать в случае блокировки системы.
Качество	Новые технологии могут устанавливаться и в имеющиеся уже здания, представлять дополнения к уже имеющейся инфраструктуре, что затрудняет их интеграцию. На данном этапе более дешевые системы не гарантируют хорошего качества и возникают частные поломки.

Источник: составлено автором на основе [1; 2]

Тем не менее, Российский рынок систем домашней автоматизации «умный дом» в последние годы динамично развивается. С помощью технологии Умный дом происходит автоматическое управление всеми системами дома, включая электроэнергию, газ, воду, кухонную технику, систему безопасности, видеонаблюдение и др.

Темп роста рынка «Умный дом» в России составил 32%, объем рынка превысил 7,9 млрд. рублей. За пять лет объемы рынка выросли более чем в три раза по отношению к уровню 2015 года [4]. Согласно данным Statista и PwC, в России вырастут продажи устройств для «умного» дома с 1,2 млрд дол. в 2021 году до 2,7 млрд дол. Спрос на инновационную систему «умный дом» увеличивается с каждым годом в 2-2,5 раза благодаря росту на 300–400% в год сегмента голосовых помощников. На рост продаж повлияла пандемия COVID-19, когда люди стали чаще проводить время дома и задумываться о комфорте. Еще одна причина — массовый переезд покупателей на дачи во время изоляции, из-за чего они «настраивали системы мониторинга для безопасности своих домов» [4]. В России наиболее крупными

поставщиками решений и устройств умного дома являются Aqara, Xiaomi, а также «Яндекс» и «Сбер». Согласно данным опроса Hi-Tech Mail.ru, на 2019 год 88% россиян знают, что такое умный дом, но используют новые технологии лишь 27%. Большое число пользователей выбрали для дома контроль систем освещения – 58%, видеонаблюдение – 50%, автоматизацию теплого пола – 41%, пожарную и аварийную сигнализации – 39%, а также системы кондиционирования и вентиляции – 36% [4].

«Умный дом» - это технология, позволяющая осуществлять обеспечение безопасности, организацию досуга, помощь в бытовых делах. Но самой главной функцией «умного дома» является сбережение ресурсов – электроэнергии, водных ресурсов, информации, времени.

На сегодняшний день можно выделить три основных тенденции в разработке решений для умного дома:

1. Создание «экосистемы» — комплексные программно-аппаратные решения, с помощью которых пользователь может собрать нужное и функциональное решение как конструктор. Для этого создаются программные платформы по которым пользователь может подключать различные устройства к одной системе.
2. Повышение безопасности — системы идентификации и защиты от атак и проникновения в систему.
3. Снижение стоимости — делать технологию доступной невозможно без снижения стоимости, поэтому в отрасль привлекают инвестиции.

Итак, Умный дом является средством обеспечения комфорта и безопасности жилья. Можно отметить, что в России темпы развития технологии сдерживают такие факторы, как низкий уровень доходов населения, дороговизна технологии, отсутствие специалистов по установлению и обслуживанию технологии, а также недоверие людей к новым инструментам цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Крюкова, А.А. Особенности развития концепции «умный дом»: российский и зарубежный опыт / А.А. Крюкова, К. О. Шматок // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2019. – № 3 (28). – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=39560503> (дата обращения: 20.01.2022).
2. Мостыко В.В. Развитие технологии «Умный дом» в условиях цифровой экономики / В.В. Мостыко, Е.Н. Пищейко // 76-я научная конференция студентов и аспирантов БГУ. – 2019. – С. 407-410.
3. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография // Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018 г. – С. 8.
4. Рынок технологий Умного дома 2021. – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://rdc.grfc.ru/2022/02/smart_home_market/ (дата обращения: 20.03.2022).

Кравцова К.А. Волошина Д.Ю.

студенты 3 курса направления подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kravtsova K.A., Voloshina D.Y.,

3rd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S. V.,

*PhD, associate professor of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ

ORGANIZATION OF THE WORKFLOW DURING THE PANDEMIC

Аннотация: В данной статье рассматривается удаленный режим работы, как главный способ организации рабочего процесса в период коронавируса, а также его положительные и отрицательные стороны.

Ключевые слова: рабочий процесс, COVID-19, удаленный режим работы, предприятие.

Annotation: This article discusses the remote mode of operation as the main way to organize the workflow during the coronavirus period, as well as its positive and negative sides.

Keywords: workflow, COVID-19, remote operation, enterprise.

Пандемия коронавируса (COVID-19) привела к глобальному сбою во всех сферах деятельности. Для предотвращения распространения COVID-19 было принято множество мер, например, такие как: физическая дистанция, массочный режим, изоляция городов, закрытие предприятий, которые не относятся к жизненно важным. Но самая главная мера, которая была предпринята для предотвращения пандемии – уменьшение физических контактов.

Именно в это время множество организаций и предприятий перешли на удаленный режим работы. Как показало исследование, проведенное Ассоциацией электронных коммуникаций (РАЭК) совместно с НИУ ВШЭ и Microsoft в России, на фоне коронавируса 54% российских компаний перешли на удаленный режим работы[2].

До появления COVID-19 у большого количества организаций и предприятий не было опыта удаленного режима работы, но именно резкая вспышка пандемии заставила перейти на дистанционный режим работы.

С развитием информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) появились новые способы организации рабочего процесса. Одним из этих способов является удаленный режим работы. В нашем понимании, удаленный режим работы (УРР) – средство организации труда, при котором работник, находясь дома, выполняет важные, для своей работы и организации, функции.

Исследования различных точек зрения дают нам возможность выделить положительные стороны удаленной работы. Каждый второй (50%) дистанционный сотрудник считает, что

главный плюс удаленки — снижение расходов на транспорт и питание; на втором месте оказалось то обстоятельство, что удаленная работа позволяет снизить количество контактов с носителями инфекций (39%); треть респондентов (32%) назвали плюсом такого режима возможность работать отовсюду, где есть доступ к интернету[1].

Также необходимо выделить недостатки удаленного режима работы. К ним относят:

- рабочий день стал ненормированным (37%);
- удаленка вынудила сочетать домашние и рабочие обязанности (31%);
- сложности в коммуникации с коллегами, например из-за проблем со связью (28%);
- стало меньше возможностей поговорить с коллегами (27%);
- дома больше отвлекающих факторов (26%)[1].

Исходя из всего вышесказанного, можно сказать, что пандемия COVID-19 перевернула всю систему нынешнего мира. Но предприятия, которые перешли на удаленный режим работы сумели выдержать наплыв, и перейти на электронный формат. На сегодняшний день, именно удаленный режим работы является главным способом организации рабочего процесса в период пандемии COVID-19.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Россияне назвали главные плюсы и минусы удаленной работы [Электронный ресурс]. // РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/society/13/12/2020/5fd3532f9a79472e98ef1431> (дата обращения 30.03.2022).
2. Эксперты выяснили, сколько российских компаний перешли на удаленку [Электронный ресурс]. // РИА Новости. – Режим доступа: <https://ria.ru/20200818/1575920589.html> (дата обращения 30.03.2022).

Краковецкая И.В., Редчикова Н.А.
*д.э.н., профессор кафедры стратегического менеджмента и маркетинга,
к.э.н., доцент кафедры стратегического менеджмента и маркетинга
ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
Томский государственный университет»,
г. Томск, Россия*

**Krakovetskaya I.V.,
PhD, Professor of Strategic
Management and Marketing Department
Redchikova, N.A.,
PhD, Associate Professor of Strategic
Management and Marketing Department
National Research Tomsk State University,
Tomsk, Russia**

ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ОТКРЫТОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТА

SUSTAINABLE DEVELOPMENT PRACTICES IN THE UNIVERSITY'S OPEN DIGITAL ECOSYSTEM

Аннотация: Сегодня тысячи университетов мира включены в международные и национальные инициативы по внедрению принципов устойчивого развития в деятельность современных высших учебных заведений. Основная цель образования для устойчивого развития связана с необходимостью формирования новой личности, всесторонне образованной, социально активной, способной понимать новые явления и процессы в жизни общества; руководствующейся системой современных идейно-нравственных, культурных и этических принципов, норм поведения; подготовленной к социально ответственной деятельности и непрерывному образованию в быстро меняющемся мире. Цифровизация делает науку и образование более открытыми, стимулируя исследователей и преподавателей к адаптации практик открытого доступа и совместной работы через новый цифровой инструментарий. Цифровые платформы являются сегодня уникальными коммуникационными площадками для осуществления такого взаимодействия. Цифровые технологии позволяют учитывать мнение общества при принятии социально значимых решений в науке и образовании, вовлекать всех стейкхолдеров в реализацию практик устойчивого развития.

Ключевые слова: Устойчивое развитие, открытая цифровая экосистема университета, бизнес-модель, цифровые платформы, виртуальное сотрудничество, платформенно-сетевое взаимодействие.

Annotation: Today, thousands of universities around the world are included in international and national initiatives to introduce the principles of sustainable development into the activities of modern higher education institutions. The main goal of education for sustainable development is related to the need to form a new personality, comprehensively educated, socially active, able to understand new phenomena and processes in the life of society; guided by a system of modern ideological, moral, cultural and ethical principles, norms of behavior; prepared for socially responsible activities and continuing education in a rapidly changing world.

Digitalization is making science and education more open, encouraging researchers and educators to adopt practices of open access and collaboration through new digital tools. Today digital platforms are unique communication platforms for implementation of such interaction. Digital technologies make it possible to take into account the opinion of society when making socially significant decisions in science and education, to involve all stakeholders in the implementation of sustainable development practices.

Keywords: Sustainable development, university's open digital ecosystem, business model, digital platforms, virtual collaboration, platform-network interaction.

Формирование и развитие на современном этапе новых экономических моделей: циркулярной экономики, платформенной экономики, экономики совместного пользования, экономики экосистем предопределяет новую роль, которую могут сыграть университеты в развитии данных процессов.

На данный момент решать новые задачи в условиях больших вызовов одному университету невозможно. Экосистема современного университета формируется на основе платформенной модели, дающей возможность выстраивания многочисленных, многоуровневых коммуникаций, что позволяет вовлечь огромное количество стейкхолдеров в процесс создания общей ценности для устойчивого развития общества. В условиях цифровой трансформации высшей школы особо актуальной является задача формирования открытой цифровой экосистемы вуза.

Платформизация и сетевизация сферы услуг высшего образования формирует новые условия для взаимодействия человека, природы, техники и общества, создавая цифровую инфраструктуру, изменяя экономический ландшафт деятельности, что непосредственно влияет на формирование цифровой среды, в которой цифровые платформы являются как глобальными рыночными игроками, так и уникальными коммуникационными площадками нового типа. Вопросы цифровизации, платформизации и сетевизации высшей школы отражены в трудах Беляева Е.А., Симченко Н.А. [1, с. 132], Верединского С.Ю., Макарова В.В., Стародубова Д.О. [2, с. 107], Кораблевой А.А. [3, с. 50], рассматривающих возможности платформенно-сетевого взаимодействия для реализации различных направлений деятельности современных высших учебных заведений.

Сетевое и платформенное партнерство с ведущими стейкхолдерами и учет их взаимных интересов на основе открытой цифровой экосистемы способствует формированию устойчивых конкурентных преимуществ у всех участников такого взаимодействия.

Глобальные социально-экономические и экологические вызовы предполагают формирование новых подходов к общественному прогрессу. Глубинная трансформация общественной парадигмы ставит новые вызовы перед системой университетского образования, выдвигая новые функции, которые университеты выполняют, решая множество разноплановых задач. В качестве основополагающей концепции, охватывающей многие направления деятельности современного университета, выступает концепция устойчивого развития вуза.

Такой подход включает целый комплекс концепций, описывающих деятельность университета в контексте реализации широкого спектра функций: университет как центр культурной и общественной жизни; университет как центр историко-культурного наследия; умный и безопасный университет; зеленый университет; университет здорового образа жизни; социально-ориентированный университет; университет как стейкхолдер. Направления деятельности такого университета, можно представить в виде взаимосвязанных элементов: «Исследования и инновации», «Образование», «Зеленый кампус», «Устойчивая жизнь», «Продвижение и сотрудничество» и др. И здесь мы можем говорить о цифровых платформах университета, через которые будет идти вовлечение всех его стейкхолдеров в процесс создания общей ценности.

Сегодня тысячи университетов мира включены в международные и национальные инициативы по внедрению принципов устойчивого развития в деятельность современных высших учебных заведений. Кейс Томского государственного университета [4, с. 96]

иллюстрирует перспективы и возможности применения экосистемного подхода, с учетом тиражирования лучших практик развития вузам России и мира. Так, в рамках направления «Устойчивая жизнь», в вузе разработана цифровая платформа U2B («Умное трудоустройство»), которая сотрудничает с цифровой платформой HeadHunter (hh.ru). Новые перспективы могут открыться перед университетом в рамках сотрудничества с новыми партнерами; такими как цифровые платформы WRS WorldSkillsRussia и «Смартека» АСИ. В рамках направления «Зеленый кампус» университет формирует цифровую платформу «Умный кампус» (Campus UniverCity). Здесь перспективным будет являться взаимодействие с Евразийской цифровой платформой «Green Bridge for Green Campus» и др. Следует отметить, что результат для каждого их стейкхолдеров будет разным. Преимущество пула цифровых платформ как раз и связано с их адаптацией к потребностям заинтересованных сторон, практикам устойчивого развития и поставленным стратегическим приоритетам университета.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Беляев Е. А. Университетская экосистема в условиях цифровой трансформации / Е.А. Беляев, Н.А. Симченко // Современный менеджмент: проблемы и перспективы: материалы XVI Международной научной-практической конференции, Санкт-Петербург, 29-30 апреля 2021 г. – Санкт-Петербург: Издательство Санкт-Петербургского государственного экономического университета, 2021. – С. 131-134.

2.Верединский С.Ю. Цифровые платформы для разработки и реализации инновационных проектов вуза / С.Ю. Верединский, В.В. Макаров, М.Г. Слуцкий // Журнал правовых и экономических исследований. – 2021. – № 1. – С. 105-110.

3.Кораблева А. А. Совместные исследования научных организаций и вузов: проблемы и пути решения с помощью цифровой платформы // Инновации в образовании. 2020. – №4. – С. 94-103.

4.Краковецкая И. В. Университетская экосистема в условиях цифровой трансформации / И.В. Краковецкая, Н.А. Редчикова // Институциональная трансформация экономики: человек и социум» (ИТЭ-ЧС 2021): материалы VII Международной научной конференции, Томск, 21-23 окт. 2021 г. – Томск: Издательство Томского государственного университета, 2021. – С. 95-96.

Краснопольская А.И., Недвига А.Р.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Krasnopolskaya A.I., Nedviga A.R.,

2nd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ ГОСТИНИЧНОГО КОМПЛЕКСА YALTA INTOURIST В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

DEVELOPMENT OF EFFECTIVE STRATEGY OF MOTIVATION OF HOTEL COMPLEX YALTA INTOURIST IS IN MODERN REALITIES

Аннотация: в статье рассмотрены и проанализированы понятия «мотивация» и «эффективная стратегия мотивации». Сформулированы рекомендации по разработке эффективной стратегии мотивации на примере гостиничного комплекса Yalta Intourist. Сделаны выводы о влиянии предложенных мероприятий на деятельность предприятия.

Ключевые слова: стратегия, мотивация, персонал, материальная мотивация, нематериальная мотивация.

Annotation: in the article concepts are considered and analysed "motivation" and "effective strategy of motivation". Set forth to recommendation on development of effective strategy of motivation on the example of hotel complex Yalta Intourist. Drawn conclusion about influence of the offered measures on activity of enterprise.

Key words: strategy, motivation, personnel, material motivation, non-material motivation.

Индустрия гостиничного дела уверенно входит в число наиболее прибыльных отраслей российской экономики. Востребованность современных возможностей и уникальных способов повышения эффективности работы гостиничного предприятия среди российских гостиниц возникает по мере того, как растет конкуренция и увеличивается профессионализм гостиничных управляющих. Гостиница - управляемое предприятие, способное гибко реагировать на изменения в рыночной ситуации, что делает абсолютно окупаемым вложение средств в технологии и методы, увеличивающие эффективность работы персонала, включая мотивационный менеджмент.

Цели организации во многом отличаются от целей ее работников. Основным посылом данной работы является определение понятия «мотивация», сущности методов стимулирования персонала, а также особенностей разработки стратегии мотивации. Мотивация представляет собой функцию управления предприятиями, заключающуюся в активизации, стимулировании, управлении и реализации целенаправленного поведения людей по достижению собственных

целей и целей компании. Она базируется на совокупности внутренних и внешних движущих сил, заставляющих человека действовать, определяют формы и границы действия, его направления, ориентацию на достижение определенной цели. Мотивация представляет собой определенный набор мероприятий, влияющих на сотрудников и заставляющая их вести себя определённым образом, благоприятно влияющим на работу.

Мотивация труда бывает: материальной и нематериальной. Первая же предусматривает стимулирование, с использованием различных материальных вознаграждений для привлечения и заинтересованности персонала (зарботная плата, льготы, выплаты, премии, проценты и т.д.). Другая направлена на получение эмоционального удовлетворения сотрудниками путем признания собственных достоинств, устранения комплексов и т.д. (получение сотрудником работы с перспективами должностного и профессионального роста; возможность осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственного труда; участием в делах с предоставлением права голоса; делегирование прав и ответственности и т.д.) [1].

Особенностью мотивационной деятельности в работе с персоналом гостиничного предприятия, является поощрение направленности на клиентов, понимание их потребностей и своевременное их удовлетворение. В гостиничном бизнесе развиты как материальная мотивация (надбавки, премии, бонусы), так и нематериальные (конкурсы профессионального мастерства, корпоративные праздники, делегирование полномочий) [2, с.33-37].

На примере гостиничного комплекса Yalta Intourist, который является крупнейшим курортным центром Черноморского побережья Крыма, а также лучшим отелем Ялты, расположенным на самом берегу моря у подножия Ялтинских гор, который ежегодно посещают более 200 тысяч гостей со всех уголков мира, можно предложить комплекс мероприятий по мотивации персонала для дальнейшего его процветания.

Прежде всего, необходимо обеспечить сотрудникам их биологические или физиологические потребности.

Любовь или принадлежность – отношения в социуме, семья, сообщество единомышленников. Необходимо создать дружескую атмосферу в коллективе.

Потребность в личностном росте можно реализовать через возможность каждого работника отеля получить повышение и стабильно продвигаться по карьерной лестнице в рамках своей специальности.

После составления и обеспечения человеческих потребностей, следует разработать мотивационный план.

Среди методов материальной мотивации можно выделить следующие:

1. Предоставление скидок или полное покрытие стоимости на профилактические медицинские обследования, стоматологические услуги, абонементы в фитнес или обучение.
2. Возможность размещения в сетевых отелях-партнерах на специальных тарифах для сотрудников и их родственников.
3. Выплата премий за выполнение плана в срок, а также установление надбавок и поощрений за сверхурочные часы работы.
4. Поощрение за прибыльные проекты и идеи путевками на отдых в самом предприятии, либо же в гостиничные комплексы партнеров.

К методам нематериальной мотивации можно отнести следующие:

1. Организация мероприятий и спортивных соревнований объединяет команду и служит мощной мотивацией. Это дает стимул сотрудникам раскрыться с другой стороны, реализовать свой потенциал, а для руководителя это возможность стать ещё более сплоченной командой.
2. Мотивация на результат. Определяется при помощи KPI – ключевых показателей эффективности. Например, сотруднику, который не занимает топ-позицию, важно быть замеченным руководителем и ощущать значимость в структуре гостиничного предприятия. Мотивация такого подчиненного будет заключаться в публичном поощрении перед компанией.
3. Создание лаунж-зон - возможность отстраниться от работы, пообщаться с коллегами или просто отдохнуть.

4. Обсуждение планов о развитии отеля совместно с руководителем. Обозначение причастности каждого сотрудника к общему делу, а также разбор вместе с сотрудниками моментов, которые требуют неотложного решения будет показывать причастность управляющего к делам отеля и будет мотивировать работников на лучший результат.

5. Комфортность рабочего места. Влияет на качество и эффективность выполнения работы. Благодаря удобному рабочему месту улучшается самочувствие человека, а, следовательно, повышается производительность и качество труда. А для некоторых людей удобно организованное рабочее место может означать, что «начальство заботится о работнике», и что он «нужен компании» [3, с.386].

Стоит заметить, что между мотивацией и конечной целью деятельности нет определённой связи. Отсутствие однозначной зависимости между мотивацией и конечным результатом труда определено тем, что на результаты деятельности оказывает влияние целого ряда других факторов, таких, например, как квалификация и трудоспособность работника, правильное понимание им поставленной задачи, влияние на процесс работы со стороны окружения, везение и т.п. [4].

Воздействие мотивации на поведение того или иного сотрудника зависит от большого количества факторов, в значительной мере личностных и имеет свойство меняться под влиянием обратной связи со стороны действий персоны. Вышесказанное даёт право определить термин мотивации как общности сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с расходом конкретных усилий, на фиксированном уровне старания и добросовестности, с фиксированной степенью упорства, в направлении достижения определенных вершин.

Разработав стратегию мотивации для персонала гостиничного комплекса Yalta Intourist, можно сделать вывод, что внедрение новых методов мотивации сотрудников обезопасит предприятие от возможных кадровых потерь, окажет благоприятное влияние на персонал, их работу и стремление развиваться, на желание персонала привносить новое в развитие организации, быть замеченными руководителем, а также укрепит понимание того, что они являются важной частью в жизни отеля.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрахам Маслоу и иерархия потребностей// Энциклопедия маркетинга [Электронный ресурс], режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/lib-around/maslow.htm>_ Дата обращения: 21.03.2022.

2. Ермишина Е.Б., Организационно-экономический механизм управления интеллектуальным капиталом предприятия / Е.Б. Ермишина, А.А. Макурина // Проблемы социально-экономического развития Сибири. – Издательство: Братский государственный университет (Братск) 2020. – № 1. – с. 33-37

3. Ключевская, И. С. Управление персоналом гостиничного предприятия : учебное пособие / И.С. Ключевская. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 386 с.

4. Banki-uchebnik.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://banki-uchebnik.ru/menedzhment/138-ponyatie-motivatsii-i-stimulirovaniya> – Дата обращения: 21.03.2022.

Кузнецова Е.О., Куприяненко Е.С.
*студенты 3 курса направления
подготовки 38.03.03 Управление персоналом*
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
Балко С.В.,
*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kuznecova E.O., Kupriyanenko E.S.,
3rd year students, 38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Balko S. V.,
*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА В РОССИИ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY ON BUSINESS DEVELOPMENT IN RUSSIA

Аннотация: В статье проанализированы аспекты цифровизации экономики и их влияние на развитие и видоизменение бизнеса в России. Рассмотрены мнения руководителей различных крупных компаний в России и СНГ по поводу цифровизации бизнес-процессов. Изучены методы приспособления компаний в условиях всеобщей цифровизации. Сформулированы выводы, по поводу степени влияния цифровизации на бизнес, выделены, по мнению автора, ее положительные и негативные последствия.

Ключевые слова: цифровизация, бизнес-процесс, развитие бизнеса, экономика.

Annotation: The article analyzes the aspects of digitalization of the economy and their impact on the development and modification of business in Russia. The opinions of directors of various large companies in Russia and the CIS on the digitalization of business processes are considered. The methods of adaptation of companies in the conditions of universal digitalization are studied. Conclusions are formulated about the degree of influence of digitalization on business, its positive and negative consequences are highlighted, according to the author.

Keyword: digitalization, business process, business development, economy.

Одним из основных и главных направлений модернизации современной экономики XXI века является внедрение цифровых технологий в различные сферы экономической деятельности. Можно отметить, что цифровая экономика – это экономическая деятельность с использованием цифровых технологий. Цифровая экономика реализуется не столько за счет полной замены физического труда, но сколько слияния виртуальных (цифровых) и контактных (реальных) сервисов, разработанных для удобства клиентов, потребителей и бизнеса.

Цифровизация экономики подразумевает, в первую очередь, замену физических объектов виртуальными, преобразование реальных операций электронными, то есть внедрение в экономику электронных технологий, основанных на цифровой электронно-вычислительной технике [2]. Как следствие, цифровые технологии призваны не только улучшить существующую экономическую систему, но и коренным образом изменить ее.

В Указе Президента РФ от 9 мая 2017 г. «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» дается определение понятия цифровой экономики [1]. Цифровая экономика – это экономическая деятельность, в которой ключевым фактором производства являются цифровые данные, обработка больших объемов и использование результатов анализа, что, по сравнению с традиционными формами управления, позволяет значительно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, поставки товаров и услуг.

Цифровая трансформация финансово-экономической системы государства в современном мире является необратимым процессом, позволяющим обеспечить адекватный уровень конкурентоспособности организаций в условиях современных процессов развития национальной экономики, изучения тенденций и закономерностей в этой области и определения актуальности предмета данного научного исследования [3].

Большое количество руководителей крупных компаний на территории России и стран СНГ выразили свою точку зрения о том, как цифровая экономика влияет на их бизнес. При чем в цифровизации экономики они отмечают не только положительные, но также и негативные аспекты.

Н. Шишкарев [4], финансовый директор компании «ЗМ» в России и СНГ отмечает, что эти услуги позволяют организации осуществлять эффективную коммуникацию с рынком, клиентами, поставщиками и работниками. Большим преимуществом цифровизации является также то, что финансовая информация всех российских компаний теперь полностью прозрачна – «ЗМ» может проверить любого поставщика, контрагента, клиента в стране, просмотреть все отчеты и убедиться в их стабильности.

С другой стороны, в отношении международного сообщества существует негативный аспект, связанный с защитой персональных данных. Организация должна понести дополнительные расходы на серверы.

Среди технологий будущего финансовый директор выделил использование средств автоматизации, искусственного интеллекта для повышения эффективности продаж и обслуживания клиентов.

В. Сосенко [4], руководитель дирекции комплексных систем безопасности ГКС отмечает, что главными преобразованиями являются развитие цифровой инфраструктуры, снижение трудозатрат и повышение эффективности бизнес-процессов. Принимая во внимание ситуацию в 2020 году, ГКС разработала определенные антикризисные решения для государства, медицинских учреждений и предприятий, которые направлены на реализацию мероприятий по смягчению последствий пандемии COVID-19. Эти решения включают в себя:

- сервис для получения цифровых пропусков;
- систему городских камер для отслеживания передвижения лиц, находящихся на карантине;
- Aq-gate - это комплекс бесконтактной дезинфекции и контроля температуры людей.

Основными рисками В. Сосенко выделяет стабильность и устойчивость функционирования каналов связи, потерю информации и обеспечение безопасности данных, в том числе персональных данных граждан.

А. Поликутин [4], коммерческий директор организации «Скайрос» утверждает, что системы безопасности уже интегрированы и являются неотъемлемой частью цифровой экономики, поскольку они используют прикладное программное обеспечение для анализа данных. Одной из наиболее известных и распространенных систем безопасности класса PSIM на рынке является программное обеспечение VideoNet – это многолетняя разработка организации для построения решений в системах различного масштаба – от небольших локальных устройств до крупных, географически распределенных, многофакторных систем безопасности в крупных российских и иностранных организациях.

Компания также представила системы бесконтактной идентификации, системы обнаружения тепла и связанные с ними различные конфигурации систем дистанционного контроля доступа. На рынок сразу же был запущен VideoNet Defender Thermo – это готовое

решение для оснащения контрольно-пропускного пункта системой бесконтактной потоковой идентификации (на основе распознавания лиц) и для измерения температуры работников.

Основные тенденции, которые выделяет А. Поликутин, являются:

- развитие интегрированных систем безопасности;
- использование возможностей программного обеспечения компании при решении прикладных задач из пересекающихся областей деятельности.

Бизнес-риски, вызванные развитием цифровой экономики – это защита информации и нехватка квалифицированных кадров.

В результате исследования можно сделать вывод о том, что цифровизация экономики является необратимым процессом в XXI веке, имеет как положительное, так и негативное влияние на развитие бизнеса.

Можно выделить положительные последствия для организаций в будущем, влияющие на их деятельность:

- эффективная коммуникация с клиентами, сотрудниками, поставщиками, рынком;
- прозрачность финансовой информации;
- использование ИИ для повышения эффективности продаж и обслуживания клиентов;
- развитие цифровой инфраструктуры;
- снижение трудозатрат.

Из негативных последствий можно выделить следующие:

- утечка и потеря информации;
- обеспечение безопасности данных;
- нехватка высококвалифицированных кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы [Электронный ресурс]: Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. 203. — URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/> (Дата обращения: 26.03.2022).

2. Громов И.А. Влияние цифровых технологий на сферу государственных и бизнес-услуг в России [Электронный ресурс] // ПСЭ. 2018. №3 (67). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-tsifrovyyh-..> (Дата обращения: 26.03.2022).

3. Сидоров А.А. Развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации национальной экономики [Электронный ресурс] // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 1. – С. 39 - 47. DOI: 10.25136/2409-8647.2021.1.35316 URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=35316 (Дата обращения: 26.03.2022).

4. Как цифровая экономика влияет на ваш бизнес? [Электронный ресурс] // РУБЕЖ. 2021. №5 (39). URL: <https://ru-bezh.ru/journal-39/39577-kak-cifrovaya-ekonomika-vliyaet-na-vash-biznes> (Дата обращения: 30.03.2022).

Кузьмина О.М.

*к.г.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kuzmina O.M.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «СКВОЗНЫХ» ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

FEATURES OF THE USE OF «CROSS-CUTTING» TECHNOLOGIES IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В статье анализируются особенности использования в процессе управления человеческими ресурсами «сквозных» технологий цифровой экономики.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, HR, персонал, сотрудники, «сквозные» технологии, цифровая экономика, большие данные, облачные хранилища, искусственный интеллект, системы распределенных реестров, интернет вещей, робототехника и сенсорика, виртуальная реальность, дополненная реальность.

Annotation: The article analyzes the features of using in the process of human resource management such «cross-cutting» technologies of the digital economy.

Keyword: human resource management, HR, personnel, employees, «cross-cutting» technologies, «end-to-end» technologies, digital economy, big data, cloud storage, artificial intelligence, distributed registry systems, Internet of things, robotics and sensors, virtual reality, augmented reality.

В рамках Национальной технологической инициативы «сквозные технологии» были определены как ключевые научно-технические направления, которые оказывают наиболее существенное влияние на развитие рынков. К сквозным относят те технологии, которые одновременно охватывают несколько трендов или отраслей. В программе «Цифровая экономика Российской Федерации» и федеральном проекте «Цифровые технологии» разработаны дорожные карты по «сквозным» технологиям искусственного интеллекта, робототехники, больших данных, систем распределенного реестра, квантовых технологий, новых производственных технологий, промышленного интернета, беспроводной связи, виртуальной и дополненной реальностей [8].

В современном мире применение «сквозных» технологий реализуется ведущими мировыми компаниями и прогнозируются разработчиками технологий и экспертами в различных отраслях, также применение «сквозных» технологий происходит и в отдельных сферах менеджмента, в частности в процессе управления человеческими ресурсами.

Технологии “больших данных” (Big Data) используется в широком диапазоне: от отбора персонала до оценки качества его работы и планирования преемственности, в частности поиск сотрудников (какие критерии у кандидатов должны быть, чтобы они были успешными именно в этой компании, конкретно в этой позиции); информация о сотрудниках; аналитика персонала; анализ внутренних коммуникаций; формирование графиков работы (насколько эффективна рабочая нагрузка, кто недостаточно загружен, а кто перегружен работой) и другие аспекты (как

тот или иной навык сотрудника влияет на объемы продаж). Технологию Big Data целесообразно использовать в компании при количестве сотрудников свыше 1000 человек [6].

Облачные хранилища используются для хранения и обработки больших объемов данных по персоналу, доступ к онлайн-сервисам в режиме 24/7, тесной взаимосвязи с IoT [6].

Нейротехнологии и искусственный интеллект. Искусственный интеллект *оптимизирует поиск подходящих кандидатов на открытую в компании должность*: в рекрутинге используют искусственный интеллект для подбора кандидатов, увеличения скорости обработки резюме, где алгоритмы отбирают потенциальных сотрудников на основе формальных признаков: образования, компетенций, анализа послужного списка; также в оценке компетенций, нейросети выявляют пробелы в знаниях и навыках кандидата на должность; кроме подбора искусственный интеллект активно используют для автоматизации звонков HR-функции, где например, робот принимает звонки от соискателей и передает в отдел кадров резюме. Искусственный интеллект *оценивает навыки сотрудников и подбирает лучшие решения для обучения персонала*: различные платформы позволяют компаниям подобрать курсы повышения квалификации для персонала исходя из компетенций и карьерных амбиций сотрудников, где система помогает работодателю выявить потенциал работников и, если компания ориентируется на новую сферу деятельности, не нанимать новых людей, а обучить действующий коллектив, где искусственным интеллектом создаются персональные рекомендации для работодателя, подбираются короткие видео-лекции, которые усваиваются учащимися легче, чем многочасовые уроки. Искусственный интеллект *упрощает формирование обоснованной системы оплаты труда*: технологические решения, позволяют избежать проблем из-за «качелей» в повышении и понижении пороговых значений KPI, и позволяют выявлять закономерности в формировании заработной платы сотрудников, сравнивать с их результатами на основе исторических данных компании и показывать каким сотрудникам организация существенно переплачивает, а каким недоплачивает, и это повышает риск их ухода, на основании чего дальше руководство может принимать решение об оптимизации зарплатного фонда и изменений политики вознаграждения. Искусственный интеллект *помогает управлять вовлеченностью и эффективностью сотрудников*: поведенческая аналитика на базе искусственного интеллекта создает ценность не только для компаний, но и для самих сотрудников [4].

Робототехника и сенсорика. Робототехника используется при первичном анализе резюме, а также при поиске текущих стандартных вакансий, для сложных вакансий необходим личный контакт; чат-бот используется в помощь HR-специалистам как виртуальный собеседник, для создания имитации поведения человека при общении с одним или несколькими собеседниками в процессе подбора и адаптации сотрудников; обучение персонала может проходить на физических симуляторах/конструкторах [2, 7] и др.

Распределенные реестры. Благодаря технологии блокчейн, предлагаются решения для улучшения процессов цикла найма персонала, также получения только той информации, которая нужна для определенного шага. Ситуации, в которых блокчейн может использоваться в HR: смарт-контракты, безопасный доступ к данным сотрудников, проверка трудового стажа и биографии сотрудника, технологические возможности, связанные с соблюдением нормативных требований, действия по платежам и аудиторской отчетности, точность данных о посещаемости, управление зарплатой и другие возможности [5].

Интернет вещей (IoT) может помочь HR-функции использовать более интеллектуальные системы для операционной деятельности и управления внедрением инноваций в обучении, тренингах и развитии персонала; например, сенсорные устройства сотрудникам, чтобы получать данные о состоянии здоровья, для снижения затрат на здравоохранение и повышения производительности труда; для мониторинга производительности труда сотрудников в определенной области; для получения в реальном времени ситуации где находятся сотрудники, где они более необходимы и это поможет поддерживать более гибкий подход к управлению персоналом и др. [3].

VR и AR (виртуальная и дополненная реальность) используется как геймификация с помощью иммерсивности в HR-процессах организации особенно в режиме удаленной занятости. В качестве полезного инструмента для рекрутеров акцентируя внимание на привлекательности компании для кандидатов с применением AR/VR на ярмарках вакансий и виртуальных турах по профессии (на ярмарках вакансий применяют для интерактива на стендах компаний; в удаленном режиме подобные мероприятия для талантов можно проводить в виртуальном хабе; часто компании создают 360° видео или упрощенную 3D-симуляцию, чтобы провести экскурсию по офису или ознакомить с какими-то рабочими процессами; как AR-навигатор чтобы добраться до офиса); а также использование AR/VR в качестве инструментов для оценки кандидата на должность с применением интерактивных тестов и рабочих «квестов», испытания на стрессоустойчивость в процессе погружения в эксперимент [1].

Таким образом, в HR-процессах компаний активно применяются и будут применяться различные «сквозные» технологии в зависимости от объемов и бюджетов компаний, от цифровой ориентированности компаний на клиентов и сотрудников, возможностей отечественных разработчиков подобных технологий, особенно в современных условиях нестабильности и неопределенности. Для успешной реализации данного процесса также необходимы hr-специалисты с определенным уровнем цифровой грамотности, а использующие знания из различных дисциплин (бихевиористики, статистики, психологии, it-сферы и другие), основной целью которых станет изучение и внедрение методов управления персоналом, основанных на современных цифровых технологиях, которые будут использоваться для принятия важных решений в режиме реального времени с предсказуемыми и понятными результатами, что поможет им повысить производительность труда отдельных сотрудников и компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. AR и VR в рекрутинге: тренд будущего или бесполезная игрушка? // Хабр. URL: <https://habr.com/ru/post/534428/> (дата обращения 17.03.2022).
2. Дорожная карта развития сквозной цифровой технологии Компоненты робототехники и сенсорики // Минкомсвязь России. URL: <https://fzakon.ru/dokumenty-ministerstv-i-vedomstv/dorozhnaya-karta-razvitiya-skvozhnoy-tsifrovoy-tehnologii-komponenty-robototekhniki-i-sensoriki/> (дата обращения 17.03.2022).
3. Интернет вещей (IoT): следующая вещь в talent management? // Talent Management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/1156-internet-veshhej/> (дата обращения 17.03.2022).
4. Искусственный интеллект меняет рынок HR // Yva.ai URL: <https://www.yva.ai/ru/blog/ai-in-hr> (дата обращения 17.03.2022).
5. Насколько блокчейн может быть существенно полезен для менеджеров по персоналу в сфере найма // We make IT possible. URL: <https://www.cisin.com/coffee-break/ru/trends/how-blockchain-can-be-significantly-beneficial-for-hr-managers-is-in-the-area-of-recruitment.html> (дата обращения 17.03.2022).
6. Предсказательная аналитика: роль больших данных в будущем HR // HR-портал. URL: <https://hr-portal.ru/story/predskazatel'naya-analitika-rol-bolshih-dannyh-v-budushchem-hr> (дата обращения 17.03.2022).
7. Робот-рекрутер: лучший способ разгрузить HR // Robovoice. URL: <https://robovoice.ru/robot-rekrutyor-luchshij-sposob-razgruzit-hr/> (дата обращения 17.03.2022).
8. Сквозные технологии цифровой экономики // Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения 17.03.2022).

Куму М.К.Б.

*студент 4 курса направления подготовки
35.03.06 Агроинженерия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Koutou M.C.B.,

4rd year student, 35.03.06 Agroengineering

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

THE DIRECTIONS OF DIGITALIZATION OF THE ACTIVITIES AGRICULTURAL ENTERPRISES

Аннотация: Идентифицированы процессы формирования и развития цифровизации отдельных отраслей сельскохозяйственного производства. Установлены различия и особенности его функционирования и влияние на формирования экосистемного регулирования сферы агроинженерии. Выделен факт, что цифровизация в сельскохозяйственном секторе, это не простой переход на электронное управление, а полномасштабное внедрение цифровых технологий во все сферы сельскохозяйственной деятельности: от образования, навыков, производства, агробизнеса к преодолению цифрового разрыва и создания полноценной цифровой агроинженерной инфраструктуры. Определены основополагающие моменты цифровой стратегии сельскохозяйственного производства, обозначены проблемы цифровизации отраслей, в частности агропромышленного комплекса, и пути их решения.

Ключевые слова: цифровизация, агроинженерия, экосистемное регулирование, кибермашины, цифровая трансформация, роботизация и механизация сельского хозяйства

Annotation: The processes of formation and development of digitalization of individual branches of agricultural production are identified. Differences and features of its functioning and influence on the formation of ecosystem regulation in the field of agroengineering have been established. The fact is highlighted that digitalization in the agricultural sector is not a simple transition to electronic management, but a full-scale introduction of digital technologies in all areas of agricultural activity: from education, skills, production, agribusiness to overcoming the digital divide and creating a full-fledged digital agro-engineering infrastructure. The fundamental points of the digital strategy of agricultural production are determined, the problems of digitalization of industries, in particular the agro-industrial complex, and ways to solve them are identified.

Keywords: digitalization, agroengineering, ecosystem regulation, cybermachines, digital transformation, robotization and mechanization of agriculture

Введение. Современное видение развития цифровых креативных индустрий в целом, и в частности цифровой агроинженерии только формируется. Главный принцип успешности в этой сфере – это стимулирование развития таких индустрий, помощь и всесторонняя поддержка

государства, использование возможностей интеллекта создавать совершенно новую добавленную стоимость – цифровую ее форму.

Цель исследования состоит в изучении теоретических основ и современных прикладных аспектов цифровизации процессов механизации и автоматизации сельскохозяйственного производства через определение современного ее состояния и перспектив внедрения информационных технологий в практическую деятельность сельскохозяйственных предприятий.

Материалы и результаты. В классическом смысле понятия «цифровизации экономики отраслей сельского хозяйства» означает деятельность, в которой основными факторами производства являются цифровые данные как числовые, так и текстовые. Основой цифровой экономики становится информационная экономика, которая базируется в информационной инфраструктуре и обеспечивает доступ и внедрению цифровых и информационных навыков их во все сферы сельскохозяйственного производства.

Цифровизация позволяет отраслям сельскохозяйственного производства возможность создавать новые продукты и быстро выводить их на рынок, наряду с уже присутствующими там большими сельскохозяйственными формированиями. Трансформации в сельском хозяйстве происходят в сочетании с концепцией "Индустрия 4.0", появляются киберпроизводство, киберсистемы, кибермашины и т.п. Такая основа позволяет трансформировать агробизнес и на этой основе модернизировать всю сферу механизации сельского хозяйства, перейти к цифровой ее форме [3].

Переход к цифровизации сферы агроинженерии должен обеспечивать каждому предпринятому равный доступ к услугам, информации и знаний, оказываемых на основе информационных и цифровых технологий; предусматривать повышение качества механизмов и получения образования, создание новых рабочих мест, развития предпринимательства, сельского хозяйства, транспорта, защиты окружающей среды, повышения культуры, содействие преодолению бедности, обеспечения общественной безопасности и т.п.; предусматривать достижения цифровой трансформации АПК, сфер деятельности, приобретения ими новых конкурентных качеств и свойств; должна способствовать развитию информационного общества на основе интеграции и сотрудничества с обеспечением стандартизации, безопасности и доверия, а также на основе комплексной механизации и автоматизации производственных процессов.

Цифровое развитие предполагает выполнение комплекса задач, которые положительно повлияют на экономику сельского хозяйства в целом. Цифровизация реального сектора экономики является главной составной частью цифровой экономики и определяющим фактором роста экономики в целом, в том числе и самой цифровой индустрии сельского хозяйства (агроинженерии), как производителя технологий. Цифровые технологии во многих секторах являются основой продуктовых и производственных стратегий. Их преобразующая сила меняет традиционные модели агробизнеса, производственные цепи и процессы, обуславливает появление новых технологических платформ и инноваций.

Важными для развития цифровой экономики сельского хозяйства являются мягкие цифровые инфраструктуры, которые также не должны оставаться без внимания, в частности инфраструктура идентификации и доверия, открытых данных, онлайн-взаимодействия субъектов агробизнеса, системы инфраструктурного обеспечения (образование, сфера безопасности, транспорт и т.д.), геоинформационная и промышленные цифровые инфраструктуры [4]. Движущей силой цифровой экономики сельского хозяйства является человеческий капитал, то есть знания, таланты, навыки, умения, опыт, интеллект людей. Умение использовать цифровые технологии в работе постепенно становится необходимым для большинства специализаций и профессий, то есть сквозным или многоплатформенным.

Внедрение концепции цифровой агроинженерии предполагает: преобразование рабочих мест в традиционно механизированных процессов в цифровые рабочие позиции; подготовку инициатив автоматизации и роботизации для стимулирования использования цифровых рабочих мест агробизнесом и гражданами [4]. Разработка концепции электронного (цифрового)

агроинженерных дел – это первый шаг в рамках общей стратегии развития цифрового сельского хозяйства. Здесь имеют место следующие основные направления [9]:

1. должен быть обеспечен необходимый уровень общенациональной информационной среды;
2. решающее значение для расширения и поддержки принятия цифровых технологий в сельском хозяйстве с целью достижения целей в области проектов развития механизации и роботизации в сельском хозяйстве и обеспечить благоприятную среду для становления и развития электронной инженерии сельского хозяйства;
3. внедрение цифровых технологий в смежные с аграрной отрасли, использование их потенциала для внедрения цифровизации, которые являются важными для сельского хозяйства.

Выводы. Цифровизация может помочь повысить уровень конкурентоспособности всех отраслей и подотраслей сельского хозяйства, развивать цифровую экономику, рынок труда, образовательную отрасль; помочь появлению новых индустрий и развить инновационный агробизнес. Разработка национальной стратегии электронного (цифрового) сельского хозяйства является основополагающим этапом развития и перехода страны к использованию ИКТ для достижения целей развития аграрной сферы. Независимо от начальной точки зрения, усилия в области цифрового земледелия можно усилить, ускорить путем процесса управления агроинженерными процессами. Поэтому в разрезе разработанного и принятого цифровая адженда страны необходимо формировать базу для ее разработки, что обеспечить систематический переход сельского хозяйства на цифровую инновацию механизации и роботизации отрасли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Беликова, К.М. Цифровая интеллектуальная экономика: понятие и особенности правового регулирования / К.М. Беликова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2018. – № 8 (99). – С. 82-85.
2. Вартанова, М.Л. Перспективы цифровизации сельского хозяйства как приоритетного направления импортозамещения / М.Л. Вартанова, Е.В. Дробот // Экономические отношения. – 2018 – Т. 8. – № 1. – С. 1-19.
3. Веретюк, С. Определение приоритетных направлений развития цифровой экономики / С. Веретюк, В. Пилинский // Финансовое пространство. – 2017. – №3 (27). – С. 51-58.
4. Демьянова, О. Цифровая трансформация деятельности компании в зависимости от стадии жизненного цикла / О. Демьянова // Проблемы теории и практики управления. – 2018. – №10. – С. 83-94.
5. Доббс, Р. Цифровой отчет от McKinsey & Co / Р. Доббс, Д. Оппенхайм, Ф. Томпсон и др. – М.: McKinsey Global Institute, 2011. – 36 с.
6. Лазаренко, Н.В. Цифровая экономика и ее влияние на развитие национальной и международной экономики. / Н.В. Лазаренко, О.С. Майборода // Научный вестник ГОУ ЛНР «ЛНАЦ». – 2019. – №5. – С. 433–444.
7. Мабиала, Ж. Анализ направлений повышения эффективности использования ресурсного потенциала предприятия / Ж. Мабиала Е.Е. Панченко // Сборник статей Международной научно-практической конференции: Современные технологии в мировом научном пространстве.– Уфа. – 2021. – С. 110-112.
8. Мабиала, Ж. Проблематика инновационного развития экономики: перспективы и ограничения / Ж. Мабиала // Материалы III Международной научной конференции. Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике. Нижний Новгород. – 2021. – С. 130-135.
9. Сеитаблаева, З. Цифровая экономика: структурные сдвиги на международном рынке капитала / З. Сеитаблаева, Е.А. Минина // Сборник материалов межвузовской научно-практической конференции: Современное образование: мировые тенденции и региональные аспекты. – 2019. – С.47–51.
10. Семенов, А.В. Баженов, Д.И. Применение технологий Big Data в российском банковском секторе / А.В. Семенов // Вопросы российской Юстиции. – 2020. – Вып. 4. – С. 12–18.

Курача А.Д., Гиндес Е.Г.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика,
д. н. гос. упр., доцент кафедры государственного
и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kuracha A.D.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Gindes E.G.,

*Doctor of Science of Public Administration,
Assoc. Prof., Department of State and Municipal
Management,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ

DIGITAL PUBLIC ADMINISTRATION

Аннотация: рассматривается понятие «цифровое государство», анализируется использование цифровизации как нового механизма решения проблем государственного и муниципального управления в России.

Ключевые слова: цифровизация, цифровое государственное управление, информационные технологии.

Annotation: The concept of "digital state" is considered, the use of digitalization as a new mechanism for solving problems of state and municipal governance in Russia is analyzed.

Keywords: digitalization, digital public administration, information technology.

В настоящее время проблемы качества и эффективности государственного управления находятся в центре внимания органов исполнительной власти, представителей бизнеса, различных экспертных и общественных организаций. Распространение цифровых технологий способствует качественным изменениям в многих сферах. За рубежом цифровизация государственного управления стала не только инструментом расширения предоставляемых государственных услуг, также поменяются новые механизмы выработки государственных решений, нормотворчества, управления государственным имуществом, доходами и расходами, контрольно-надзорной деятельностью. Цифровизация государственного управления применяется для планирования, мониторинга и оценки результатов деятельности государственных органов.

В России наблюдается планомерное развитие информационно-технологической и правовой базы в новом направлении развития цифрового государственного управления, но этот вопрос продолжает оставаться актуальным. Раскрытие сущности цифрового государства, определение возможности его дальнейшего развития в современной России, а также исследование экономических последствий внедрения нового типа государственного управления, активно обсуждается в современной науке. Цифровое государство рассматривается как совокупность инструментов реализации государственных полномочий в сфере оказания услуг гражданам, организациям, бизнесу, взаимодействия органов власти между собой в целях обеспечения интерактивного участия и прозрачности принимаемых решений, а также для выстраивания демократического диалога между гражданами и государством. Информационно-программное обеспечение представляется как способ организации государственной власти,

основанный на использовании информационно-коммуникационных технологий. В современных условиях цифровое государство обеспечивает, прежде, расширение информационного взаимодействия между органами публичной власти и населением. Развитие новых, информационных форм управления необходимо для разрешения жизненно важных проблем, упрощения процедур предоставления государственных услуг, улучшения качества принимаемых государственных решений и обеспечения участия населения в принятии этих решений посредством информационно-коммуникационных технологий, развития деловой активности, представляемой в новых, все более открытых формах [1].

«Официально начало «перехода» к цифровому правительству в отечественной практике государственного управления связывают с принятием «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы», в которой «с целью обеспечения условий для формирования в Российской Федерации общества знаний» предполагается за счет развития электронного правительства и перехода к цифровому обеспечить повышение эффективности государственного управления, взаимодействия гражданского общества и бизнеса с государственными органами и пр.

Следующий шаг – принятие национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (2018-2024 годы), направленной на «повышение благосостояния и качества жизни граждан нашей страны путем повышения доступности и качества товаров и услуг, произведенных в цифровой экономике с использованием современных цифровых технологий, повышения степени информированности и цифровой грамотности, улучшения доступности и качества государственных услуг для граждан, а также безопасности как внутри страны, так и за ее пределами» [3].

Важным нововведением в развитии российского государства стало появление Многофункциональных центров (МФЦ). В 2005 году в России была принята базовая концепция, которая позволила сформировать основные понятия административной реформы. Целью изменений являлось качественное преобразование системы предоставления государственных услуг населению. Для реализации федерального проекта «Цифровое государственное управление» выделено 235,7 миллиардов рублей из федерального бюджета и внебюджетных источников. Данные средства помогут к 2024 году 70% коммуникации власти и населения перевести в цифровой вид, 90% документооборота органов власти перевести в электронный вид и обеспечить государственные услуги онлайн во всех случаях, когда не требуется посещение ведомства [4].

Цифровизация может поменять стратегию управления – со стратегии «по задачам» на стратегию «по результатам», так как позволяет преодолеть ранее выделенные факторы ограничения данного условия. Результаты деятельности можно отслеживать в реальном времени, что помогает принимать более взвешенные, актуальные решения, учитывая множество переменных. Благодаря искусственному интеллекту формируются оптимальные решения, обоснованные большими данными, актуальной статистикой и системными сравнениями в автоматическом режиме. Особенности технологии распределенного реестра исключают возможности искажения данных о достигаемых результатах [2].

В настоящее время есть основания утверждать, что внедрение цифровизации потенциально несет в себе как положительный, так и негативный социально-экономический эффект. С одной стороны, она способна решить многие социальные проблемы, повысить качество государственных услуг, развить дистанционное и непрерывное образование, решить экологические проблемы, создать новые возможности для трудовой и предпринимательской деятельности. Применение информационных технологий представляется дополнительной, иногда основной, не ограниченной в пространстве и времени площадкой – рынком, на котором представлены цифровые информационные товары. Цифровые платформы обеспечивают непосредственное дистанционное взаимодействие производителя и потребителя в режиме реального времени, сокращая количество посредников между ними; персонализированные сервисные модели позволяют производить товары и оказывать услуги в соответствии с

требованиями каждого конкретного клиента, это способствует индивидуальному ценообразованию, что минимизирует временные, материальные, сырьевые издержки.

Но с другой стороны, развитие цифровизации может привести к негативным социально-экономическим последствиям, например сокращению рабочих мест и исчезновению некоторых профессий, стагнации заработной платы, формированию социальных групп со специфическими и отличающимися от общепринятых социальными ценностями; применение инновационных технологий в отрасли сельского хозяйства несет риски разрушения природной экосистемы.

В силу незавершенности целого ряда задач ранее проводимых реформ сохранившиеся негативные управленческие практики сокращают возможности для внедрения современных цифровых технологий. Среди неразрешенных и наиболее проблемных ученые выделяют следующие задачи: разбалансированность системы распределения государственных полномочий, организационной структуры государственных органов и взаимодействий между ними; неэффективность бюджетных расходов на содержание государственного аппарата и исполнение функций; недостаточный уровень производительности труда в органах исполнительной власти, который компенсируется избыточной численностью сотрудников; низкий уровень современных цифровых компетенций и профессиональной квалификации государственных служащих [2].

Внедрение механизмов эффективного осуществления публичной власти и взаимодействия с гражданами является одной из самых актуальных проблем в политике, экономике и государственном управлении. Среди таких механизмов на сегодняшний день ведущее место занимает концепция «цифрового государства», которая сочетает в себе государственное управление и новейшие информационные технологии. На основе цифровизации изменяется содержание государственного управления, в том числе отдельных его процедур, стадий управленческого цикла, государственных функций и их типов, что приводит к повышению качества государственного управления. При этом под качеством государственного управления понимается его соответствие трем ключевым критериям – обоснованности, результативности и эффективности. Таким образом, цифровое государственное управление в России призвано создать качественно новую систему оказания государственных и муниципальных услуг; повысить результативность и эффективность деятельности на всех уровнях власти, обоснованность их вмешательства в экономику; оптимизировать бюджетные расходы на реализацию государственных функций; оказать положительное влияние на развитие российской экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

5. Быстрова А. А. Цифровое государство и перспективы развития экономики России // Экономика. Бизнес. Финансы. – 2019. – №11. – С. 30-34. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=41849232> (дата обращения: 22.03.22).

6. Основы цифровизации государственного и муниципального управления : учеб. пособие / О. А. Полюшкевич, И. А. Журавлева, Г. В. Дружинин, Н. В. Москвитина. – Иркутск : Издательство ИГУ, 2020. – С.23-24.

7. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы (утв. Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203 // СПС «Гарант». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/#1000> (дата обращения: 22.03.22).

8. Электронное государственное управление. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://spravochnick.ru/gosudarstvennoe_i_municipalnoe_upravlenie/elektronnoe_gosudarstvennoe_upravlenie (дата обращения: 16.03.2022)

Курышкина А.И.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю. Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kuryshkina A.I. 2nd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТРЕНДЫ В СФЕРЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRENDS IN RECRUITMENT IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Аннотация: В современном мире невозможно обойтись без изменений, автоматизации процессов. Сфера подбора персонала также не избежала некоторых изменений. Новые технологии радикально меняют подход рынка и работодателей к вопросу поиска и отбора персонала. Эффективность работы и привлекательное позиционирование на рынке труда требуют от работодателей использования современных методов в работе с будущими сотрудниками — это активное использование социальных сетей, рекрутинг по рекомендации, внедрение цифровых технологий, использование методов прогнозной аналитики и роботизация бизнес-процессов.

Ключевые слова: HR-брендинг, HR Digital, рекрутинг, аналитика, направления развития.

Annotation: In the modern world, it is impossible to do without changes, process automation. The area of recruitment was also not bypassed by some changes. New technologies will radically reform the approach of the market and employers to the issue of finding and selecting personnel. Performance and attractive positioning of oneself in the labor market require employers to use modern methods in working with future employees - this is the active use of social networks, referral recruitment, the introduction of digital technologies, the use of predictive analytics methods and the robotization of business processes.

Keywords: HR-branding, HR Digital, recruiting, analytics, development directions.

Современный рынок предлагает большой выбор услуг и возможностей для руководителей организаций, предпринимателей и HR-специалистов. Чтобы не запутаться в бесконечных предложениях рынка и выбрать подходящую для вашей компании стратегию следует осуществить большую аналитическую работу в поисках эффективного решения. Но в первую очередь следует изучить следующие ключевые тенденции в сфере HR.

HR-бренд является одним из ведущих трендов на современном рынке и становится ключевым условием успешного рекрутинга, в связи, с чем основной акцент смещается на работу с сотрудниками компании и выстраивание бренда работодателя. Если речь идет о сотрудниках компании, то они воспринимаются как "проводники" бренда работодателя. Их

идеи, концепции и отзывы о работе компании в общественных кругах, а также уровень квалификации и репутация оказывают существенное влияние на формирование бренда работодателя. Если мы говорим о каналах брендинга, то они являются основными инструментами в создании бренда, применяя их перечень возможностей в зависимости от поставленных целей, работодатель может создать особое впечатление у аудитории.

Каналы формирования HR-бренда представляют собой [4]:

1. Социальные сети — этот многофункциональный инструмент для создания HR-бренда является первым каналом с точки зрения охвата и возможностей с постоянным увеличением аудитории. Любой работодатель может создавать, поддерживать и обновлять страницу карьеры с полезным контентом и публикацией вакансий в открытых целевых группах.

2. Сайт карьеры позволяет создать привлекательный имидж компании для соискателей и сотрудников, демонстрируя уникальность корпоративной культуры компании и ее ключевые особенности, интересные предложения и программы, действующие в компании. Таким образом, можно привлекать пассивных кандидатов и применять гибкий подход к управлению работой.

3. Размещение контента на сторонних ресурсах — это реклама компании у потенциальной аудитории в выступлениях, комментариях и экспертных статьях о лучших рыночных практиках, инновациях в компаниях, их событиях и разработках, а также о перспективах работодателя. Все это повышает лояльность будущих кандидатов и способствует росту их интереса к деятельности компании.

4. Сайты по поиску работы также являются мощным инструментом для hr-брендинга, привлекая целевую аудиторию и предоставляя необходимые ответы о компании, однако они уступают место социальному рекрутингу из-за недостатка разнообразия и уникальности работы с этим каналом.

5. Ярмарки вакансий и дни открытых дверей - незаменимый инструмент для живого общения и привлечения молодых перспективных специалистов нужной специализации. Популярность бренда работодателя среди молодежи является важным и необходимым активом компании.

6. Визуальный контент - идеальный способ привлечь внимание аудитории к информации, необходимой работодателю. Активное использование инструментов визуализации — это не только актуальная тенденция, но и одна из ключевых составляющих успеха любого интернет-проекта.

7. Защитники бренда — это стратегический канал выстраивания HR-бренда внутри компании путем взаимодействия с внутренними и внешними клиентами, в роли которых могут выступать как сотрудники компании, так и внешние кандидаты.

В сферу подбора персонала активно внедряются цифровые технологии (HR Digital): многие компании уже используют прогностическую аналитику, машинное обучение и искусственный интеллект. Технологии позволяют автоматизировать процесс набора персонала, а собеседования теперь проводят не только профильные сотрудники, но и чат-боты и роботы. Как во всем мире, так и в России компании стремятся оптимизировать бизнес, внедряя новейшие цифровые инструменты.

Выделим несколько фундаментальных тенденций, которые помогут вывести рабочий процесс на новый уровень, повысив качество и эффективность поиска и набора персонала [3]:

1. Искусственный интеллект и роботизация — одно из наиболее перспективных решений. Робот-рекрутер учится вести живой разговор: он связывается с кандидатом по аудио-либо видеосвязи, ведет диалог по заранее разработанному алгоритму (задает открытые и закрытые вопросы) и записывает ответы, анализирует их.

2. Со стороны автоматизации бизнес-процессов можно выделить три основных направления: видео- и аудиоинтервью, тестовые программы, системы оценки персонала. Несомненными преимуществами автоматизации для работодателей является возможность поиска и отбора кандидатов дистанционно, для соискателей - пройти онлайн-собеседования и тестирование в удобное время.

3. HR-аналитика. Прогнозная аналитика и большие данные - мощная технология

будущего, аналитические инструменты которой позволяют прогнозировать множество важных факторов, влияющих на эффективность компании, рассчитывать вероятность ухода персонала, влиять на текучесть кадров, мотивировать сотрудников в зависимости от их личных особенностей и т. д.

4. Создание платформ для внутреннего найма. Данная платформа направлена на оценивание работников, работающих в дистанционном или смешенном формате. Существуют специальные VR-обучения, по прохождению которых создается рейтинг работников, претендующих на вертикальный карьерный рост. Это избавит от огромного количества требуемой анализа информации и минимизирует допуск ошибок в работе рекрутера.

Таким образом, внедрение информационных кадровых технологий решает большой круг проблем и имеет ряд положительных аспектов: поможет снизить процент работников с эмоциональным выгоранием, так как специалисты по персоналу могут сосредоточиться на задачах, требующих творческого подхода, а также заниматься выстраиванием коммуникаций между сотрудниками компании, их нематериальной мотивацией и созданием благоприятной атмосферы в коллективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. hh.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: file:///C:/Users/Kuris/Downloads/Краткий_обзор_ситуации_на_рынке_труда_за_февраль_2022_года.pdf – (Дата обращения: 21.03.2022).

2. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами: учебное пособие / С. Ю. Иванов. – М.: Московский педагогический государственный университет, 2020. URL: <https://avidreaders.ru/book/socialnoe-upravlenie-chelovecheskimi-resursami.html> – (Дата обращения: 28.03.2022).

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И. Б. Дуракова, Л. Н. Кибанова – Москва: КноРус, 2021. URL: <https://static.my-shop.ru/product/f16/299/2987770.pdf> – (Дата обращения: 28.03.2022).

4. Стрельникова, Л. А. Актуализация цифровых технологий в управлении процессом подбора персонала/ Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС – 2019–№1 / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualizatsiya-tsifrovyyh-tehnologiy-v-upravlenii-protsessom-podbora-personala> – (Дата обращения: 28.03.2022).

Кучалиева С.Р.

*студентка 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры

мировой экономики и экономической теории

Аджимет Г.Х.

ГБОУВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова»,

г. Симферополь, Россия

Kuchalieva S.R.,

1st year student of the direction of training

38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Adgimet G.H.,

PhD, Associate Professor of the Department of

World Economy and Economic Theory

SBEIHE RC "CEPU named after Fevzi Yakubov",

Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE SPATIAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматриваются особенности и ключевые аспекты развития пространственной экономики. Раскрыта идея пространственной экономики, её особенности и преимущества. Определяются перспективы её развития в контексте использования пространственного подхода в процессах становления современных государств.

Ключевые слова: пространственная экономика, пространство, экономика, развитие, регион, территория.

Annotation: The article discusses the features and key aspects of the development of the spatial economy. The idea of spatial economy, its features and advantages is revealed. The prospects for its development are determined in the context of using the spatial approach in the processes of formation of modern states.

Keywords: spatial economy, space, economy, development, region, territory.

На данный момент в условиях новейших геоэкономических реалий, для каждой страны критически важным является чёткое определение параметров новой пространственно-экономической политики развития. Рассчитав, Всемирный банк свидетельствует о том, что только из-за неэффективной пространственной организации развивающиеся страны теряют около 2-3% ВВП каждый год. Пространственный анализ считается самым полным отражением действительности, он помогает углубиться в знания о взаимодействии объектов, в их пространственно-временных отношениях.

Пространственная экономика раскрывает новые возможности экономического роста на современном этапе. Это обуславливается вовлечением в экономическую деятельность наиболее различных ресурсов вне зависимости от их месторасположения, а также возможностью уменьшения производственных расходов. Также пространственная экономика требует новейшего управления и территориальной организации экономической деятельности — от производства вплоть до реализации продукции. Это связано с использованием новых форм территориальной организации производства и маркетинга — отраслевых кластеров, сетевых

пространственных экономических систем, сбытовых сетей, каркасных структур, центров и сфер экономической деятельности.

Перспективы развития пространственной экономики:

- I. Усиление контрастности на уровне пространственного развития между границами территорий в пределах ТСЭС.
- II. Пространственное экономическое развитие всё больше связывается с процессами окружающей среды.
- III. Постоянное расширение пределов пространственного развития территориальных социально-экономических систем (ТСЭС), что сопровождается внутренней поляризацией на зоны.
- IV. На постиндустриальном этапе развития общества, в соответствии с концепцией «третьей волны» Э. Тоффлера, возможно прогнозировать перемены в пространственной организации экономических систем: централизацию сменяет децентрализация, концентрацию — деконцентрация, в геопространстве нарастают тенденции субурбанизации и дезурбанизации, обусловленные деиндустриализацией городов.
- V. Также возможно с большой долей вероятности допустить, что в ближайший период широкое распространение обретёт постфордистская система организации производства, которая находится в переходе от крупных предприятий с вертикальным комбинированием к системе горизонтально субподрядных специализированных предприятий.

С учетом вышеперечисленного, явным на данный момент является потребность смещения акцентов в сторону пространственного аспекта региональной экономики. В более привычном виде применение пространственности регионального развития будет означать выявление действительного территориального контура развития страны, включая узлы опережающего роста и связи между ними, которые проявляются в глобальном экономическом контексте; планирование направлений ускоренного развития этих узлов на основе использования местных конкурентных преимуществ; разработку и внедрение проектов такого опережающего развития, которые способны привлечь в свою орбиту и так называемые депрессивные территории.

Двадцать первое столетие характеризуется трансформацией имеющейся парадигмы пространственного формирования экономики, что обуславливается становлением мира сетевых отношений, законы которого в большинстве случаев являются их зеркальной противоположностью. Также на данный момент социально-экономическое развитие начало зависеть от степени интегрированности территории во внешние рынки, от знаний, притока капиталов и технологий из других регионов. Подобным образом, экономическое пространство территории уже не сходится с ее административными рамками, предопределяя подвижность условных границ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Деградация земель и социально-экономическое развитие: полевой взгляд / Падмини Пани. Чам: Springer, 2020. [158-160 с]
2. Понимание местного экономического развития: второе издание / Эмиль Мализия, Эдвард Дж. Фезер, Генри Ренски, Джошуа Друкер. Рутледж, 2020. [294 с]
3. Региональное развитие в эпоху структурных экономических изменений / под редакцией Пита Ритвельда, Даниэля Шефера. Рутледж, 2020. [267 с.]
4. Пространственная экономика. Том I, Теория / под редакцией Стефано Коломбо. Бейзингсток: Palgrave Macmillan, 2020. [365 стр].
5. Чжан, Сюнь Глобальное пространственное экономическое взаимодействие: распространение знаний или техническое распространение? // Пространственный экономический анализ. [Том 15; 5-23 с]
6. Ахтен, Сандра Пространственное неравенство, география и экономическая деятельность // Мировое развитие. 2020. [Том 136. 15-21 с]

Кучерук В. В.

*студентка 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А. И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kucheruk V. V.,

2nd year student preparation 03.40.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN RETAIL

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос о влиянии цифровых технологий на сферу розничной торговли. Проанализированы все возможности бизнеса для более эффективной и продуктивной работы с клиентами. В статье сделан вывод о тенденциях развития цифровых инноваций в данной отрасли.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая трансформация, ритейлер, розничная торговля, инновации, цифровизация.

Annotation: This article discusses the impact of digital technologies on the retail industry. Analyzed all business opportunities for more efficient and productive work with clients. The article concludes about the trends in the development of digital innovations in this industry.

Key words: digital technologies, digital transformation, retailer, retail trade, innovations, digitalization.

В современном мире цифровые технологии набирают большой оборот и быстро развиваются. С каждым днем увеличивается все более и использование в практической деятельности, касаясь всех отраслей. Все предприятия и компании стараются успевать за совершенствованием технологий в мире, ведь таким образом это позволит им повысить устойчивость бизнеса и тем самым получить финансовую выгоду за краткосрочный период времени.

Цифровая трансформация – это процесс изменений всей структуры компании, включая сотрудников, клиентов, партнеров, поставщиков, направленный на оптимизацию существующей бизнес-модели либо на замену данной на более совершенную [1]. Розничная торговля является одним из некоторых субъектов сферы услуг, которая преуспевает за инновационными новшествами. Она представляет собой быстро развивающийся сегмент российской экономики с реальными внедрениями в цифровую систему новых технологий. Усиление использования цифровых продуктов, который охватывают всю структуру торгового процесса, постепенно приближает данную отрасль к лидирующему положению, привлекая все больше потребителей и наращивая прибыль. Торговой отрасли свойственна гибкость и потенциал к расширению возможностей обладания в новой конкурентной среде. Ритейлер,

розничный продавец- специализированная компания, продвигающая и реализующая товары различных производителей и реселлеров на потребительском (домашнем) рынке и на рынке малых и домашних офисов (SOHO) [2]. Ритейлеры, при переходе на цифровые технологии, анализируют, как они смогут их использовать и есть ли у них на это достаточное количество средств и ресурсов, чтобы увеличить свой доход. Можно выделить основные драйвера цифровой трансформации ритейла:

1. Потребности клиентов. Поведение покупателей меняется, в связи с ориентированием на использование цифровых технологий при покупке товаров (Например, бесконтактная оплата (ApplePay); самообслуживание на кассах;). Таким образом, изучая то, что может удовлетворить запросы клиентов и соответственно предоставить им положительное впечатление, и внедрить это в практическую деятельность, послужит залогом успешной работы и увеличением дохода.

2. Доступность покупок офлайн. В тот момент, когда покупатель не видит разницы между фактическим и цифровым опытом покупок, растет уровень доверия к ритейлеру.

3. Поставки. Иной раз сроки доставки, качество товара играют решающую роль.

4. Оптимизация затрат. Снижение количества времени, необходимого на обработку большого количества информации, учет всех данных в одной системе, управление ресурсами компании с помощью программного обеспечения - все это снижает риск ошибок и обеспечивает полную прозрачность всех процессов бизнеса.

Основные тенденции развития цифровых технологий в области розничной торговли:

1. Массовое пользование сети Интернет. С каждым годом число пользователей растет все больше и больше. В январе 2021 года количество достигло 4, 66 миллиарда человек в мире. По сравнению с 2020 годом данная отметка выросла на 316 миллионов(7, 3%). Нужно обратить внимание на то, пандемия повлияла на сбор данных о количестве пользователей. В то время как социальными сетями пользуются 4,20 миллиарда человек, также за последний год эта цифра выросла на 490 миллионов (13%). При этом важно иметь в виду, что 43% пользователей, а в особенности от 16 до 64 лет, используют свои социальные сети для покупки товаров [3].

2. Бесконтактная оплата товара. Данный вид оплаты достаточно быстро охватил широкое пользование среди клиентов.

3. В исследовании международной консалтинговой компании BCG сообщается, что в 2010-2018 годах в России наблюдался феноменальный, а именно 30-кратный рост числа безналичных карточных транзакций. Если говорить о России, то данная страна стала мировым лидером по количеству проводимых операций бесконтактных платежей с помощью смартфона. Число платежей за 2021 год выросло на 36%, оборот в 2,4 раза, количество плательщиков примерно в 2,5 раза [3].

4. Цифровая инфраструктура. Технологии Индустрии в сочетании с мощными инструментами аналитики, включая анализ сценариев, алгоритмы прогнозного обучения и визуализацию, позволяют компаниям собирать обширные варианты данных с физических объектов и активов в режиме реального времени, выполнять расширенную аналитику для получения новой информации и принимать более эффективные решения. Цифровая трансформация меняет способы проектирования, разработки и доставки продуктов клиентам [4]. На данный момент используются основные технологии для реализации цифровой трансформации в розничной торговле. К таким можно отнести: анализ, аналитика данных, искусственный интеллект, Интернет вещей.

Современную розничную торговлю можно распределить по основным сегментам деятельности (Рис. 1).



Рисунок 1. Основные сегменты деятельности в розничной торговле [5].

Обобщая полученные данные, наиболее важными выводами следует считать следующие:

- развитие новых технологий, которые сопровождаются коренным изменением всей структуры потребительского рынка, высокими требованиями к улучшению торговли во всемирном размере, ведут к неизбежности изменения обыкновенной модели розничной торговли;

- переход к цифровой трансформации требует многие способы привыкания и выработок ускорения встраивания в формирующиеся цифровое поле;

- многие показатели свидетельствуют о преобладании высокой заинтересованности потребителей в расширении цифрового пространства;

- индивидуальные предприниматели вырабатывают собственные методики подготовленности к внедрению новых технологий;

- для успешного осуществления трансформации должна быть выработана стратегия по управлению изменениями. Необходимо понимать готова ли фирма к преобразованиям.

Внедрение цифровых технологий способствуют повышению клиентской базы, удовлетворению их потребностей и интересов, так как есть возможность предлагать более удобные для них услуги. Ритейлеры способны применять новые возможности и с помощью них процветать в своем бизнесе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Трансформация торговых услуг в цифровой экономике // научная электронная библиотека elibrary.ru - URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=39388196> (дата обращения: 29.03.2022).

2. Толковый словарь по информационному обществу и новой экономике // экономическая энциклопедия - URL: <https://vocabulary.ru/termin/riteiler-roznichnyi-prodavec-retailer.html> (дата обращения: 29.03.2022).

3. Вся статистика интернета и соц. сетей на 2021 год — цифры и тренды в мире и в России // WebCanapeURL: <https://www.web-canape.ru/business/vsya-statistika-interneta-i-socse> (дата обращения: 29.03.2022).

4. Смотров Т.И., Наролина Т.С. Тенденции цифровизации в розничной торговле // ЭКОНОМИНФО Научно-практический журнал Т.17.. - 2020. - №1. - С. 55-60.

5. Информационные технологии в торговле // Управление предприятием URL: <https://upr.ru/article/informacionnye-tehnologii-v-torgovle/> (дата обращения: 29.03.2022).

Кушнеренко В.Е.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Курьянова И.В.,

*к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kushnerenko V.E.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Kuryanova I.V.,

*PhD, Associate Professor of Finance and credit
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

DIGITALIZATION OF THE FINANCIAL MARKET

Аннотация: рассмотрены вопросы, связанные с исследованием перспектив развития финансовых технологий в российской практике; отмечены ключевые барьеры развития цифровой экономики; определены проблемы цифровизации финансового рынка и обозначены перспективы его развития.

Ключевые слова: цифровизация, финансовый рынок, финансовые технологии, большие данные, искусственный интеллект.

Annotation: the issues related to the study of the prospects for the development of financial technologies in Russian practice are considered; the key barriers to the development of the digital economy are noted; the problems of digitalization of the financial market are identified and the prospects for its development are outlined.

Keywords: digitalization, financial market, financial technologies, big data, artificial intelligence.

Функционирование цифровой экономики основано на применении цифровых технологиях. Можно отметить, что цифровизация в России становится одним из основных источников финансирования инвестиций и факторов развития финансового рынка. В последние несколько лет произошёл очередной качественный скачок в развитии информационно-коммуникационных технологий, связанный с такими факторами: цифровые технологии постоянно расширяют сферы собственного применения; стоимость внедрения и эксплуатации соответствующих инструментов падают; степень цифровизации экономической деятельности постоянно увеличивается (в том числе за счёт влияния первых двух факторов); растёт доступность и распространённость цифровых устройств (компьютеров, телефонов, умных приборов и машин, подключённых к интернету вещей).

Однако сегодня много говорится о том, что одной из наиболее значимых проблем развития нашей страны является ее значительное технологическое отставание. К ключевым барьерам в цифровой экономике аналитики относят: проблемы в сфере нормативно-правового регулирования (17,3%), сложности в финансовом обеспечении бюджетов региона (16,9%), отсутствие финансовых технологий (16,0%), трудности в развитии информационной инфраструктуры (13,9%), в реализации проектов на базе «сквозных» цифровых технологий (6,0%), наличие асимметрии информации и административных барьеров (11,1%) [2].

Отставание в цифровой сфере может иметь для нашей страны гораздо более существенные последствия, чем технологические отставания в других областях. Если в иных областях даже инновационные разработки все же осуществляются на основе технологической базы предыдущего уклада, то в сфере цифровых технологий сегодня происходит своеобразное «обнуление» собственного научно-технического потенциала.

В нынешних условиях основными технологическими препятствиями дальнейшей цифровизации финансового рынка стали проблемы идентификации пользователей и обеспечения безопасности данных. Решение проблемы идентификации необходимо для обеспечения дистанционного доступа пользователей к услугам и сервисам, которые предоставляет финансовый рынок. Решение проблемы безопасности данных необходимо для защиты передаваемых и накапливаемых в различных подсистемах финансового рынка данных, представляющих собой коммерческую или личную тайну [2].

При этом рынок финансовых технологий сегодня имеет лидирующие позиции по динамике инвестиций, количеству сделок, по охвату пользователей и др. В 2019 г. всего 18% клиентов посещали банк для проведения операций, остальные осуществляли свои действия онлайн. Финансовые технологии осуществляются в разных секторах финансовой индустрии. С точки зрения классификации дерева финансовых технологий их можно найти в следующих категориях финансовых услуг: цифровой банкинг, финансирование финтех-платформ (краудфандинг и краудинвестинг), роботизированные консультации, электронные деньги, услуги цифровых платежей, страховые технологии и финансовая деятельность, связанная с криптоактивами и др. Согласно результатам исследований проникновения финансовых технологий в России колеблется в диапазоне от 40 до 80%. Лидерами являются города – Москва, Санкт-Петербург и Казань [1].

Финансовый рынок стал одним из первых секторов, в котором началось активное применение искусственного интеллекта. Программное обеспечение, работающее на основе технологии искусственного интеллекта, сегодня помогает выявлять мошенничество, решать проблемы клиентов, а также оказывать консультационные услуги. Кроме того, при помощи этой технологии участники финансового рынка анализируют поведение клиентов, оптимизируют свою деятельность, а также организуют торги на фондовых рынках. И хотя сегодня еще пока речь не идет о полной автоматизации всех процессов, уже есть тенденция вытеснения искусственным интеллектом труда рядовых сотрудников. По состоянию на начало 2020 г. программы, которые основаны на технологии искусственного интеллекта, уже практически вытеснили человеческий труд из такой сферы, как трейдинг: на всех крупнейших торговых площадках основная доля оборота приходится именно на роботов [2].

В последние годы большие данные широко использовались во многих сферах банковского дела, начиная с финансовых отчетов и заканчивая моделями интеллектуального анализа данных об операциях и продуктах. Финансовый сектор применяет анализ Big Data для борьбы с мошенничествами, для риск-менеджмента и управления отношениями с клиентами. Антифрод-аналитика позволяет розничным банкам отслеживать и предотвращать нетипичные транзакции, отсеивая их при выявлении определенного набора критериев. Монетизация данных – один из факторов, которые потенциально могут полностью изменить ландшафт финансового рынка [3].

Основные задачи цифровой экономики для национальной платежной системы и ее элементов состоят в следующем: совершенствование платежных сетей, обеспечивающих коммуникационные потребности экономики по расчетно-платежному обслуживанию государственных и муниципальных структур, субъектов бизнеса и населения с учетом технических требований, предъявляемых цифровыми технологиями; перевод процессов исключительно в российские центры обработки данных, обеспечивающих предоставление устойчивых, безопасных и экономически эффективных платежных услуг на всей территории страны; внедрение инновационных технологий и цифровых платформ.

Отметим ключевые тенденции в развитии финансовой системы, обусловленные цифровизацией: усиление роли дистанционного взаимодействия между финансовыми

институтами и конечными пользователями финансовых продуктов и услуг; перераспределение рынка финансовых услуг, проявляющееся в усилении горизонтальной интеграции финансовых институтов; изменение потребительского поведения, требующее пересмотра существующих бизнес-процессов и нормативных актов, а также развития технологической основы финансовой системы. Уже доказано, что цифровизация оказывает определенное положительное влияние на финансовую систему, делая ее более эффективной, доступной, гибкой и прозрачной. Однако работа с цифровой финансовой системой требует, чтобы пользователь обладал соответствующими цифровыми и финансовыми компетенциями. Это порождает проблему управления повышением финансовой грамотности населения.

Следует отметить, что содействие цифровизации финансового рынка и экономики в целом является одной из стратегических задач Банка России. Внедрение и развитие финансовых технологий способствуют повышению доступности и качества финансовых услуг и сервисов для граждан и бизнеса, созданию конкурентной среды, а также оптимизации бизнес-процессов участников рынка. В рамках Основных направлений 2022-2024 гг. Банк России ставит следующие цели:

повышение качества, доступности и ассортимента услуг на финансовом рынке, обеспечение возможности их предоставления в цифровом виде;

развитие конкуренции, поддержка внедрения инноваций на финансовом рынке;

снижение издержек при предоставлении услуг и сервисов на финансовом рынке;

снижение рисков, связанных с использованием на финансовом рынке новых технологий, в том числе в сфере информационной безопасности;

цифровизация взаимодействия Банка России с поднадзорными организациями.

С учетом поставленных целей, а также современных трендов и потребностей граждан, бизнеса и участников рынка определены ключевые направления и задачи Банка России в области цифровизации финансового рынка: развитие регулирования; реализация инфраструктурных проектов; RegTech, SupTech; экспериментальные правовые режимы; информационная безопасность [4].

Итак, изменение архитектуры финансового сектора в первую очередь связано с передовыми финансовыми технологиями, благодаря которым банки и финансовые учреждения создают свои экосистемы. Переход от традиционной системы оказания финансовых услуг к цифровой предоставляет большие возможности как крупным финансовым компаниям, так и стартапам FinTech для работы с банками или финансовыми организациями. По мере того, как все больше ключевых проектов финансовой инфраструктуры будут запущены в производство, появится больше игроков, которые будут заинтересованы во внедрении цифровых финансовых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артеменко Д. А. Цифровые технологии в финансовой сфере: эволюция и основные тренды развития в России и за рубежом /Д. А. Артеменко, С. В. Зенченко // Финансы: теория и практика. – 2021. – №25(3). – С.90-101.
2. Кузнецов Н.В. Внедрение цифровых технологий как тренд развития финансового рынка / Н.В. Кузнецов // Фундаментальные исследования. – 2020. – № 9. – С. 41-45. – URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42841> (дата обращения: 14.04.2022).
3. Прохоров А., Коник Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. – М.: ООО «АльянсПринт», 2019. – 368 с.
4. Развитие правового обеспечения национальной платежной системы Проект основных направлений цифровизации финансового рынка на период 2022 -2024 годов. – Москва. –2021. – С.12-13.

Лёвушкин И.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможикина Ж.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Lyovushkin I.A.,

undergraduate 1st year of study,

38.04.03 Personnel Management

Scientific supervisor:

Domozhikina Zh.V.,

PhD, Professor of Personnel management

Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

MODERN STAGES OF THE DEVELOPMENT OF A COMPETITIVE STRATEGY OF THE COMPANY

Аннотация: В статье рассматриваются современные этапы разработки и внедрения конкурентной стратегии. Дана полная характеристика этапов, а также перечень рекомендаций способный помочь с выбором конкурентной стратегии.

Ключевые слова: Конкурентная стратегия, экономика, разработка, предприятие, этап, анализ.

Annotation: The article discusses the current stages of the development and implementation of a competitive strategy. A complete description of the stages is given, as well as a list of recommendations that can help with the choice of a competitive strategy.

Keyword: Competitive strategy, economics, development, company, stage, analysis.

Конкурентная стратегия – это успешный инструментарий в руках квалифицированного специалиста. Успешность конкурентной борьбы в современных реалиях находится в прямой зависимости с компетенциями управленческого состава предприятия. Грамотно подобранная стратегия и умело выстроенный план по её реализации позволит компании заручиться, в долгосрочной перспективе, серьезными конкурентными преимуществами, а также позволит каждому звену в цепочке управления понимать свою роль и свои функции при работе с каждым сегментом рынка. Иными словами, это создает условия для согласованной работы менеджеров различных подразделений для достижения общих корпоративных целей. А на рынке действия компании становятся взаимосвязанными и целенаправленными.

Разработка конкурентной стратегии – очень трудоемкий процесс, основанный на таких фундаментальных принципах, как непрерывность и накопление (анализ существующего опыта реализации новых стратегий и определение ключевых аспектов и закономерностей); последовательность выполняемых шагов (отношение каждого последующего этапа к предыдущему); цикличность (результаты реализации конкурентной стратегии необходимо анализировать и обязательно учитывать при последующих разработках стратегии) [2; 3].

Только хорошо скоординированные действия при разработке стратегии позволят добиться наилучшего экономического эффекта в будущем [1].

В настоящее время практикующие часто сталкиваются с ситуацией, когда существует деконструкция между теорией конкурентных стратегий и их практикой в бизнесе. Разработка и реализация конкурентной стратегии подразумевает прохождение алгоритма, состоящего из 8 этапов:

1. Миссия и общекорпоративная стратегия развития предприятия.
2. Формулировка задач в конкурентной борьбе на рынке.
3. Сбор и анализ информации о внешней и внутренней средах предприятия.
4. Выбор конкурентной стратегии предприятия на рынке.
5. Анализ выбранной стратегии.
6. Реализация конкурентной стратегии посредством разработанного плана.
7. Анализ результатов реализации стратегии.
8. Корректировка существующей стратегии или разработка новой более эффективной стратегии. Если имеются замечания по уже внедренной стратегии [5; 18].

Следует сказать, что, поскольку конкурентная стратегия в стратегическом планировании ниже, чем в общей компании, разработка и реализация конкурентной стратегии должна проводиться только после окончания работы по общей стратегии корпоративного развития компании.

Необходимо разделить все этапы разработки конкурентной стратегии на следующие этапы:

- Подготовительный этап (этапы 1 и 2) – «управляется Отделом стратегического планирования и развития предприятия или функциональным подразделением, отвечающим за эти аспекты (этапы 1).– Разработка общей корпоративной стратегии предприятия направлена на защиту руководителей и собственников предприятия, которые окончательно определяют приоритетные задачи в конкурентной борьбе для компании в целом (этап 2). Предварительные задачи в конкурентной борьбе на рынке формулируются в соответствии с корпоративными целями и направлениями развития предприятия» [5].

- Этап разработки (этапы 3, 4, 5) – задачи, сформулированные руководством бизнеса, передаются функциональному подразделению, отвечающему за маркетинг и продажи. Затем аналитики этого подразделения анализируют рынок, в то время как ключевыми позициями анализа являются интенсивность конкуренции на рынке и конкурентная позиция бизнеса (этап 3), а также анализируют восприятие. На основе анализа выбирается соответствующая конкурентная стратегия (этап 4). Затем эту стратегию анализируют с точки зрения соответствия общим корпоративным задачам, сформулированным руководством, а также с точки зрения их способности формулироваться руководством, а также с точки зрения корпоративных возможностей (этап 5).

Стратегия маркетинговой конкуренции, как было сказано выше, определяется на основе внешних факторов (анализ условий окружающей среды) и внутренних факторов (имеющиеся ресурсы фирмы). Для получения четкой оценки внутренних возможностей бизнеса и ситуации на восприятие можно использовать анализ SWOT [6; 22].

- Этап реализации (этапы 6, 7, 8). «На данном этапе реализуется разработанная стратегия - специалисты по маркетингу и продажам бизнеса действуют в соответствии с утвержденной на рынке стратегией (этап 6) [7]. В конце отчетного периода анализируются результаты, полученные в ходе реализации конкурентной стратегии, и определяется полученный эффект (этап 7). Главную роль на данном этапе играет конкурсный план, который по сути является источником накопления корпоративного опыта» [8; 23].

Анализируя свою деятельность в прошлых периодах, предприятие может постоянно улучшать и расширять свою сферу деятельности, адекватно реагировать на рыночные изменения, укреплять свои рыночные позиции и завоевывать новые рынки. Основные вопросы, на которые необходимо дать ответ:

- правильность выбранной стратегии?

- реакция конкурентов?
- правильность запланированных мероприятий и произвести соотнесение полученных результатов и запланированных?
- эффективность выполнения поставленных задач?
- выделить удачные и неудачные подходы, методы, идеи?

Если будет доказано, что конкурентная стратегия эффективна и имеет положительные последствия для компании, в следующем отчетном периоде будут рассмотрены вопросы коррекции и актуальности этой стратегии. После этого разрабатывается обновленный план соревнований с новыми целями (этап 8). Если конкурентная стратегия не оказывает положительного влияния или имеет негативные последствия, устанавливаются причины и разрабатывается новая конкурентная стратегия.

Выбор конкурентной стратегии обусловлен двумя основными моментами.

1. Привлекательность отрасли, то есть в какой период времени (отрасль) она может получить прибыль, а также определить факторы влияния.
2. Конкурентная позиция по отношению к конкурентам. В большинстве секторов некоторые компании могут быть гораздо более прибыльными, чем другие, независимо от среднего показателя рентабельности в отрасли в целом [9].

Окончательный выбор конкурентной стратегии можно сделать только с учетом обоих моментов, иначе стратегия не может быть оптимальной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аранжин, В.В. Ключевые факторы повышения конкурентоспособности современных организаций (по материалам российских научных публикаций) [Электронный ресурс] / В.В. Аранжин. // Современные научные исследования и инновации. – 2017. – №2. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2017/02/78086> (дата обращения: 17.03.2022).
2. Бабкин, А.В. Стратегическое планирование развития диверсифицированных компаний в условиях нестабильности: понятие, сущность, особенности / А.В. Бабкин, Е.А. Байков. // Экономические науки. – 2016. – №4. – С. 124-125.
3. Баумгартен, Л.В. Анализ методов определения конкурентоспособности организаций и продукции / Л.В. Баумгартен. // Маркетинг в России и за рубежом. – 2015. – № 4. – С. 23-27.
4. Журавель, М.А. Анализ факторов конкурентоспособности предприятия и принципы ее оценки [Электронный ресурс] / М.А. Журавель. // Современные научные исследования и инновации. – 2020. – № 9. – Режим доступа: <https://web.snauka.ru/issues/2020/09/93490> (дата обращения 15.03.2022)
5. Бурдюгова, О.В. Современные подходы к управлению конкурентоспособностью предприятия [Электронный ресурс] / О.В. Бурдюгова, Ж.Т. Кузембаева. // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2019. – №2. – Режим доступа: <https://ekonomika.snauka.ru/2019/02/16420> (дата обращения: 15.03.2022)
6. Бурим, Е.О. Влияние конкурентоспособности предприятия на финансовую устойчивость / Е.О. Бурим, О.А. Лымарева. // Молодой ученый. – 2019. – № 13. – С.364-366.
7. Литвак, Б.Г. Стратегический менеджмент: учебник для бакалавров / Б.Г. Литвак. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 507с.
8. Жаворонков, Д.В. Организационные структуры управления. Ученое пособие / Д.В. Жаворонков. – Краснодар: Кубанский государственный университет, 2020. – 100с.
9. Портер, М. Конкурентная стратегия. Методика анализа отраслей и конкурентов / М. Портер. – М.: Альпина Бизнес, 2020. – 608с.

Линский Д В.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Linskiy D. V.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПОДХОДА К РЕГУЛИРОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ON THE QUESTION OF THE TRANSFORMATION OF THE BEHAVIORAL APPROACH TO THE REGULATION OF ECONOMIC AGENTS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: Основа научного исследования данной проблематики заключается в определении инструментария регулирования экономических процессов в современных условиях цифровизации экономики на основе их моделирования и поведенческого подхода. Предложены дефиниция и признаки цифровизации экономических процессов, которые необходимо учитывать в процессе его регулирования с позиций поведенческой индивидуальности его субъектов. Определены типы их поведения реактивного и рефлексивного характера. Доказано, что активизация процесса цифровизации создает условия для распространения рефлексивного регулирования в экономической системе страны.

Ключевые слова: поведенческий подход, регулирование экономики, трансформация, экономическая наука, моделирование, экономические процессы, цифровая экономика и цифровизации.

Annotation The basis of scientific research of this problem is to determine the tools for regulating economic processes in modern conditions of digitalization of the economy based on their modeling and behavioral approach. The definition and signs of digitalization of economic processes are proposed, which must be considered in the process of its regulation from the standpoint of the behavioral individuality of its subjects. The types of their reactive and reflexive behavior are determined. It is proved that the activation of the digitalization process creates conditions for the spread of reflexive regulation in the economic system of the country.

Keywords: behavioral approach, regulation of the economy, transformation, economic science, modelling, economic processes, digital economy and digitalization.

Введение. Поведение широких слоев экономических агентов способно существенно влиять на показатели экономического развития страны, как в реальном секторе, так и в финансовом секторе, определяя цены финансово-экономических инструментов. Финансово-потребительская сфера является наиболее чувствительными к изменению конъюнктуры и поведения экономических субъектов через их существенное влияние на насыщение каналов денежного обращения, формирование ее дефицита или избытка производственного и потребительского спроса. Поэтому кризис классической экономической теории, в основе которой лежит концепция рационального выбора, вызвал возникновение новых научных подходов, среди которых все большее распространение получают институциональный и поведенческий.

Материал и результаты. Переход развития общества на новый количественный и качественный уровень, взаимное проникновение экономических, технических, социальных наук привело к возникновению новых интегрированных методов познания действительности. Ярким примером этого является рождение поведенческого подхода к исследованию действия экономических субъектов и принятия ими решений.

Данная проблемная тематика, ее роль в преодолении кризиса реального и потребительского секторов экономики рассматриваются в трудах многих отечественных и зарубежных ученых А.Ю. Борисов [1], И.Н. Дрогобышский [2], Е.Ю. Плотникова [6] и др. Для прогнозирования производственного и потребительского поведения многие современники экономической науки, Д.В. Линский [5], Г.П. Журавлёва, Н.В. Манохина и В.В. Смагина [7], А.В. Сычева и Е.Н. Евстегнеева [8] и др. использованы фильтры Карунена-Лоева. Они рассматривают поведенческие аспекты через призму корпоративной культуры. Ее моделирование сводится к превращению над персональными категориями, структуры общей социальной деятельности, усваиваются психикой человека, во внутренние структуры, которые порождают внешние действия. Однако, поведенческий подход к формализации деятельности субъектов на производственно-потребительском рынке является малоисследованным [1-8].

Целью исследования данной проблематики является определение инструментария регулирования экономических процессов на производственно-потребительском и финансовом рынках на основе их моделирования и поведенческого подхода. Поведенческий подход к формализации деятельности экономических агентов в производственно-потребительской сфере основывается на следующих положениях: имманентность аномалий и периодических рыночных кризисов, обусловленных психологическими факторами; конфликты целей как результат субъективности предпочтений участников производственно-потребительских отношений; асимметрия информации на рынках; коллективная нерациональность несмотря на кажущуюся рациональность отдельных субъектов производственных и потребительских отношений; эмоциональность принятия решений по покупке-продаже; эффект стадного поведения и т.д. [2]. Поведение субъектов потребительского рынка является важным источником стихийности, нарушения плановости его развития, возникновения неблагоприятных диспропорций и кризисов. Оно формируется за счет природных свойств "институционального человека", динамических характеристик (активность, эмоциональность), его индивидуально-психологических особенностей, системы потребностей, мотивов, интересов, внутреннего побуждения к их удовлетворению. Производственно-потребительский рынок можно представить открытой социально-экономической системой, субъекты которой имеют поведение регулирование, которого является одной из целей экономической системы, ради достижения которой формируется, активизируется и направляется поведение. Оно достигается, между прочим, благодаря внешнему и внутреннему влиянию на субъектов производственного и потребительского рынка, учету социально-психологических факторов и условий их функционирования [3]. Содержание экономических процессов на производственном и потребительском рынках определяют действия их субъектов. Они могут быть рациональными или нерациональными с точки зрения теории полезности. Поведение субъекта производственного и потребительского рынков может носить реактивный или рефлексивный характер. В первом случае имеют место ограниченные возможности осуществлять выбор при принятии решений, во втором-субъект осознает текущую ситуацию и осуществляет свободный выбор [4, 5]. Производственно-потребительский рынок может быть формализован как институциональное образование, который предполагает необходимость формирования соответствующего инструментария стимулирования развития. И принципал, и агенты влияют на процесс формирования отдельных институтов, стимулируют их возникновение и исчезновение. Решения экономических субъектов на упомянутых рынках воплощаются в экономической политике, которая имеет рефлексивную взаимосвязь с экономикой и производственно-денежной сферой. Поэтому рациональные решения в сфере производственно-потребительской политики должны быть составляющей макроэкономического регулирования и рассматриваться в комплексе с ним [7, 8]. Поведение экономических агентов с позиций

рефлексивного управления описывается рекурсивными функциями: как воздействующая функция, она может быть фактором изменения макроэкономических показателей.

Выводы: Основной научный исследования данной тематики заключается в определении инструментария регулирования экономических процессов на производственно-потребительском рынке на основе их моделирования и поведенческого подхода.

1. Систематизированы признаки производственно-потребительского рынка, которые необходимо учитывать в процессе его регулирования: ограниченная рациональность поведения индивидуальных субъектов и коллективная нерациональность; стихийность; неэффективность; имманентность аномалий, периодических кризисов; асимметрия, недостоверность, неполнота информации, возможность манипулирования ею; эмоциональность принятия решений и когнитивный диссонанс участников производственно-потребительских отношений.

2. Производственно-потребительский рынок можно представить открытой социально-экономической системой, субъекты которой имеют поведенческую индивидуальность, которая определяется уровнем их интеллекта, знаний, компетенций, эмоциональностью, социально-психологическими факторами и тому подобное. Поведенческий подход к регулированию производственно-потребительского рынка сводится к исследованию зависимости «стимул-реакция», а также рекурсивных функций, которые могут быть фактором производственных, потребительских и рыночных колебаний и других макроэкономических показателей, и когнитивной, которая является результатом субъективной оценки экономическими субъектами объективных изменений на рынках.

3. Поведение экономических агентов и субъектов производственно-потребительского рынка может носить реактивный характер, когда их возможность принятия решений является ограниченной, и рефлексивный характер, когда выбор является свободным и осознанным.

Перспективами дальнейших исследований является определение эффективности функционирования система производственно-потребительского хозяйства в условиях цифровизации производственного и потребительского рынков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Борисов А.Ю. Формирование основных положений Поведенческой экономики в работах Даниэля Канемана и Амоса Тверски / А. Ю. Борисов // Евразийский юридический журнал. – М.: 2017. – № 9. – С.363–365.
2. Дрогобыцкий И.Н. Поведенческая экономика: экзотика или наука? / И.Н. Дрогобыцкий // Мир новой экономики. – 2016. – № 3. – С. 94–105.
3. Кирсанов И.А. Поведенческая экономическая теория и поведенческие финансы как необходимый этап развития модели экономического человека / И.А. Кирсанов, Л.Б. Парфенова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 9-1. – С. 48-57.
4. Линский Д.В. Количественная оценка влияния ожиданий и предпочтений экономических агентов на социально-экономическое развитие / Д.В. Линский // Теоретическая экономика. – 2021. – № 4(76). – С. 66-75.
5. Линский Д.В. Основные концепции формирования ожиданий экономических агентов / Д.В. Линский, М.В. Рудак // Устойчивое ноосферное развитие: сборник тезисов докладов
6. А.В. Развитие научной межвузовской конференции, посвященной 156-летию со дня рождения В.И. Вернадского. Симферополь, 15.04.2019. – Симферополь: ИП Зуева Т.В., 2019. – С. 49-50.
7. Плотникова Е.Ю. Модель человека в рамках поведенческой экономики // Современные научные исследования и инновации. 2020. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2020/03/91635> (дата обращения: 16.04.2022).
8. Поведенческая экономика: современная парадигма экономического развития: монография / под ред. Г.П. Журавлёвой, Н.В. Манохиной, В.В. Смагиной. – Тамбов: Издательский дом ТГУ им. Г. Р. Державина, 2016. – 340 с.
9. Сычева поведенческой экономики / А.В. Сычева, Е.Н. Евстегнеева // Таврический научный обозреватель. – № 6 (23). – С. 7–74.

Липаева Ю.А.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Lipaeva J.A.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СПЕЦИФИКА ОТРАСЛЕВОЙ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

THE SPECIFICS OF THE INDUSTRY DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: широкий спектр решений, применяющийся почти во всех отраслях экономики формируется на базе передовых цифровых технологий. Цифровизация охватывает многие отрасли промышленности, но не все из них в данный момент готовы к цифровой трансформации. Скорость внедрения цифровых технологий на различных предприятиях напрямую зависит от возможностей организации (финансирование, кадровый потенциал и т.д.). В работе рассмотрены теоретические аспекты отраслевой цифровой трансформации, а также причины, по которым стоит внедрять цифровую трансформацию.

Ключевые слова: экономика, цифровая трансформация, бизнес, изменения.

Annotation: a wide range of solutions used in almost all sectors of the economy is formed on the basis of advanced digital technologies. Digitalization covers many industries, but not all of them are ready for digital transformation at the moment. The speed of implementation of digital technologies in various enterprises directly depends on the capabilities of the organization (financing, human resources, etc.). The paper considers the theoretical aspects of industry digital transformation, as well as the reasons why it is worth implementing digital transformation.

Keywords: economic, digital transformation, business, modification.

Цифровая трансформация означает операционные и культурные изменения бизнеса за счет интеграции цифровых технологий во все сектора компании. Поскольку цифровая трансформация будет выглядеть по-разному для каждой компании, отрасли и т.д., может быть трудно дать точное определение, применимое ко всему. В данный момент времени цифровая трансформация соотносится с рынками конечного потребителя, в которых один из неотъемлемых условий конкуренции является улучшение потребительского опыта, в частности благодаря персонализации сервисов и продукции. Благодаря этим обстоятельствам, цифровые платформы и экосистемы, включая радикально новые бизнес-модели, с которыми связывают появление понятия «цифровая трансформация», обрели столь быстрое распространение.

Области цифровой трансформации бизнеса [1, 3, 4]

Цифровая трансформация обычно затрагивает такие сферы бизнеса, как:

1. Бизнес-функции: операции, человеческие ресурсы, администрация, маркетинг и т.д.

2. Оптимизация и автоматизация бизнес-процессов.
3. Бизнес-модели: изменение ценностных предложений, потока доходов, трансформация концепции заработка денег.
4. Бизнес-актив: клиенты и информация становятся реальными активами.
5. Организационная культура: в тот момент, когда компания становится цифровой, она принимает новую IT-культуру, которая включает в себя гибкую методологию последовательные изменения. Все это изменяет взаимодействие, операции, культуру компании.
6. Модели экосистемы и партнерства: появляются новые подходы к бизнес-экосистеме, это приводит к новым источникам дохода.
7. Партнерский, клиентский и рабочий подходы: цифровая трансформация осуществляется для улучшения качества обслуживания клиентов, рабочих процессов и пространств, в результате чего, она влияет на взаимодействие, создавая новые способы общения с клиентами и сотрудничества с коллегами и партнерами.

Причины для внедрения цифровой трансформации:

1. Конкурентоспособность: большая часть организаций зависит от цифровых технологий.
2. Прибыль: с большой долей вероятности цифровая трансформация положительно скажется на доходах.
3. Оптимизация: цифровые технологии повышают производительность компании, оптимизируют бизнес-процессы.
4. Клиентоориентированность: большая часть людей в данный момент уже утопают в цифровой среде. Клиентам комфортно совершать покупки не выходя из дома, покупать вещи не вставая с дивана и общаться в социальных сетях. Они не хотят выходить из своей зоны комфорта. [3]

В России и ряде ведущих стран крупные компании являются лидерами по цифровизации в то время, как малые и средние организации значительно отстают по темпам внедрения цифровых технологий. В большинстве случаев, отрасли с достаточно высоким уровнем концентрации, в которых преобладает крупный бизнес, имеющий доступ к большим инвестиционным ресурсам, демонстрирует весомый прогресс в цифровизации. Цифровая трансформация создает большие возможности в различных отраслях экономики. Возможности, которые она открывает благодаря более эффективному производству и новым бизнес-моделям, весьма многообещающие [2]. Примеры успешной цифровой трансформации доказывают, что ее преимущества неоспоримы, и превращение организации в цифровую среду - это не вариант, а необходимость [3]. Наряду со всем вышесказанным, в различных отраслях экономики цифровая трансформация и внедрение цифровых технологий сами собой подразумевают наличие различных, в том числе по срокам и объемам осуществления, инвестиций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сорокоумов, А. Трансформация бизнеса. Как подобрать ключи к изменениям и довести их до конечного результата / А. Сорокоумов. – М.: Юрайт, 2012. – 248 с.
2. Бородич, С.А. Экономика. Учебное пособие для студентов экономических специальностей / С.А. Бородич. – М.: Новое знание. – 2016. – 403 с.
3. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: монография / Нижний Новгород: издательство «Профессиональная наука», 2018.
4. Юдина, Т.Н. Осмысление цифровой экономики /Т.Н. Юдина // Теоретическая экономика. – 2016. – №3. – С. 12-13

Литаврина С. С.

*студент 1 курса направления подготовки
Адаптивная физическая культура*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Litavrina S. S.,

1st year student adaptive physical education

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

THEORETICAL ASPECTS OF SPATIAL AND REGIONAL ECONOMY DEVELOPMENT

Аннотация: Рассмотрены теоретические подходы к развитию пространственной и региональной экономики. Проанализированы эволюционные тенденции и аспекты развития региональной и пространственной экономики. Выявлены основные сложности в развитии и своеобразность региональной экономики.

Ключевые слова: пространственная экономика, региональная экономика, наука, анализ, экономика.

Annotation: Theoretical approaches to the development of spatial and regional economy are considered. The evolutionary tendencies and aspects of the development of the regional and spatial economy are analyzed. The main difficulties in the development and originality of the regional economy are revealed.

Keyword: spatial economy, regional economy, science, analysis, economics.

Анализ пространственной экономики относят ещё к временам античности. Через некоторое время этот термин входил в экономические теории Томаса Мора, Томмазо Кампанелло, Шарля Фурье, Роберта Оуэна, Джона Стюарта, Адама Смита и Давида Рикардо. Но почти до девятнадцатого века фактору пространства выделялось немного времени в общих теориях. Но в конце двадцатого века стали возникать исследования звеньев пространственной экономики в работах таких людей как: Иоганна фон Тюнена, Вильгельма Лаунхардта, Альфреда Вебера и других. Их сторонниками в двадцатом веке стали Адольф Энглер, Торд Фолксон Паландер, Август Лёш, внесшие огромную лепту в развитие учения о пространственной экономике. Термин “пространственное развитие” укрепилось в научном мире на западе в начале семидесятых годов прошлого века и тут же приобрело много разных определений и толкований. о несмотря на обширный ассортимент публикации, а также существенное научное наследие и материалы известных учёных по части использования результатов анализа структуры пространственной экономики в практике, остаётся ещё достаточно вопросов и моментов, которые необходимо решить. Изучение жизни пространственной экономики начинается с возникновения наук об экономике и географии. В последней четверти девятнадцатого века в культуре Европы усилилось влечение к понимаю

пространственного достижения, как углублённого явления, определяющего весь ассортимент действий человека и человечества в целом.

О безвариантных и крупных перспективах совершенствования пространственной экономики в скором времени чётко констатируют эмпирические расчёты, которые относятся к определению межтерриториальных несоответствий, являющихся главным параметром деятельности и эффективности региональной политики государства, а если точнее, отражение способности властей отзываться на вызовы мировой глобализации и приспосабливать экономические системы к смене внешних условий.

В итоге, учитывая все вышесказанное, ясно, что в настоящее время нужно сдвинуть особое внимание к стороне пространственного аспекта региональной экономики.

Во времена СССР преобладало обозрение региональной экономики, как географического направления в науке: в научном объединении оно толковалась, как раздел, изучающий характерность и логичность расположения сил производства и совершенствования экономики в регионах, направленных на удачное развитие национального хозяйства, проведение государственного и территориального контроля и проектирования.

Со временем начал развиваться предмет региональной экономики, как изучение территориальных отношений в социальной и экономической системе страны, работа региональных подсистем экономики внутри страны, их самостоятельных элементов, взаимодействие между ними и способы управления социальным и экономическим ростом регионов страны. [1]. В некоторых методологических работах формируется уместность совокупного видения происходящих в регионах социальных и экономических процессов. Территориальная структура была создана во времена СССР. В её состав входят: края, области, республики, округа, автономные области, города федерального значения. Все это является регионами, то есть субъектами РФ с равными правами. [2]. В предмет региональной экономики входят: анализ экономики в различных регионах, а также их экономических связей; региональные системы и расположение сил производства; имитация управления регионом; аспекты в экономической жизни региона; улучшение устройства и способов контроля и регулировки хозяйства на территории региона. В ходе переустройства регионального управления к началу двухтысячных годов приумножились прогрессивные изменения, в результате которых экономика регионов России все сильнее приобретала характер функционально - ориентированных профилей в хозяйственной квалификации мезоэкономических единиц, как органических устройств её экономики, которые осуществляют в национально - хозяйственном репродуктивном этапе функции специальных органов совокупного макроэкономического организма страны, а если говорить о мезоэкономике, то выполняет задачи воспроизводительно функционирующей территориально - промышленной системы хозяйства в регионе. В этом и заключается сложность в изучении региональной экономики, которая структурно относится к мезоэкономике и представляет собой специальное образование хозяйства, своеобразность которого выражается в множестве организационных форм деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Серебренникова А. В. Пространственная экономика: перспективы развития // Региональная экономика и управление: электронный научный журнал. ISSN 1999-2645. — №4 (64). Номер статьи: 6409. Дата публикации: 27.10.2020. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prostranstvennaya-ekonomika-perspektivy-razvitiya/viewer>

2. Молчанов И. Н., Молчанова Н. П. Развитие региональной экономики и концепция пространственного развития: ретроспективный анализ // Вопросы управления. 2019.

№ 2 (38). С. 92—105. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-regionalnoy-ekonomiki-i-kontseptsiya-prostranstvennogo-razvitiya-retrospektivnyy-analiz/viewer>

Литвиненко Д.Д.

*студент 2 курса направления подготовки
47.03.01 Философия*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Litvinenko D.D.,

2nd year student 47.03.01 Philosophy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*Cand. Sc. Economics, Associate Professor of the
Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ДИСТРИБУЦИИ ИГРОВЫХ ПРОГРАММ

ASPECTS OF DEVELOPMENT OF DIGITAL DISTRIBUTION OF GAME SOFTWARE

Аннотация: Современное развитие характеризуется трансформацией в новую экосистему – цифровую экономику. Данная необходимость определяется потенциалом, накопленным в области производства информационных, телекоммуникационных технологий, программного обеспечения, что создало предпосылки к новой форме взаимодействия управления во всех отраслях экономики. В связи с этим актуальны проблемы цифровой дистрибуции.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, интернет-технологии.

Annotation: The modern development is characterized by the transformation into a new ecosystem - the digital economy. This need is determined by the potential accumulated in the production of information and telecommunication technologies, software, which created the prerequisites for a new form of management interaction in all sectors of the economy. In this regard, the problems of digital distribution are relevant

Keywords: digital economy, digitalization, Internet technologies.

Цифровизация становится новой тенденцией современной экономики и социальной жизни, цифровая трансформация вызывает глобальные преобразования в различных сферах жизни людей, определяет ряд современных проблем, возникающих на фоне структурных и информационных изменений. Решению задач обеспечения устойчивого развития отраслей экономики, внедрения инноваций для повышения производительности труда может способствовать цифровая трансформация общества. Кроме этого цифровая экономика предполагает высокую способность различных слоев населения к социальной адаптации [1].

На данный момент существует множество веб сайтов, которые посещают огромное количество людей. Сложно представить настоящую реальность без благ цифрового века. Интернет стал не только площадкой для коммуникаций между людьми, но и средством производства. Различные IT-кластеры производят внутри страны сотни программных продуктов. Активное распространение интернет-технологий и их применение практически во всех сферах жизни и деятельности современных людей приводят к существенным структурным

изменениям в привычных системах и организациях. Все чаще встречаются стратегии и схемы построения бизнеса по установленным стандартам. Новизна результатов интеллектуальной деятельности в сфере информационно-коммуникационных технологий, влияющая на развитие организации цифровых платформ и программных продуктов, в Российской Федерации относительно мирового уровня достаточно высока [2].

Согласно обзорному анализу рынка приложений для смартфонов – крупнейшими платформами онлайн дистрибуции приложений являются: App Store – который подходит для крупных издателей, модель монетизации которых строится именно на продаже программного обеспечения, преимущественно на английском языке и для относительно мощных мобильных устройств; Google Play – наилучший выбор для разработчиков желающих покрыть широкую массу аудитории, но неплатежеспособной\или готовых оценить демо-версию проекта. Благодаря этому возможно получать прибыль с показов рекламы, или же предоставить услугу “расширенной версии без рекламы. Однозначно данные рекомендации можно считать частными случаями так называемых «чистых» стратегий и не исключают смешанное их использование. Также не стоит забывать об альтернативных источниках дохода и различных целях издателей, которые не всегда преследуют цель получить какую-либо прибыль. Когда цифровая дистрибуция только появилась, издатели в большинстве своем относились к ней настороженно. Но прошло время, и они поняли, что воевать с этой технологией бесполезно. Цифровая дистрибуция игр становится все более распространенной, при этом крупные издатели и ритейлеры уделяют больше внимания цифровым продажам. По мнению ведущих мировых аналитиков, рынок игровых приложений имеет огромные тенденции развития. Индустрия компьютерных игр вошла в число самых прибыльных и догнала по показателям роста прибыли киноиндустрию и индустрию спорта [3]. Так же стоит отметить, что существует общий перечень действий, направленных на продвижение игры, которые являются наиболее популярными. К ним следует отнести: сервисы цифровой дистрибуции, вирусная реклама, видеохостинговые и стримерские площадки. Данный список является общим для большинства современных игровых приложений. Несмотря на проблемы, эксперты отмечают рост интереса пользователей к легальным играм и, конечно же, рост объем продаж – за счет активной работы с провайдерами и крупными интернет-площадками. Перспективы здесь значительные – ведь цифровая дистрибуция удобнее розницы по всем параметрам. Цифровая дистрибуция – это способ распространения цифрового контента без использования материального носителя, как правило, состоящий в загрузке через Интернет на устройство пользователя. Итак, развитие цифровой дистрибуции игр в России – это достаточно сложный длительный процесс, в ходе которого нужно преодолеть проблемы как экономического, системного характера (доступность широкоформатного доступа в сеть, банковская культура и т.д.), так и идеологического, из области коллективной психологии, привыкшей к тому, что нужно получить быструю выгоду сейчас, не задумываясь о перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Фомичёва, Т. В. Ценности россиян в контексте цифровизации российской экономики / Т. В. Фомичёва, В. И. Катаева. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsennostirossiyan-v-kontekste-tsifrovizatsii-rossiyskoyekonomiki> (дата обращения: 06.04.2022).
2. Шадченко Н. Ю. Цифровая трансформация общества: тенденции и перспективы./ Н.Ю. Шадченко. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-obschestva-tendentsii-i-perspektivy-1/viewer>(дата обращения: 04.04.2022).
3. Сидорко К.В. Анализ рынка цифровой дистрибуции мобильных приложений /Сидорко К.В. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-rynka-tsifrovoy-distributsii-mobilnyh-prilozheniy/viewer>(дата обращения: 26.03.2022).

Логунова Н.А., Алексахина Л.В.
д.э.н., проректор по научной работе;
к.э.н., доцент кафедры экономики
и гуманитарных дисциплин
ФГБОУ ВО «КГМТУ»,
г. Керчь, Россия

Logunova N.A.,
Doctor of Economics,
Vice-Rector for Scientific Work
Aleksakhina L.V.,
Candidate of Economics, Associate Professor of
the Department of Economics and Humanities
KGMTU,
Kerch, Russia

РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОСИСТЕМНОГО ПОДХОДА К РАЗВИТИЮ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКИ РЕГИОНА

IMPLEMENTATION OF AN ECOSYSTEM APPROACH TO THE DEVELOPMENT OF MARITIME TRANSPORT AND LOGISTICS IN THE REGION

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы сохранения целостности экосистемы при осуществлении морехозяйственной деятельности; обозначены объекты и контактные аудитории реализации социально-экономической ответственности, а также сформулированы принципы ответственного природопользования с позиций системного подхода.

Ключевые слова: экосистемы, морской транспорт, логистика, морепользование

Annotation: The article deals with the issues of preserving the integrity of the ecosystem in the implementation of marine economic activities; the objects and contact audiences for the implementation of socio-economic responsibility are identified, and the principles of responsible environmental management are formulated from the standpoint of a systematic approach.

Keywords: ecosystems, marine transport, logistics, marine use

Стратегические и тактические аспекты функционирования и развития морского транспорта и логистики, в том числе его инфраструктурной, рыбохозяйственной, туристско-рекреационной и др. составляющих, определяют необходимость в гармонизации социо-эколого-экономических интересов на основе синхронизации управляющих воздействий как на уровне регионально-отраслевого пространства, так и на уровнях государственного и муниципального управления, с целью обеспечения высокого качества жизни населения и устойчивого развития регионально-отраслевых комплексов и систем [1]. Вышеизложенное обуславливает значимость реализации концепции ответственного морепользования, базирующейся на сохранении целостности экосистемы при осуществлении морехозяйственной деятельности и достижении экономических целей в рамках транспортно-логистического комплекса региона.

Отметим, что завязанная на морепользовании экономически и экологически устойчивая и социально-ориентированная индустрия предполагает обеспечение ответственности товаропроизводителей с двух позиций. С одной стороны – это объекты и контактные аудитории (экосистемы, в состав которых входят водные живые ресурсы и водные объекты и земельные ресурсы; и общественность региона, представленная потребителями продукции и услуг и пр. пользователями природных ресурсов), а, с другой – ограничения (технические, финансовые,

административные, информационные, финансовые, информационные и др.), и движущие силы обеспечения данной ответственности [2]. Кроме того, реализация экосистемного подхода к развитию морского транспортно-логистического комплекса возможна лишь при условии осуществления разрешительных процедур и организации контроля со стороны государственных структур за использованием водными объектами непосредственными участниками морехозяйственной деятельности.

При этом особенности функционирования морского транспортно-логистического комплекса и специфика природно-ресурсной базы региона должны отражаться в системе принципов обеспечения социально-экономической ответственности в морехозяйственной деятельности (рис. 1).



Рисунок 1 – Основные принципы обеспечения социально-экономической ответственности морепользования

Предложенные принципы в свою очередь должны базироваться на достижении целей национальной безопасности и опираться на современные механизмы и организационные формы развития предпринимательства, в том числе интеграционные образования кластерного типа и государственно-частное партнерство, а также приниматься во внимание при обосновании приоритетных направлений морехозяйственной деятельности в контексте реализации экосистемного подхода к её осуществлению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Прокофьева Т.А. Проектирование и организация региональных транспортно-логистических систем. М., 2009. 334 с.
2. Алексахина Л.В. Устойчивое эколого-экономическое развитие морехозяйственной деятельности в Крыму // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации: материалы XIX региональной научно-практической конференции, г. Евпатория, 01-02 декабря 2017 г. / под общ. ред. В. М. Ячменевой. - Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2017. С. 27-30.

Лунёв Д.В.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.04 Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

*старший преподаватель кафедры
управления персоналом*

Пенчковская Е.В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Lunev D.V.

*3 rd. year student, 38.03.04
State and municipal management*

Scientific adviser:

Penchkovskaya E.V.

*Senior lecturer of Personnel management
Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПОВЫШЕНИЕ ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ

ENHANCING HUMAN CAPITAL INDEX — IMPORTANT COMPLEX OF INNOVATIVE PERSONNEL POLICY

Аннотация: Одним из основных факторов экономического роста в современных условиях развития экономики является формирование человеческого капитала на основе адаптивной, гибкой и мобильной инновационной кадровой политики предприятий. Актуальность исследования вопросов формирования кадровой политики продиктована необходимостью усовершенствования ее реализации в условиях инновационной экономики, процессов глобализации и развития цифровой экономики.

Ключевые слова: инновации, человеческий капитал, компетенции, стратегия управления персоналом, цифровая экономика.

Annotation: One of the main factors of economic growth in modern conditions of economic development is the formation of human capital on the basis of adaptive, flexible and mobile innovation personnel policy of enterprises. The urgency of the research of the formation of personnel policy is dictated by the need to improve its implementation in the conditions of the innovative economy, globalization processes and the development of the digital economy.

Keyword: innovations, human capital, competencies, strategy of personnel management, digital economy.

Инновациями являются нововведения, существенно повышающие качество определенной деятельности, способствующие повышению конкурентоспособности компании, продукта, услуг и увеличению за счет этого прибыли компании. Инновация – изобретение будущего, и она должна пронизывать компанию и охватывать всю ее деятельность: новые продукты, услуги, процессы, стратегии, бизнес-модели, каналы сбыта и рынки. Креативность – это выдвижение новых идей, а инновация – воплощение их на практике. Инновационные процессы начинаются определенными научными разработками, а завершаются в сфере

производства, приводя к прогрессивным изменениям. Особенно важны инновационные технологии в сфере управления персоналом. Цель инновационной работы с персоналом – создать инновационную кадровую политику предприятий для современных инновационных стратегий управления персоналом. Кадровая политика – это система правил и норм, стремлений и ограничений во взаимоотношениях персонала и организации в целом, по которым действуют работники во внутренней и внешней среде. Управление персоналом как система обязана базироваться на кадровой политике, которая выступает составной частью системы стратегического управления организацией. Важным моментом является четкое понимание соотношения и взаимосвязи таких понятий как "стратегия управления организацией", "стратегия управления персоналом" и "кадровая политика". В этой связи ряд специалистов отмечают важную отличительную особенность стратегии управления персоналом: она тесно связана со всеми другими функциональными стратегиями организации, а управление персоналом представляет собой способ, посредством которого выполняются, достигаются все деловые стратегии организации. На основании стратегии управления персоналом формируется политика управления персоналом, то есть ее кадровая политика, конкретизирующая направления и принципы развития системы управления персоналом. Под стратегией и политикой управления персоналом предприятия понимают систему теоретических взглядов, идей, принципов, определяющих основные направления работы с персоналом, его формы и методы. Инновационная стратегия управления персоналом в большей степени ориентирована на скорейшие изменения в производстве, новую технологию, динамизм внешнего окружения, конкуренцию. Такой подход к проблеме управления персоналом ставит во главу угла человеческие ценности, рост квалификации персонала, адаптацию кадров к изменяющимся экономическим условиям. Конфигурация среды и цели функционирования компании приводят к необходимости переориентации практики работы с персоналом. В основу этих изменений положено требование интеграции функций по управлению персоналом, трудом и социальными процессами как необходимое условие для решения комплекса задач по использованию человеческого капитала на предприятиях. Сфера управления персоналом шаг за шагом трансформируется благодаря внедрению информационных технологий и диджитализации. Инновационные инструменты позволяют вывести процесс подбора персонала на новый уровень и обеспечить эффективность системы управления.

Перед стратегией управления персоналом поставлены следующие задачи:

- определение текущей и перспективной потребности в персонале, выполняющем необходимое количество работы определенного качества в нужный момент времени на определенном месте (предприятии) с учетом диктуемых цифровой революцией процессов.
- управление кадровыми процессами: изучение и анализ рынка труда, подбор, найм, адаптация персонала, поиск талантов, способных внедрять креативные инновации, профориентация и профотбор, контроль текучести, высвобождение кадров с учетом современных стратегий управления персоналом (head hunter, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг).
- развитие персонала, формирование кадрового резерва, продвижение кадров посредством внедрения программ личного карьерного роста, поиск точек роста работников, разработка индивидуальных планов карьеры и соответствующих критериев ее развития.
- привлечение персонала и стимулирование высокой производительности труда: обеспечение высокого уровня производительности труда посредством организации системы материального и нематериального стимулирования; развитие состязательности в труде, системы поощрения заслуг и стимулирования групповой деятельности.
- организация эффективной деятельности работников: расстановка кадров в соответствии с производственными задачами, с учетом профессионально-квалификационных качеств (компетенций) работников, талантов, их предпочтений и способностей; улучшение условий труда; организация рабочих мест; обеспечение ритмичности работы.
- обучение персонала: организация всех видов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в соответствии с индивидуальными потребностями и требованиями современного рынка труда.

- изучение социальных процессов в коллективе, организация оценки персонала как информационной основы принятия решений по кадровым вопросам.
- усовершенствование деятельности самой службы управления персоналом.

Инновационная кадровая политика создает не только благоприятные условия труда, но и обеспечивает возможность карьерного роста и необходимую степень уверенности в завтрашнем дне. Поэтому основной задачей является обеспечение в управлении персоналом учета интересов всех категорий работников и групп трудового коллектива. рис 1.

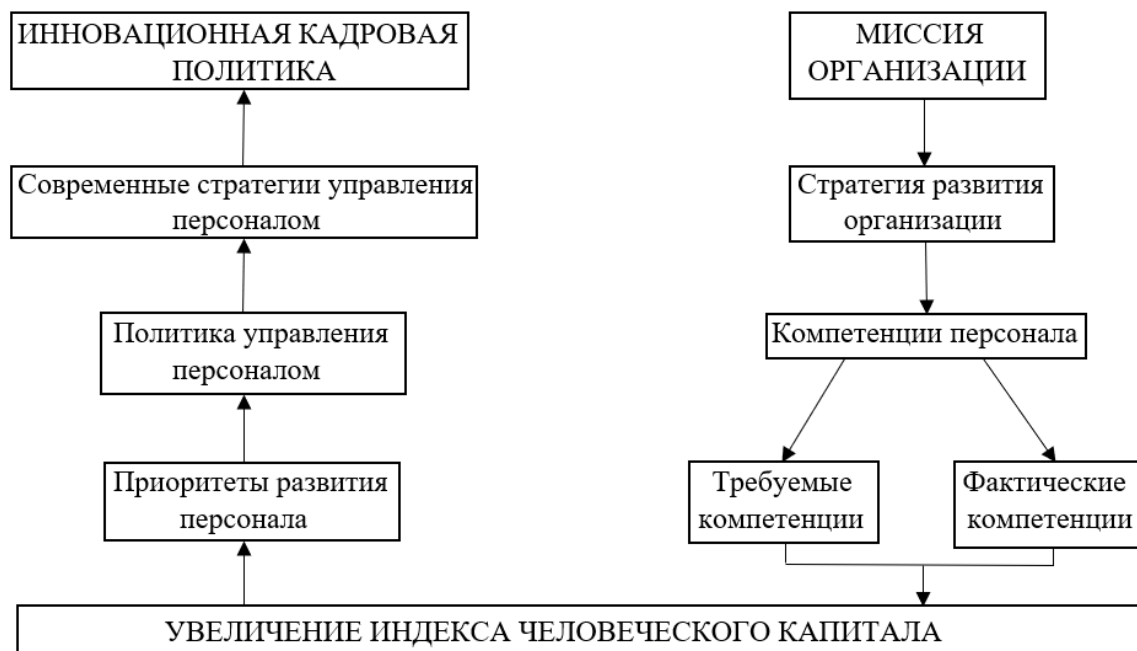


Рисунок 1 - Схема взаимосвязи индекса человеческого капитала с инновационной кадровой политикой.

Экономическое развитие государства в значительной степени зависит от инновационного развития предприятий, которое в свою очередь базируется на формировании человеческого капитала на основе инновационной кадровой политики. Ряд объективных обстоятельств требует повышения индекса человеческого капитала как важной составляющей инновационной кадровой политики предприятий. Инвестирование в человеческий капитал, который дает рабочей силе новые и более продуктивные знания, стимулируя процесс продуцирования новых идей и пути их реализации, обеспечит устойчивый экономический рост и будет играть роль определяющего фактора социально-экономического развития страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Голянич В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте / Голянич В.М., Кудрявцева Е.И. // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-tehnologii-v-kadrovom-menedzhmente-1>
2. Шайбель Т.В. Инновационные подходы к формированию кадровой политики предприятия // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 8. – С. 297-298. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=1928>
3. Инновации в управлении персоналом // Официальный сайт Директор по персоналу. – 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru>

Лутай Д.Д.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Lutai D.D.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic theory,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭКОСИСТЕМЫ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ

ECONOMIC ECOSYSTEMS AND THEIR CLASSIFICATION

Аннотация: целью данной работы является рассмотрение таких вопросов, как экономические экосистемы и их классификация, а также выгоды для общества и отдельных лиц в экономических экосистемах.

Ключевые слова: экономика, цифровизация, экосистема, классификация экосистем.

Annotation: the purpose of this work is to consider issues such as economic ecosystems and their classification, as well as benefits for society and individuals in economic ecosystems.

Keywords: economic, digitalization, ecosystem, ecosystem classification.

Важными составляющими современного общества являются экономическая конвергенция и цифровизация. Ведущей формой ведения бизнеса в рамках экономической конвергенции под влиянием цифровизации становится экосистема, которая позволяет организации позиционировать свои продукты и услуги в цифровом мире, где искусственный интеллект как революционная технология становится все более важной [2, 3].

На сегодняшний день существует экосистемы общего типа, информационно-технологические и цифровые экосистемы.

Экономическая экосистема является основой маркетинговой стратегии, которая продолжает стимулировать наиболее эффективные и наименее затратные инвестиции в бизнес-маркетинг [1], что в свою очередь обеспечивает благоприятное развитие проекта в интернет пространстве, а именно:

- 1) первоначальные затраты на бизнес в интернет пространстве ниже, чем если бы разработчики выбрали автономную версию;
- 2) Интернет предлагает постоянно совершенствующиеся инструменты цифрового маркетинга – искусственный интеллект – для привлечения клиентов;
- 3) относительно легко выйти на международные рынки с помощью одной и той же платформы: веб-сайта разработчика. Веб-сайт является осью всех стратегий цифрового маркетинга, где всё достигает кульминации;
- 4) любое онлайн-действие поддается измерению, что обеспечивает исчерпывающий контроль за ходом бизнеса. Показатели дают представление о цифровом активе разработчика.

Платформа, на которой рисуются различные индикаторы. Все это помогает принимать решения о направлении стратегий с четким видением.

5) Интернет предлагает множество ресурсов для повышения видимости сети.

Среди цифровых экосистем выделяют веб-сайт. Выступает как центр цифровой экосистемы, где пользователи могут познакомиться с разработчиком и где он будет централизовать все онлайн-конверсии. Микросайты как отдельные веб-сайты, которые расширяют функциональность основного веб-сайта, позволяя дополнять его содержимое. SEO – это набор методов онлайн-маркетинга, который позволяет разработчику органично позиционировать его веб-страницы в поисковых системах.

Стратегия бренда или фирменный стиль – это то, что определяет дух бренда. Это интеллектуальное выражение экосистемы и ее фундаментальная часть – донести послание по всем ее каналам.

Контакт с целевой аудиторией и заинтересованными сторонами происходит через электронные письма, контактные формы, воспитание потенциальных клиентов – маркетинговая техника, направленная на образование или развитие потенциальных клиентов и лояльность текущих клиентов для достижения определенной цели; как покупка продукта или услуги. В случае с текущими клиентами разработчику следует улучшать их эволюцию в рамках портфолио товаров и услуг – отправка персонализированных электронных писем помогает сделать клиентов лояльными и чувствовать себя ценными.

Чтобы расти, организация должна разумно инвестировать в цифровые и социальные сети. Поисковые системы и оптимизированный контент – вот что позволяет системе развиваться и расти. SEM позволяет проводить разработчику рекламные кампании в Интернете в поисковых системах и медийной сети для привлечения трафика на его сайт. А целевые страницы позволяют разработчику сообщать о специальной кампании через целевой веб-сайт, где он может конвертировать своих посетителей в потенциальных клиентов для своей компании.

Блог можно было бы считать сердцем бренда с постоянным содержанием в поисковой системе, что поддерживает жизнь экосистемы. Разработчик работает над контент-маркетингом, публикуя ценные публикации, полезные для его целевой аудитории. Социальные сети облегчают прямой контакт с клиентами, создавая возможности для улучшения процессов. Это также поможет получить видимость в Интернете и генерировать социальный трафик.

Таким образом, экосистема обеспечивает всем ее участникам выгоду. Так, пользователь (клиент экосистемы) удовлетворяет свои потребности в продуктах, предоставляемых через каналы экосистемы всем ее участниками; реализуемый в рамках экосистемы, получает «расширенного» клиента и в определенных случаях еще и дополнительного партнера по бизнесу; инициатор получает процент от взаимодействия с клиентом и партнерами по совместному бизнесу и т. д.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бородич, С.А. Экономика. Учебное пособие для студентов экономических специальностей / С.А. Бородич – М.: Новое знание. – 2016, 403 с.
2. Гомола, А.И. Экономика / А.И. Гомола, В.Е. Кириллов, П.А. Жаннин – М.: Академия. – 2017, 336 с.
3. Гайсина, Д.В. Трансформация современных бизнес-моделей в сторону экосистем: доклад / Шестая конференция «Проектирование бизнес-архитектур 2017», 2017.

Люманова.Э.Л.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент, кафедры управления персоналом

Яновская.А.А

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Lyumanova.E.L.,

*4th year student of the direction of training
38.03.03 Personnel management*

Scientific supervisor:

Yanovskaya.A.A.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

REGULATION OF LABOR ACTIVITY IN THE TRANSITION TO THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматриваются аспекты процесса регламентирования деятельности персонала при переходе к цифровой экономике. Анализируется воздействие цифровизации на регламентирующие акты в организации и дается оценка данного явления в целом.

Ключевые слова: Цифровизация, регламентация, регламент, цифровая экономика, управление персоналом, информационные технологии, персонал

Annotation: This article discusses aspects of the process of regulating the activities of personnel during the transition to the digital economy. The impact of digitalization on regulatory acts in the organization is analyzed and an assessment of this phenomenon as a whole is given.

Keywords: Digitalization, regulation, regulation, digital economy, personnel management, information technology, personnel

Актуальность данной темы заключается в том, что сейчас, в эпоху активного развития бизнеса и связанных с ним процессов, растет влияние цифровых и информационных технологий на деятельность каждой организации. Сейчас организациям для повышения конкурентного преимущества и увеличения эффективности необходимо прибегать к использованию цифровых технологий. Они позволяют усовершенствовать работу персонала и производственную деятельность и распространять это на другие сферы деятельности организации. В том числе они не оставляют без внимания такой процесс, как регламентация деятельности персонала.

Регламентация деятельности персонала - это процесс регулирования работы сотрудников путем создания нормативных актов и правил в рамках конкретной организации. Регламентация занимает ключевую позицию во всем цикле управления и является инструментом, благодаря которому осуществляется процесс управления [3]. Для регламентации и характеристики деятельности рассматриваемых процессов используются нормативные акты, положения о

направлении деятельности, методические указания и т.д. При проведении процесса разработки нормативных документов HR-специалисты играют достаточно важную роль. Основными регламентирующими документами в организации являются:

- устав организации;
- штатное расписание;
- должностные инструкции;
- трудовые договоры;
- положения об оплате труда и др.

Для того чтобы деятельность предприятия была четкой и эффективной, необходимо провести регламентацию деятельности всех организационных субъектов, а также ресурсов и процессов деятельности, которые необходимы для её успешного развития и функционирования [3]. Сейчас повсеместно и активно во все аспекты деятельности организации внедряется такое понятие как цифровизация. Цифровизация представляет собой процесс внедрения цифровых и инновационных технологий в различные сферы деятельности [2]. Основная суть процесса цифровизации состоит в сборе, анализе и аналитике данных. Если рассматривать деятельность организаций, то и привычная всем бумажная регламентация и устарелый процесс её ведения постепенно претерпевает ряд изменений.

Во-первых, цифровизация затрагивает изменения в процессе изучения сотрудниками основных нормативных документов. Зачастую процесс принятия сотрудниками норм, ценностей и целей организации, в которую они приходят, протекает очень затруднительно. Причина заключается в том, что новый персонал не имеет прямого доступа к документам и актам, где отражены основные положения об организации [1]. Следовательно, процесс адаптации существенно затягивается и усложняется. Поэтому для удобства знакомства с основными нормативными актами руководству необходимо предоставлять их в цифровом формате. На главном сайте организации, где будет представлена основная информация, необходимо прикреплять основные регламентирующие документы и уведомлять сотрудников об этом. Таким образом, такие регламентирующие документы как: устав, положения об оплате труда, положение о мотивации персонала будут доступны и понятны для всех сотрудников.

Во-вторых, можно изменить способ хранения данных внутри организации. На данный момент практически везде существует бумажный архив, где хранятся различного рода документы, связанные с деятельностью организации, а также персонала, который работает внутри нее. При использовании такого архива есть риск пропажи бумаг, возникновения пожаров и прочих ситуаций, которые могут навредить документам. Поэтому можно внедрить в деятельность организации использование облачного хранилища, которое позволит безопасно хранить документы. Возможность хранить данные в облаке предоставляют на данный момент большое количество платформ. Одними из таких являются: Microsoft OneDrive, pCloud, MediaFire, Box и другие. Все перечисленные площадки подстраиваются под работу с организациями и имеют различные корпоративные тарифы.

Подводя итог вышесказанному, следует сказать, что процесс цифровизации меняет привычное понимание о процессе регламентации и выводит его на новый уровень. Он дает возможность поставить свои регламенты на ступень, которая будет доступна и понятна не только для руководителей организации, но и для сотрудников, чью деятельность они должны регулировать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белицкая И.Я., Кузнецов Д.Л., Орловский Ю.П., Черняева Д.В. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики: монография, ред. Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов. М.: ООО «Юридическая фирма «Контракт», 2018. 152 с.
2. Ивасенко А.Г. Информационные технологии в экономике и управлении: Учебное пособие / А.Г. Ивасенко. - М.: КноРус, 2018. - 288 с
3. Карташова, Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник / Л.В. Карташова. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 235 с.

Мабиала Ж.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭКОСИСТЕМНЫЕ ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ И ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

ECOSYSTEM DIGITAL PLATFORMS AND DRIVERS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: Раскрыта сущность понятия инновационной трансформации экономики и определены основные детерминанты развития цифровой экономики. Уточнены ее многогранные основы. Дана сущность цифровая экономика, как систематическая трансформация всех сфер экономики перенесением информационных ресурсов и знаний на компьютерную платформу. Выделен факт, что в существующей литературе нет консенсуса относительно общего понимания категории «цифровая трансформация экономики». Сформулирована позиция, что трансформация экономики на цифровой инновационной основе базируется на производстве электронной коммерции.

Ключевые слова: экосистемы, цифровые платформы, трансформация экономики, электронная коммерция, цифровая экономика.

Annotation: The essence of the concept of innovative transformation of the economy is revealed and the main determinants of digital economy development are determined. Its multifaceted foundations have been clarified. The essence of the digital economy is given as a systematic transformation of all spheres of the economy by transferring information resources and knowledge to a computer platform. The fact that there is no consensus in the existing literature on the general understanding of the category of "digital transformation of the economy" is highlighted. The position is formulated that the transformation of the economy on a digital innovation basis is based on the production of e-commerce.

Keywords: ecosystems, digital platforms, economic transformation, e-commerce, digital economy.

Введение. Платформы постепенно становятся доминирующей организационной формой в цифровой экономике. Они формируют основные современные тренды ее развития экономики страны и ее регионов, и ее взаимодействия с экономическими субъектами и агентами. С позиции формирования и развития производственных мощностей, цифровые платформы активно инвестируют в разработку алгоритмов формирования общего мнения о ожиданиях экономических агентов. Именно это позволяет, в сочетании с сетевым эффектом, достигать экспоненциального роста основных экономических параметров. Цифровизация экономики является свершившимся фактом. Если полтора десятка лет цифровой экономикой называли в большинстве своем условные модели, а в большинстве стран мира ИТ-сектор не играл заметной роли, то сейчас вес отраслей, опирающихся на использование цифровых технологий, в каждой стране уже достигает нескольких процентов ВВП. Во многих сферах процессы цифровизации происходят столь стремительно, что в розничной торговле, для реализации программного обеспечения именно на подобный формат приходится основной объем реализации товаров и

услуг. Цифровые платформы являются организационной основой, с помощью которой в основном и происходит трансформация экономического устройства. Цель настоящей работы состоит в определении факторов и способов трансформации бизнеса цифровыми платформами в условиях формирования цифровой экономики.

Материалы и результаты. Способность цифровых платформ к разрушению традиционных рыночных структур и экономических агентов (digital platform disruption) является одной из крупнейших иллюстраций развертывания цифровой экономики как нового этапа в развитии экономических отношений в обществе. В научной литературе даже появился специальный термин – цифровой разрушитель (digital disruptor) [1, с. 1]. Им обозначают компанию, в основе которой цифровая бизнес-модель, в отличие от конкуренции с существующими на рынке решениями, комплексно трансформирует весь рынок, быстро занимая ведущее место на нем и уничтожая прибыльность существующих бизнесов [2, с. 1].

«Международная организация OECD имеет три ключевых компонента цифровой экономики» [5]:

- поддерживающая инфраструктура (аппаратное и программное обеспечение, Телекоммуникации, сети и т.п.);
- электронный бизнес (ведение финансово-хозяйственной деятельности и прочих бизнес-процессов через компьютерные сети);
- электронная коммерция (дистрибуция товаров через сеть Интернет).

«Современные тренды перспективного экономического роста на структурной трансформации экономики возможно реализовать на основе цифровых конкурентоспособных технологий, и, на ближайшую перспективу проблемы повышения эффективности экономической системы будут решаться в разрезе трансформационных концепций внедрения инноваций и стимулирования их активности» [6, 7].

«Систематическая цифровизация социально-экономической жизни РФ основана на концепции развития цифровой экономики, под которой понимают «деятельность, в которой ключевыми факторами производства являются цифровые (электронные, виртуальные) данные – как числовые, так и текстовые. Цифровая экономика базируется на информационно-коммуникационных и цифровых технологиях, быстрое развитие и распространение которых уже сегодня влияют на традиционную экономику, трансформируя ее от экономики, что потребляется ресурсы, к экономике, что их создает» [8].

«Цифровые технологии с каждым годом все больше интегрируются в социально-экономические процессы в целом, и предпринимательскую деятельность в частности. Трансформация коснулась всех отраслей экономики страны: банковского и парабанковского дела, информационно-телекоммуникационной сферы, торгово-логистической сферы, здравоохранения и оздоровительной деятельности и т.п. Из гола в год спектр данного тренда будет только расширяться» [1].

Цифровые платформы представляют относительно новое явление, которое получило развитие в течение последних десяти лет. Они представляют ключевой инструмент цифровой трансформации, которая обеспечивает информационный обмен и транзакции между большим количеством пользователей. Это совокупность технологических решений, которые создают основу для функционирования специализированной системы цифрового взаимодействия, снижая транзакционные издержки и нивелируя роль субъектов посреднических операций [9].

По мнению П. Хинсена, венчурного предпринимателя и основателя консультационного сообщества, которое помогает компаниям процветать в эпоху срыва Nexxworks, существуют такие самые распространенные детерминанты, которые позволяют платформам формировать адекватные цифровые ниши: использование баз данных; цифровые платформы постоянно собирают различные данные о пользователях и др. Платформы используют алгоритмы для понимания эволюции спроса и предложения на товары; сетевые эффекты. Используя систему положительных оценок (лайков) и обратных связей, платформа привлекает новых пользователей, становится сильнее с каждым последующим взаимодействием [10].

Сущность «экосистемы» заключается в комбинации качеств продуктовых платформ,

занимающихся выпуском семейства продуктов и рыночных посреднических сервисов, что является основой интеграционных платформ. Экосистема объединяет две группы участников: производителей, среди которых: ключевые производители продукта или услуги – участники обеспечивают создание дополнительной продукции за помощью цифровых и платформенных технологий, а также потребители, которые покупают услуги и дополнительные продукты через платформу [7]. Для успешной трансформации традиционной экономики, формирования цифровой экономики и преодоления «цифрового разрыва» нужно сосредоточиться на развитии некоторых эффективно функционирующих компонентах [4, 6]: развитая цифровая инфраструктура; формирование эффективной системы идентификации, защиты персональных данных, доверительных услуг, которые являются первоочередными элементами так называемой мягкой инфраструктуры; соответствующее «цифровое» законодательство и т.п.

Выводы. Современные цифровые платформы и экосистемы трансформации экономики и экономической системы страны, и ее регионов подчиняются общим трендам регулирования финансово-экономической деятельности и сферы обслуживания. Как сложилось в практике современные экономические агенты, ответственные за имплементации программы цифровизации экономики предоставляют финансовые и иные услуги на территории страны в партнерстве с традиционными финансово-экономическими, банковскими и парабанковскими институтами и учреждениями страхования жизне-хозяйственной деятельности. Необходимым условием цифровой трансформации экономики РФ, интеграции всей социально-экономической системы страны и адаптации ее к трендам цифровизации является внедрение в нее единого информационно-инфраструктурного пространства, с помощью которого система организации, планирования, мотивации, контроля и координации деятельности экономических агентов могут своевременно обмениваться данными.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аптекман, А. Цифровая Россия: новая реальность McKinsey & Company / А. Аптекман, В. Калабин, В. Клинов, Е. Кузнецова и др. – М.: «Tsifrovaya Rossiya: новая реальность», 2017. – 133 с.
2. Ахметова, А.С. Возможности практического применения технологии блокчейн / А.С. Ахметова // Инновации в науке: научный журнал. – 2018. – № 10(86). – С. 15-16.
3. Веретюк, С. Определение приоритетных направлений развития цифровой экономики / С. Веретюк, В. Пилинский // Финансовое пространство. – 2017. – №3 (27). – С. 51-58.
4. Лазаренко, Н.В. Цифровая экономика и ее влияние на развитие национальной и международной экономики. / Н.В. Лазаренко, О.С. Майборода // Научный вестник ГОУ ЛНР "ЛНАУ". – 2019. – №5. – С. 433–444.
5. Концепция развития цифровой экономики России. Фабула цифровых платформ (апрель 2017 г.). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fidp.ru/projects/concept> (Дата обращения: 10.02.2022).
6. Мабиала, Ж. Проблематика инновационного развития экономики: перспективы и ограничения / Ж. Мабиала // Материалы III Международной научной конференции. Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике. Нижний Новгород. – 2021. – С. 130-135.
7. Минин, А.С. Цифровая трансформация в банковской отрасли [Текст] / А. С. Минин // Государственная служба. – 2018. – № 1. – С. 60-63.
8. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. N 16).
9. Сичкаренко, К.А. Цифровые платформы: подходы к классификации и определению роли в экономическом развитии / К.А. Сичкаренко // Причерноморские экономические студии. – 2018. – Выпуск 35. – С.29-32.
10. Хинссен, П. Чему Мы Можем Научиться У Разрушителей Платформ / П. Хинссен // Forbes. – 2017. – С.25–30.

Люманова.Э.Л.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., доцент, профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой.И.Н.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Lyumanova.E.L.,

*4th year student of the direction of training
38.03.03 Personnel management*

Scientific supervisor:

Dyshlovoi I.N

*PhD, Professor of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON PROJECT MANAGEMENT PROCESSES IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматриваются аспекты влияния цифровизации на деятельность проектной команды. Приводится характеристика каждого явления, и дается его оценка. Приводятся рекомендации по совершенствованию деятельности проектной команды через применение цифровых технологий.

Ключевые слова: Цифровизация, проект, проектная команда, информационные технологии, управление проектами, персонал, управление персоналом.

Annotation: This article discusses aspects of the impact of digitalization on the activities of the project team. The characteristic of each phenomenon is given, and its assessment is given. Recommendations for improving the activities of the project team through the use of digital technologies are given.

Keywords: Digitalization, project, project team, information technology, project management, personnel, personnel management.

Актуальность данной темы заключается в том что, в современных реалиях, в эпоху роста числа влияния информационных технологий, роста конкуренции во всех сферах бизнеса, остро необходимо переходить к использованию новых подходов, методов и технологий. Чтобы добиться повышения уровня эффективности функционирования организации, необходимо сокращать временные и финансовые затраты на поиски информационных ресурсов, на организацию работы и на саму проектную деятельность в целом. Этого всего можно добиться благодаря применению в своей работе цифровых технологий.

Человечество в своем развитие не стоит на месте. Особенно данный аспект затрагивает сферу информационных технологий. Процесс их развития протекает с невероятной скоростью. Цифровизация представляет собой внедрение в различные сферы деятельности человека, цифровых и инновационных технологий для повышения качества выполняемой работы и ее

эффективности. Суть процесса цифровизации заключается в аналитике данных. Основной задачей цифровизации является преобразование первичных данных в полезные для человека знания, которые он может использовать на практике.

Стоит сказать, что инновационные технологии и сам процесс цифровизации не оставили без внимания и процесс управления проектами и проектными командами в рамках организации. Эффективно развивающаяся цифровая экономика дает возможность достичь более качественного и эффективного управления проектами в самых разнообразных сферах. Цифровизация процессов управления проектной деятельностью в самих разных аспектах, дает возможность эффективно реализовывать любые проекты. Под влиянием цифровых технологий привычные процессы работы проектной команды претерпевают существенные изменения. Поэтому необходимо рассмотреть их охарактеризовать формат влияния цифровых технологий на деятельности проектной команды, и понять их положительные и отрицательные аспекты.

Управление проектами - это процесс организации работы над проектом с целью достижения абсолютно всех поставленных задач и целей с учетом установленных требований. В самом процессе управления проектами существуют своего рода рамки, которые регулируют его деятельность. В первую очередь такие ограничения необходимы, чтобы обеспечить четкое соответствие действующему законодательству, а уже после четко выстраивать работу внутри самого проекта. Для регулирования деятельности проектной команды существует ряд стандартов, в которых прописывают базовые нормы, которым должны следовать ее члены. Данные стандарты направлены на контроль и регламентацию практически всех сторон деятельности, осуществляемой в рамках проектной работы [4]. В стандартах прописывается организация управления проектом, её специфика, приводится структура проектной команды с перечнем должностей, опираясь на которые руководители должны формировать свои команды для успешного функционирования проектной деятельности.

Успех реализации проекта во многом зависит от согласованности действий при выполнении своих функций, от кооперации всех его участников – членов проектной команды. Под влиянием цифровизации на деятельность проектной команды меняется процесс коммуникации между ее членами. Если раньше персонал мог взаимодействовать только в рамках очного общения, то сейчас, благодаря влиянию цифровизации, общение может проходить и удалённо. При помощи гаджетов и платформ для совещаний, которые предоставляют различные сайты, сотрудники могут проводить совещание и обсуждать детали своего проекта в любом месте, например, у себя дома. Такими платформами выступают: ZOOM, Skype, Microsoft Teams и другие. Если говорить о влиянии дистанционного формата общения, то, на мой взгляд, оно имеет положительный характер. Дистанционный формат общения уменьшает временные и денежные затраты членов проектной команды, которые возникают при организации очных совещаний. Также членам проектной команды проще связываться друг с другом, появляется возможность проводить дискуссии в любое удобное время.

Для выполнения целей проекта самым важным и ценным аспектом является временной ресурс. Благодаря данному ресурсу, можно получить как конкурентное преимущество, так и обесценить все другие задействованные ресурсы в случае задержки по срокам. Применение цифровых технологий в данном аспекте управления проектом, дает возможность создать, в первую очередь, дополнительный временной резерв, который позволит команде в случае ошибок и необходимости корректировок, иметь возможность оперативного реагирования. Временной показатель неразрывно связан с другими показателями эффективности ведения проектного управления. Необходимо осуществлять грамотный тайм-менеджмент проектного управления, чтобы эффективно задействовать все имеющиеся ресурсы.

Еще одним аспектом влияния информационных и цифровых технологий на деятельность проектной команды, является усиление внимания к результатам, их точности и детализации. Инструменты управления проектами стали более эффективными как раз за счёт прихода на рынок цифровых технологий [2]. Цифровые технологии дают возможность применения специализированных программ и алгоритмов для расчета, анализа и контроля результатов

деятельности проектной команды, что позволяет оптимизировать процесс управления проектом. Развитие цифровизации, появление новейших информационных технологий позволяет эффективно управлять даже самыми сложными проектами.

Также благодаря влиянию цифровизации на деятельность проектов увеличивается адаптивность проектной команды, ее гибкость и умение своевременно реагировать на изменения факторов внешней и внутренней среды, прежде всего негативных, и способность продолжать выполнять свои функции. Цифровизация дает возможность быстрого перераспределения ресурсов, получения дополнительной информации, ее обмена и также быстрого освоения необходимых компетенций.

Подводя итог, можно сказать, что цифровизация меняет привычное восприятие деятельности проекта и созданной в рамках него команды. Цифровизация непосредственно влияет на все аспекты деятельности проекта. Она обеспечивает более чёткий процесс контроля, анализа, моделирования и аналитики результатов деятельности. Внедрение цифровизации в процесс управления проектами позволяет:

- уменьшить количество затрачиваемого времени;
- улучшить систему сбора, обработки, анализа, обмена и хранения информации;
- снизить трудоемкость управления участниками проектной команды;
- ускорить процесс принятия решений на всех уровнях управления;
- увеличить адаптивность проектной команды.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Попов, Ю. И. Управление проектами : учебное пособие / Ю. И. Попов, О. В. Яковенко. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 208 с.\
2. Коваленко Б. Б., Гусейнова И. В., Гусарова Т. И. Влияние цифровизации экономики на методологии управления проектами // Экономика и экологический менеджмент. 2019. No 2. С. 135–143.
3. Турчин С.А. Современный подход к организации групповой работы в проектной команде // Управление проектами и развитие производства. – 2000. – № 2 (2). – С. 69-76.
4. ГОСТ Р 54869-2011. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом [Электронный ресурс] // Юридическая фирма: Интернет и право – Режим доступа: <https://internet-law.ru/gosts/gost/51696/> (Дата обращения 21.03.2022)

Мабиала-Негинэ Ш.Н.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Mabiala-Negine S.N.,

1st year student, 31.05.01 General Medicine

Scientific adviser:

Finogentova A.V.,

*PhD, Associate professor of the Department
of Economic theory*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЭКОСИСТЕМНЫЕ МОДЕЛИ КОНКУРЕНЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА РЫНКА УСЛУГ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ECOSYSTEM MODELS OF COMPETITION AND IMPROVING THE EFFICIENCY OF USING THE POTENTIAL OF THE HEALTHCARE SERVICES MARKET

Аннотация: Рассмотрен рынок услуг по здравоохранению через призму конкуренции. Классифицирован рынок услуг по здравоохранению: рынок медицинских услуг, фармацевтический рынок, рынок медицинского оборудования, рынок научно-медицинских разработок, рынок ноу-хау в области медицины, рынок труда медицинских работников, что позволило идентифицировать диверсифицированные экосистемные модели конкуренции на нем. Препятствия для входа, информационная асимметрия и экономия на масштабе определены как имманентные черты моделей конкуренции на рынке услуг здравоохранения. Выделены направления регулирования рынков услуг по здравоохранению.

Ключевые слова: экосистемы, инновация, модель конкуренции на рынках услуг в сфере здравоохранения, рынок медицинских услуг, информационная асимметрия, экономия на масштабе, регулирование рынков услуг.

Annotation: The market of healthcare services is considered through the prism of competition. The market of healthcare services is classified: the market of medical services, the pharmaceutical market, the market of medical equipment, the market of scientific and medical developments, the market of know-how in the field of medicine, the labor market of medical workers, which made it possible to identify diversified ecosystem models of competition in it. Barriers to entry, information asymmetry and economies of scale are identified as immanent features of competition models in the healthcare market. The directions of regulation of the markets of healthcare services are highlighted.

Keywords: ecosystems, innovation, model of competition in the markets of healthcare services, medical services market, information asymmetry, economies of scale, regulation of service markets.

Введение. Мировой рынок услуг в сфере здравоохранения – специфический элемент рыночной системы, формирующий самостоятельный сектор производства нематериальных благ. Рынок услуг в сфере здравоохранения представляет собой совокупность имеющихся или потенциальных товаров и услуг, направленных на защиту и восстановление здоровья. Общими

условиями становления рыночных отношений в сфере здравоохранения есть наличие и многообразие в ней форм собственности и видов хозяйствования. Внутренняя конкуренция в каждой из групп продуктов и услуг становится стимулом к росту их свойства. Структура рынка услуг в сфере здравоохранения может быть охарактеризована, помимо прочего, по степени ограничения конкуренции, степени легитимности рынка и территориальному признаку. Предложение на рынке услуг здравоохранения определяется количеством медицинских услуг, которые могут быть предоставлены в определенный период времени по определенной цене.

Материалы и результаты. Существуют необходимые предпосылки со стороны спроса и предложения для обеспечения условий действенности утверждения стимулирующей конкуренции на рынке услуг здравоохранения. Необходимые условия со стороны спроса подразумевают наличие у пациентов возможностей выбирать между товарами субститутами. Понятие «спрос» при этом описывает не размер спроса на внутреннем рынке, а его структуру: изощренные требования потребителей, которые служат сигналом для характеристики спроса в будущем и способны служить инструментом давления на поставщиков, заставляя их ускорять инновационный процесс с целью получения преимущества над конкурентами. . Необходимые условия со стороны предложения заключаются в праве поставщиков мобильно использовать имеющиеся ресурсы для перехода в новую сферу или наоборот расширять деятельность в рамках существующей сферы в соответствии с ситуацией и возможностями.

Различные рынки услуг в сфере здравоохранения обладают отличными экономическими характеристиками, а потому характеризуются диверсифицированными моделями конкуренции: конкурентной борьбой на рынке (лицензированные провайдеры соревнуются за пациентов на ежедневной основе без гарантированных объемов доходов), конкуренцией для рынка (провайдеры отрицают право предоставлять услуги населению, ведь выигравший поставщик получает право предлагать исключительные услуги) и смешанной моделью конкуренции (сочетанием первой и второй).

Впрочем, при экосистемной модели конкуренции, разным рынкам услуг здравоохранения имманентны:

- Препятствия для входа. Способность провайдеров выйти на рынок будет значительно отличаться от типа оказанной медицинской помощи.

- Информационная асимметрия. Пациентам характерна субъективная оценка качества и важности некоторых медицинских услуг.

- Экономия в масштабе. Некоторые услуги могут быть лучше организованы при условии их предоставления для экономической или клинической экономии масштаба.

Конкуренция потребителей возникает на тех рынках услуг здравоохранения, где присутствует малое количество поставщиков, поэтому выбор среди альтернатив также низкий.

Конкуренция поставщиков характеризует рынки услуг здравоохранения, где присутствует достаточное количество поставщиков, обеспечивается доступ к альтернативным услугам, поэтому потребитель может переходить от потребления одной услуги к потреблению другой без существенных затрат времени. Выбор на рынке услуг здравоохранения, где действует модель конкуренции поставщиков, в основном зависит от потребителя. Смешанный тип конкуренции предполагает наличие многих провайдеров, но допускает доминирование лишь нескольких из них или характеризуется ситуацией, при которой существует определенный список поставщиков услуг, уменьшающий альтернативность выбора под влиянием информационной асимметрии.

В сфере здравоохранения измерение конкуренции базируется на оценке четырех параметров:

- Степень наличия выбора, которая предполагает оценку количества потенциальных поставщиков в определенной области. Выбор определяется количеством поставщиков услуг на географическом рынке.

- Уровня концентрации. Структура рынка определяется долей рынка услуг, обслуживающих население.

Общим итоговым показателем доли рынка для всех обслуживающих население поставщиков является Индекс Херфиндаля Хиршмана (ХХИ). Это позволяет оценить то, насколько сконцентрирован рынок, то есть, в какой мере та или иная деятельность сосредоточена на сегменте небольшого количества провайдеров. ХХИ колеблется от 10 000 для монопольного рынка до 100 для рынка с большим количеством очень малых провайдеров.

– Наличие альтернатив доступа на рынки услуг здравоохранения (или изменений в потоках пациентов из года в год, потенциально связанных с изменением доли рынка) [10].

– Уровень соперничества, под которым подразумеваются условия фактического или потенциального вхождения и выхода с рынка. Соперничество на рынке услуг здравоохранения связано со степенью конкуренции. Степень соперничества зависит от многих факторов, среди которых степень возникновения любых барьеров вхождения. Степень конкуренции в области здравоохранения можно также оценить путем анализа имеющихся статистических данных.

Выводы. Оценка предложенных четырех параметров конкуренции на рынке услуг в сфере здравоохранения позволит установить взаимосвязь между степенью конкуренции и качеством предоставляемых услуг. При этом следует акцентировать, что конкуренция становится лишь средством повышения качества услуг, а не самоцелью. Высокое качество обслуживания не обязательно свидетельствует о том, что какие-либо формы вмешательства или государственного регулирования не нужны, ведь даже неудовлетворительно функционирующий рынок в краткосрочной перспективе может обладать высоким качеством. Более того, право пациентов на выбор поставщика может означать, что необходимо вмешательство на неконкурентоспособных рынках даже при высоком качестве. Экстерналии обычно интерпретируются как издержки или выгоды от рыночных сделок, не выражаемые в ценах. В сфере здравоохранения такие внешние эффекты, как правило, положительные, ведь «потребление» медицинской помощи одним человеком может оказать благотворное влияние на других людей. Регулирование рынков услуг здравоохранения может происходить: со стороны спроса; со стороны предложения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Григорьев Л. Конкуренция и сотрудничество / Л. Григорьев. – М.: Книга по Требованию, 2017. – 276 с.
2. Григорьев, Леонид Конкуренция и сотрудничество. Экономические перспективы Восточной Балтики / Леонид Григорьев. – М.: Европа, 2016. – 896 с.
3. Доминик А. Антитраст против конкуренции / А. Доминик. – М.: Институт распространения информации по социальным и экономическим наукам (ИРИСЭН), 2016. – 322 с.
4. Колесник Г.В. Моделирование конкуренции в иерархических социально-экономических системах / Г.В. Колесник. – М.: Ленанд, 2015. – 352 с.
5. Сорокина А. Маркетинговый анализ конкуренции на рынке туристских услуг / А. Сорокина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, 2017. – 172 с.
6. Тарануха Ю.Б. Конкуренция. Система и процесс / Ю.Б. Тарануха. – М.: Дело и сервис, 2016. – 672 с.
7. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность / Т.Г. Философова, В.А. Быков. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 296 с.
8. Gaynor M. Competition in Health Care Markets / M. Gaynor, R.J. Town. – 2012. – Mode of access: <http://www.bristol.ac.uk/media-library/sites/cmpo/migrated/documents/wp282.pdf>
9. Goddard M. Competition in Healthcare: Good, Bad or Ugly? / M. Goddard // International Journal of Health Policy and Management. – 2015. – Vol. 4(9). – Pp. 567-569.
10. Pammolli F. Medical Devices Competitiveness and Impact on Public Health Expenditure [Electronic resource] / F. Pammolli, M. Riccaboni, C. Ogialoro et al. – 2005. – Mode of access: http://www.cermlab.it/wp-content/uploads/cerm/MD_Report.pdf.

Мазанка Ю.Н.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mazanka Y.N.,

*1st year graduate student,
38.04.08 Finance and credit*

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.,

*PhD, Associate professor of the Department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF LOGISTICS SERVICES

Аннотация: В статье рассматриваются изменения, происходящие в сфере логистических услуг в результате развития цифровых технологий. В статье рассмотрены основные направления цифровой трансформации в логистике: электронный документооборот, цифровые платформы, интернет вещей.

Ключевые слова: Цифровые технологии, логистика, перевозка грузов, перевозка пассажиров, объём перевозок.

Annotation: The article discusses the changes that occur in the market of logistics services as a result of the development of digital technologies. The article discusses the main directions of digital transformation in logistics: electronic document management, digital platforms, Internet of things.

Keyword: Digital technologies, logistics, cargo transportation, passenger transportation, transportation volume.

Известно, что цифровые технологии в сфере логистики являются одним из ключевых инструментов развития и продвижения данной сферы. «Благодаря применению цифровых технологий в логистику, происходит современный и более качественный анализ методов регулирования поставок, рост более качественного обслуживания пассажиров» [1].

Происходит снижение человеческого фактора, так же в период пандемии цифровые технологии способствовали уменьшению риска заражения COVID-19 и содействуют возможности в комфортной обстановке совершать поставленные задачи. Также, позволяет минимизировать количество бумажных документов, заменой на электронный документооборот, сокращая время совершения сделки. Наблюдается значительный рост спроса на транспортировки различных товаров, услуг во время пандемии.

Рассмотрим, как происходили изменения объёма перевозки грузов на различных видах транспорта за I-III кварталы 2020-2021 гг.

Таблица 1 – Перевозки грузов по видам транспорта за I-III кварталы 2020-2021гг.

Вид транспорта	Объём перевозки грузов за I-III кварталы 2020г.,(млн.тонн)	Объём товарооборота за I-III кварталы 2021г. (млн.тонн)	I-III кварталы 2021 г. в % к I-III кварталы 2020 г.
Автомобильный	4 037,4	3 986,0	98,7
Железнодорожный	922,8	957,1	103,7
Трубопроводный	776,0	842,8	108,6
Морской	17,4	17,9	102,6
Воздушный	0,805	1,055	131,1

Источник: [3]

За анализируемый период можно обратить внимание на рост объёма перевозки грузов по всем видам транспорта, кроме автомобильного. Объём товарооборота воздушным видом транспорта увеличился на 0,25 млн.тонн (31,1 %) по сравнению с I-III кварталами 2020 годом. Основная часть объёма перевозки грузов приходится на автомобильный вид транспорта на что указывают данные предоставленные в таблице 1.

В современных реалиях логистика сталкивается с проблемами доставки грузов связанными с ограничениями судоходства и частичными отменами рейсов на определенных территориях. Тем самым логистика перешла в основном на наземное сообщение. Можно отметить тот факт, что сейчас происходят сбои в работе из-за большого количества хакерских атак, что поспособствовало задержке доставки грузов. Уход крупнейших транспортных компаний так же спровоцировал сбои в поставки грузов.

Освобождается большая площадка для отечественных транспортных компаний, благодаря уходу зарубежных.

Рассмотрим перевозки пассажиров транспортом общего пользования за I-III кварталы 2020 года и за I-III кварталы 2021 года (табл. 2).

Таблица 2 – Перевозки пассажиров транспортом общего пользования.

Вид транспорта	Количество перевезенных пассажиров за I-III кварталы 2020г.,(млн.человек)	Количество перевезенных пассажиров за I-III кварталы 2021г. (млн.человек)	I-III кварталы 2021 г. в % к I-III кварталы 2020 г.
Автомобильный	5 436,51	6 043,63	111,2
Железнодорожный	648,57	788,43	121,6
Морской	3,62	3,67	101,4
Воздушный	52,68	83,56	158,6

Источник: [3]

По данным из таблицы 2. можно обратить внимание на увеличение перевозок пассажиров за I-III кварталы 2021 года. Рост произошёл благодаря послаблению ограничений, связанных с пандемией. Значительный прирост в пассажирской перевозке, наблюдается воздушным транспортом. Данный факт произошел в следствии открытия границ, так как в 2020 году в большом количестве стран были закрыты границы. Автомобильный вид транспорта является основным в качестве перевозки пассажиров и составил 87,34%.

Анализируя перевозки грузов и пассажиров, можно обратить внимание, что автомобильный транспорт занимает лидирующую роль по объёмам перевозок. Причиной этого является его мобильность и простота в использовании в отличие от других видов транспорта.

Благодаря современным технологиям увеличивается качество и обслуживание автомобильного транспорта, также его производство [2].

Отметим, как цифровые технологии помогают в доставке грузов и пассажиров. С помощью искусственного интеллекта разрабатывают алгоритмы самых оптимальных и

быстрых маршрутов до точки следования. Увеличение количества автомобилей на электротяге, что способствует экономии топлива и экологичности. Одним из направлений цифровой трансформации в логистике является электронный документооборот, представляющий собой отказ от бумажных транспортных накладных в пользу электронных транспортных накладных (ЭТрН). Основными преимуществами использования ЭТрН можно отметить: – исключение затрат на печать и доставку документов, а также их потерю; – получение информации о доставке и перемещении товаров в режиме онлайн; – увеличение скорости обмена документами [4]. Для снижения издержек перевозок, а также унификации транспортно-логистических решений в 2018 году в России была создана единая цифровая платформы транспортного комплекса. Создание цифровой платформы транспортного комплекса позволит: – повысить безопасность, качество и доступность перевозок; – снизить издержки; – обеспечить максимальную загрузку инфраструктуры; – расширить экспортные и транзитные возможности страны и пр. [4]. Запуск цифровой платформы транспортного комплекса в режиме промышленной эксплуатации планируется на 2024 год.

Сфера транспортной логистики считается одной из самых приоритетных для внедрения решений на основе технологии «Интернет вещей» (IoT). В качестве преимуществ, полученных после внедрения технологии IoT можно выделить следующие: – сокращение затрат на грузоперевозки и задержки в пути; – повышение прозрачности логистических операций; – минимизацию влияния человеческого фактора; – оптимизацию ремонта и обслуживания транспортных средств. Использование GPS и RFID-датчиков можно использовать для сбора данных о местонахождении грузов, их состоянии, температуре и других данных. Это повысит управляемость, поможет сократить случаи кражи товаров и задержек грузов [4].

Внедрения цифровых технологий, также может в будущем заменить водителей, следовательно, снизить риск дорожно-транспортных происшествий, различных ошибок по вине человека и увеличить работоспособность, тем самым может сократить время доставки грузов или пассажиров. Это будет способствовать экономии фонда оплаты труда транспортной компании в перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабаченко, М.В. Контрактные отношения и особенности их формирования в логистических цепях поставок в современных условиях (на примере металлургического комплекса РФ) : монография. / М.В. Бабаченко, Т.Е. Евтодиева. – Самара : ООО «Научно-технический центр», – 2016. – 199 с.
2. Дмитриев, А.В. Цифровые технологии прослеживаемости грузов в транспортно-логистических системах / А.В. Дмитриев // Стратегические решения и риск менеджмент. – 2019. – Т. 10. – № 1. – С. 20–26.
3. Транспорт России. Информационно-статистический бюллетень, (статистические материалы). Данные о перевозке грузов по видам транспорта за январь-сентябрь 2021 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mintrans.gov.ru/documents/7/11360> (дата обращения: 06.04.2022 г.).
4. Федотова, С.Н. Цифровизация транспортно-логистических услуг / С.Н. Федотова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 11-3 (57). – С. 124-127.
5. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://government.ru/media/files/41d4e8c21a5c70008ae9.pdf>. (дата обращения: 06.04.2022 г.)
6. Цифровые технологии в российских компаниях. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ru/pdf/2019/01/ru-ru-digital-technologies-in-russian-companies.pdf> (дата обращения: 06.04.2022 г.).

Мазинов Д.Р.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Mazinov D.R.,

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Ganieva A.K.,

*PhD, Associate Professor of Personnel
management Department*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ВИДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

TYPES OF LABOR INCENTIVES IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: в современных условиях экономической, политической и социальной нестабильности, особенно после пережитой пандемии на коронавирус существует необходимость стимулирования труда на отечественных предприятиях. Эффективность деятельности предприятия и процесса управления сотрудниками выражаются системой мотивации и стимулирование. Исследование видом стимулирования позволит руководителям подобрать необходимый инструмент для улучшения качества деятельности персонала и предприятия в целом.

Ключевые слова: мотив, поощрение, стимулирование, труд, управление

Annotation: in modern conditions of economic, political and social instability, especially after the coronavirus pandemic, there is a need to stimulate labor at domestic enterprises. The effectiveness of the company's activities and the management process of employees is expressed by a system of motivation and stimulation. The study of the type of incentive will allow managers to choose the necessary tool to improve the quality of the staff and the enterprise as a whole.

Keyword: motive, encouragement, stimulation, labor, management

Сравнение зарубежных и российских подходов свидетельствует о том, что несмотря на применение сходных теорий стимулирования труда, которые созданы зарубежными исследователями, практические подходы к стимулированию труда в России, за границей существенно отличаются, что ставит задачу исследования фундаментальных основ стимулирования, как приоритетной, поскольку установление сути «стимулирования», в качестве процесса, явления позволяет действенно применять приобретенные знания для реализации намеченной цели предприятием.

Среди отечественных авторов изучающих стимулирование можно отметить: Д.А.Аширов [1], Е. Баженова [2], А.А. Волосский [3], А.П. Егоршин [5], П. Журавлев [6], А.Я. Кибанов [9], И.Б., Е.В. Куприянчук [10] и другие.

Мотивация, стимулирование, выступая методами управления трудом, по направлению противоположны: мотивация нацелена на перемену имеющегося положения; стимулирование на закрепление положения. При этом, данные методы дополняют друг друга [9, с. 36].

Стимулирование труда формирует условия для понимания работниками, что они могут работать наиболее продуктивно, а также для появления желания, которое вызывает потребность работать наиболее продуктивно [9, с. 37].

Е.В. Куприянчук считает, что суть стимулирования состоит в том, чтобы работники предприятия выполняли работу, согласно делегированным правам, обязанностям, принимая во внимание принятые управленческие решения, направленные на изменения ситуации [10, с. 154].

Система стимулирования по мнению П. Журавлева представлена совокупностью взаимодействующих, взаимосвязанных стимулов, влияние которых активизирует работу индивида для реализации намеченных целей. Функция стимулирования состоит в том, что оказывает воздействие на трудовой коллектив в форме побудительных мотивов к действенной работе, общественного влияния, коллективных, персональных мер поощрения [6, с. 93].

Один из основных видов стимулирования работника - материальный, который можно подразделить на денежный и натуральный. К денежной форме стимулирования относятся зарплата и иные виды вознаграждения. Натуральное поощрение выражается в таких способах, как льготы на различного вида услуги (например, на лечение), получение жилья, бесплатные путевки в санаторий и т.п. Причем для гражданских служащих некоторые льготы распространяются и на членов семьи [6, с. 94].

А.А. Волосский отмечает нематериальный вид стимулирования, который содержит расширение полномочий, возможности для повышения карьерного роста или квалификации, поощрения, награды, грамоты и другое [3, с. 132].

А.П. Егоршин выделяет организационное стимулирование, которое характеризуется «качественной организацией труда и управления, включающую в себя среди прочего делегирование обязанностей, сокращение излишнего числа директивных предписаний и инструкций....» [5, с. 59]. В данном виде стимулирования у сотрудника повышается чувство ответственности и значимости собственной деятельности, что в результате приводит к увеличению эффективности труда.

К организационному стимулированию относятся кадровые перестановки, ротация. Ротация кадров рассматривается в качестве перемещения работников на разные должности внутри одного предприятия.

По мнению Д.А. Аширова профессиональное стимулирование предполагает «обеспечение сотрудника деятельностью, согласно полученному образованию, занимаемой должности и предписанным соответственно ей обязанностям, а не посторонними функциями» [1, с. 45]. К данному виду стимулирования можно отнести и планирование дальнейшего развития карьеры сотрудника, его профессиональный рост.

А.Г. Дементьева отмечает такой вид как широкосоциальное стимулирование, которое связанное с желанием сотрудника занять определенную должность, повысить свой социальный статус, вызывать авторитет в обществе. Данный вид стимулирования часто встречается на государственной службе. Важно отметить, существование узкосоциального стимулирования, которое направленное возможность приобретения определенного статуса сотрудником внутри самой организации [4, с. 81].

Н.А. Зайцева выделяет такой вид как коллективное стимулирование [7, с. 112]. Отметим, если штат сотрудников большой и поиск индивидуальных подходов проблематичный, то обращают внимание на группу в целом. В современных условиях часто используется командная деятельность. Стимулирование всего коллектива способствует уменьшению ресурсов, увеличению производительности труда, запуску системы контроля внутри команды.

Таким образом, существует достаточно разнообразных видов стимулирования, которые могут быть использованы для повышения эффективности деятельности работника.

Стимулирование является инструментом управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека. Стимулирование трудовой деятельности в организациях осуществляется с помощью системы материального и морального воздействия. Таким образом, происходит актуализация и усиление мотивов, не меняя саму структуру мотивации.

Значение материальных стимулов усиливается при низкой степени обеспеченности персонала, и, напротив, уменьшается при значительном повышении средних значений.

Часто денежные стимулы применяются тогда, когда возможно установить итоги конкретной работы, отдела, службы.

Не денежные стимулы содействуют активизации нужд в уверенности в завтрашнем дне, в безопасности. Данные стимулы актуальны при экономической непостоянстве общества, исполнении работы повышенной опасности, для работников с повышенным уровнем тревоги.

Е. Баженова подчеркивает, что все разновидности нематериального стимулирования персонала предприятий делятся на такие виды [2, с. 67]:

- социально-психологические;
- социально-бытовые;
- корпоративно-системные.

Основанием данного разделения выступает то [2, с. 68]:

- из какого источника следует поощрение;
- как формируется поощрение;
- кто отвечает за правильное применение определенных поощрений;
- какие нужды реализует определенное поощрение.

Подводя итоги отметим, что когда трудовая деятельность организована таким образом, что сотрудники предприятия обеспечены стимулирующими методами, то это мотивирует их к дополнительным стараниям, к внесению определенных изменений в свой труд с целью его эффективности, а значит и увеличение прибыльности организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аширов, Д.А. Стимулирование предприятия. / Д.А. Аширов - М.: Проспект, 2018. (гриф) – 237 с.
2. Баженова, Е. Мотивация и стимулирование на пути к успеху фирмы / Е. Баженова. — М.: АСТ, Сова, Харвест, 2018. - 192 с.
3. Волосский, А.А. Мотивация и стимуляция труда / А.А. Волосский. - М.: Техносфера, 2018. - 524 с.
4. Дементьева, А.Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2019. - 287 с.
5. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - М.: Инфра-М, 2018. - 122 с.
6. Журавлев, П. Практика материального стимулирования при управлении работниками / Журавлев П. // Нормирование и оплата труда в промышленности. - 2019. - №5. - С. 92-102.
7. Зайцева, Н.А. Управление персоналом: Учебное пособие / Н.А. Зайцева. - М.: Форум, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 416 с.
8. Карманова, А. В. Понятие оценки персонала и ее роль в управлении персоналом / А.В. Карманов // Молодой ученый. - 2020. - №9. - С. 409-411.
9. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. - М.: КноРус, 2017. - 368 с.
10. Куприянчук, Е.В. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие: Учебное пособие / Е.В. Куприянчук, Ю.В. Щербакова. - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 255 с.

Макареня Т. А., Фарид Ахмед Хуссейн Ахмед
д.э.н., доцент, заведующий кафедрой инженерной
экономики
ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»
г. Таганрог Россия,
Аспирант 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика
г. Багдад, Ирак

Makarenya T. A.
Doctor of Economics, Associate Professor, Head of
the Department of Engineering Economics
FGAOU VO «SFU»
Taganrog, Russia
Farid Ahmed Hussain Ahmed
Postgraduate student of the 1st year of the direction
38.06.01 Economics
FGAOU VO «SFU»
Baghdad, Iraq

ПРОБЛЕМЫ РАЦИОНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

PROBLEMS OF RATIONAL MANAGEMENT IN THE SYSTEM OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRIAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрены проблемы управления в системе устойчивого развития экономики промышленности и сформированы пути решения на основе предложенной авторской поэтапной концепции. Выявлены условия для возникновения пространственного порядка устойчивого развития экономики промышленности и правильного конкурентоспособного эффективного управления промышленными предприятиями.

Ключевые слова: устойчивое развитие, экономика промышленности, рациональное ведение хозяйства

Annotation: The article considers the problems of management in the system of sustainable development of the industrial economy and forms solutions based on the proposed author's phased concept. The conditions for the emergence of a spatial order for the sustainable development of the industrial economy and the correct competitive efficient management of industrial enterprises are identified.

Keyword: sustainable development, economics of industry, rational housekeeping

В современном мультивариантном цифровом мире постоянно происходит стечение взаимосвязанных обстоятельств, взаимодействующих во времени и пространстве факторов. Наблюдая за комплексами взаимосвязанных экономических причин, достаточно ясно можно увидеть различные причинно-следственные связи в системе устойчивого развития экономики промышленности. Проблема рационального ведения хозяйства является ключевой в системе отраслевой устойчивого развития. Авторами предлагается использовать принцип Парето для повышения эффективности функционирования хозяйствующих субъектов экономики промышленности.

Создавая упорядоченность внутри системы устойчивого развития экономики промышленности, необходимо постоянно контролировать организационный процесс

самосовершенствования многофункциональной многофакторной структуры промышленного производства. Во многом устойчивое развитие обеспечивается благодаря здоровой сильной конкуренции на внутреннем и мировом промышленном рынках, а также соблюдению основополагающих принципов и условий эффективного управления.

Для возникновения пространственного порядка устойчивого развития экономики промышленности и правильного конкурентоспособного эффективного управления промышленными предприятиями необходимы три условия:

1) Наличие технического оснащения и высокого технологического потенциала, создающими возможности промышленным предприятиям быть конкурентоспособными на отечественном и международном уровне;

2) Достаточный уровень цифровой информационной организованности для придания возникшим изменениям устойчивый направленный характер успешного эффективного развития;

3) Обеспечение равномерной материалоемкости и энергоемкости промышленного процесса, который имеет целенаправленный характер действия.

Для эффективного управления в системе устойчивого развития экономики промышленности нами предложен подход активизации прогрессивных трансформаций, который стимулирует устойчивые изменения и дает положительный эффект. Мы предлагаем применить принцип Парето с учетом эффективного распределения ресурсов, что обусловлено действующим в условиях цифровой экономики выполнением трех вышеперечисленных условий. Принцип Парето в первую очередь предполагает эффективность и руководствуется ограничениями темпов использования природных ресурсов при промышленном производстве товаров.

Но что делать, если эти два исходных положения станут противоречить друг другу? В частности, вполне реальной может оказаться ситуация не соответствия устойчивым темпам потребления ресурсов. Иными словами, соблюдение принципа эффективности, по крайней мере, в будущем наверняка приведет к повышению объема получаемых промышленных и экономических выгод.

Это не означает, что эффективность не важна. Можно и нужно стремиться к повышению эффективности экономических систем (в том числе с учетом процессов использования природных факторов). Для этого в странах с рыночной экономикой апробирован комплекс экономических инструментов.

В частности, повышение эффективности может быть обеспечено, если, на пример, государство будет продавать ограниченное количество разрешений (лицензий) на добычу ресурсов. У предприятий же появится возможность торговать или обмениваться разрешениями на загрязнение друг с другом. Ограниченное число продаваемых разрешений гарантирует устойчивую норму использования ресурса. Рыночная цена разрешений (лицензий) гарантирует, что цены ресурса и загрязнение оцениваются правильно, что, в свою очередь, облегчает эффективное распределение ресурсов. Это так же способствует развитию ресурсосберегающих и очистных технологий, потому что если фирме для производства требуется небольшое количество ресурсов или она осуществляет меньше выбросов, то ей не нужно покупать так много разрешений, как раньше.

Таким образом, мы видим, что реальностью функционирования экономических систем является обострение противоречий между экономическими и экологическими интересами. В частности, существует противоречие между стремлением к максимальному повышению эффективности и объективными потребностями обеспечения экологической устойчивости, которая обусловлена реальными темпами процессов воспроизводства природных систем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Грузневич, Е.С. Развитие, устойчивое развитие и сбалансированное устойчивое развитие и их взаимосвязь на уровне региона: терминологические аспекты [Текст] / Е.С. Грузневич Е.С. – В сборнике: Россия: тенденции и перспективы развития. Ежегодник. Москва,

2017. С. 839-844.

2. Лимитовский, М. А. Корпоративный финансовый менеджмент [Текст] : учебно-практическое пособие / М. А. Лимитовский, В. П. Паламарчук, Е. Н. Лобанова ; ответственный редактор Е. Н. Лобанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 990 с.

3. Лисова, О.М. Управление устойчивым развитием предприятий: эколого-экономический аспект [Текст] / О.М. Лисова, Ю.М. Елфимова, Т.А. Радишаускас // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. 2017. № 133. С. 30-39.

4. Погодина, Т. В. Финансовый менеджмент [Текст] : учебник и практикум для вузов / Т. В. Погодина. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 351 с.

5. Розанова, Н. М. Конкурентные стратегии современной фирмы [Текст] : учебник и практикум для вузов / Н. М. Розанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 343 с.

6. Экологическое образование для устойчивого развития: теория и педагогическая реальность : материалы XI международной научно-практической конференции / 2011.

7. Yuksel K., Ydyrys S.S., Nursoy M., Sandybayeva B.A. Aic in the framework of implementing the goals of sustainable development and state policy for formation and development of a competitive industry / K. Yuksel, S.S. Ydyrys, M. Nursoy, B.A. Sandybayeva // Вестник университета Туран. 2021. № 3 (91). С. 143-150.

Макаров А.Н.

*д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой экономической теории и
экономической политики
Набережночелнинского института Казанского
федерального университета,
г.Набережные Челны, Россия*

Makarov A.N.,

*Doctor of Economics, Professor,
Head of the Department of Economic Theory and
Economic Policy
of the Naberezhnye Chelny Institute of Kazan
Federal University,
Naberezhnye Chelny, Russia*

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

ON THE ISSUE OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: Приведены рассуждения об особенностях цифровизации как одного из ведущих драйверов развития мировой экономики, о концептуальных основах цифровой экономики, о ее рисках и возможностях, о последствиях и важных условиях развития в стране.

Ключевые слова: Цифровая экономика, фетишизация, цифровая нестабильность, цифровое доверие, политическая экономия, воспроизводство.

Annotation: There are arguments about the features of digitalization as one of the leading drivers of the global economy, the conceptual foundations of the digital economy, its risks and opportunities, the consequences and important conditions for development in the country.

Keywords: Digital Economy, Fetishization, Digital Instability, Digital Trust, Political Economy, Reproduction.

Вступление в цифровую стадию развития цивилизации прежде всего подтверждается макроэкономическими показателями промышленно развитых стран - увеличением доли информационного сектора в валовом национальном продукте (ВНП), повышением доли работников, занятых обработкой и передачей информации в общей численности занятых, существует классификация государств по уровню их развития с учетом уровня насыщенности производимого совокупного продукта, цифровизации экономики.

В то же время, при высокой оценке перспектив цифровой экономики ведущими международными организациями в плане возможностей и выгод, традиционном сохранении большинством экономистов известного иммунитета к таким пророчествам, в исследованиях цифровых технологий сложилась причудливую смесь избыточного оптимизма и пессимизма.

Происходящие изменения, достижения информационной технологии (являющиеся основой так называемой сетевой экономики), не фальсифицируя положения системной теории (признающей в качестве основы роста энергию, материю и информацию), теории циклов Н.Кондратьева (предполагающей, что в основе каждого из циклов лежит определенная базисная инновация – от паровой машины первого цикла до информационной техники современного, пятого цикла), привели к установлению принципиально новых экономических закономерностей (законы Меткалфа, Мура, число Данбара, механизм цепной реакции шести D-стадий новых рынков подрывных технологий; классовое разделение мира благодаря «цифровому разрыву» и т.д.), которые, благодаря динамичному росту новых форм экономической деятельности, не

только расшатывают традиционные законы индустриальной экономики, но и вытесняют «защитный слой» неоклассического мейнстрима, тем самым все более отчетливо обнаруживая недостаточность традиционных подходов и актуальность новой трактовки происходящих процессных и структурных изменений с позиции экономической теории [5,с. 6].

Ряд авторов усматривают перспективы для России «стать лидерами на глобальных рынках» [10], признавая, что принятая Стратегия развития в России цифровой экономики «О стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» корреспондируется с международными принципами создания информационного общества, и что в модернизации промышленного сектора экономики России важную роль призваны сыграть цифровизация основных систем и производственных комплексов, создание виртуальной среды конкурентоспособных товаров/услуг с их последующей материализацией в «оцифрованном» производстве.

Выделим ряд важнейших условий национального и глобального (мирового) уровней, направленных на преодоление сложившейся в России цифровой неустойчивости, [6]:

1) Реализация стратегии «Российской промышленности 4.0» невозможна без специального технологического оборудования, обеспечивающего создание микромашино- и приборостроения, нанoeлектроники и нанoфотоники вне цифровой основы. Недостаточно создавать детали лишь с точностью до 0,1 мм, в то время как в Германии, США и Японии цифровые технологии уже служат базой производства оборудования для обработки деталей с точностью 0,0001 мм, и даже 0,000001 мм. Поскольку без таких технологий невозможен процесс прецизионной обработки поликристаллического кремния (основы микро-нанoeлектроники и нанoфотоники); к тому же импорт в Россию высоких технологий ограничен введенными против нее санкциями, отсюда необходимо реальное воссоздание отечественного высокотехнологичного производства средств производства, одним из первых пострадавшего в процессе рыночного «реформирования» российской экономики. В противном случае российская экономика может столкнуться с реальной опасностью абсолютизации и фетишизации процесса цифровизации [1]. В этой связи 2 марта президент России Владимир Путин подписал указ о мерах поддержки ИТ-отрасли на фоне западных санкций, включающих, в частности, налоговые льготы и преференции для компаний, работающих в сфере цифровых трансформаций, освобождение от уплаты налога на прибыль и проверок контрольными органами до 31 декабря 2024 г., а также кредиты на продолжение работы и новые проекты по ставке не более 3%, субсидирование процентной ставки по кредитам. В 2022 году из резервного правительственного фонда на меры поддержки ИТ-отрасли будет направлено 21,5 миллиарда рублей[2].

2) Многие ученые прогнозируют возможное негативное влияние цифровой технологии на занятость как минимум в краткосрочной перспективе, постепенно вытесняя человека из оцифрованных процессов, сопровождая ростом потребности в продвинутых специалистах и обостряя борьбу за квалифицированные кадры. Необходимо учитывать также и то, что цифровизация постепенно стирает разницу между бизнесами – современное производство часто требует одинаковых цифровых компетенций- в результате в новой экономике развернется острая конкурентная борьба за кадры между всеми отраслями. Поэтому без должной социальной и образовательной политики цифровизация несет скорее риск углубления структурных проблем национальной экономики. В этой связи серьезным вопросом является тенденция роста выезжающих из страны специалистов в сферах цифровой экономики. Так, если в феврале, вариант покинуть Россию рассматривали до пяти тысяч ИТ-специалистов [8], то в рамках «первой волны» эмиграции ИТ-специалистов в марте из России уехали 50-70 тысяч человек. Ожидается, что во «второй волне» в апреле страну покинут 70-100 тысяч человек, представляющих только ИТ-специалистов [7]. В этой связи правительство больше половины (14 миллиардов) из выделенных на поддержку ИТ-отрасли средств зарезервировало под расширение в стране грантовой поддержки отечественных ИТ-разработок; 1,5 миллиарда рублей – на улучшение жилищных условий сотрудников ИТ-компаний за счет работодателя, финансирование льготной ипотеки. Предполагается также предоставление специалистам отечественных ИТ-компаний отсрочку от армии [2].

3) Если обратиться к терминологии классической экономики, то цифровизация экономики – это один из новых аспектов производительных сил, требующий соответствующего обновления производственных отношений, в том числе и отношений собственности, и макроэкономической политики. Особым фактором, который непросто понять и измерить, является уровень *цифрового доверия*, выступающий ключевым условием развития глобальной цифровой экономики, определяющим конкурентоспособность цифровой экономики страны. В исследовании Mastercard предложен способ изучить и измерить уровень «цифрового доверия», а также оценить состояние и скорость цифрового развития. Впервые в отчете 2017 года авторы исследования школы им. Флетчера измерили уровень доверия к инновациям: 42 из 60 стран проанализировали по четырем критериям — потребительское поведение и отношение к новым технологиям, опыт их использования и инновационный климат, и в числе сформулированных выводов значится необходимость повышения уровня цифрового доверия [10]. Не случайно представители бизнеса, власти и общественности объединяют усилия, чтобы предоставить каждому доступ в интернет и обеспечить безопасность пользователей в цифровом пространстве[9]. оценить влияние процессов цифровой трансформации также и на различные аспекты международных отношений и дипломатической службы. Так, на состоявшейся 14-15 апреля 2022 г. в МГИМО международной научно-практической конференции «Цифровые международные отношения 2022» глава МИД С.Лавров отметил, что если не будут выработаны универсальные договоренности в сфере регулирования интернета, то мир рискует погрузиться в состояние киберанархии, последствия которой могут быть без преувеличения катастрофическими для мировой экономики и международной безопасности, для элементарного жизненного комфорта и самочувствия сотен миллионов граждан[4].

Важно отметить, что современная мировая экономика со своими новыми характеристиками уже не вписывается в предмет экономикс, при тенденции к глобализации обнаруживает свой предел к потенциальному развитию. Это проявляется и в том, что половина взрослого населения мира располагает лишь 1% глобального благосостояния, на долю 1% населения планеты приходится 82% всех мировых богатств; в разделении мировой экономики на части, которые иногда называют великими мировыми разломами. По сути, происходит новый передел мира, классическое противоречие между трудом и капиталом под влиянием цифровизации перемещается в плоскость более глубокого противоречия между логикой развития капиталов и культурными ценностями человеческого бытия, избранными в эпоху классицизма ценностями демократическими. Объектом жесткой конкуренции является распределение (приватизация) функций и ролей государств по участию в мировом управлении, характеристикой, характеристикой той сложившейся сегодня *поляризации стран* (когда примерно 15-20% человечества в начале XXI в. начинает жить в постиндустриальном обществе, а 60-70% остаются в обществе индустриальном, то 15-20% не удастся пройти даже первичную индустриализацию) становится «глобальный цифровой разрыв», социальная противоположность владельцев средств производства и наемных рабочих сменяется делением на Интернет-имущих и Интернет неимущих, формируются «цифровой разрыв» (разрыв в цифровом образовании, в условиях доступа к цифровым услугам и продуктам, и, как следствие, разрыв в уровне благосостояния людей, находящихся в одной стране или в разных странах), «цифровое рабство» (использование данных о миллионах людей для управления их поведением). Регулярное потребление цифровых услуг становится признаком бедности: услуги онлайн, гаджеты, соцсети, мессенджеры становятся чем-то вроде «электронного фастфуда», общества потребления, уделом бедных и обездоленных; а оффлайн, то есть то, что можно получить без компьютерных технологий, все больше превращается в привилегию людей богатых, в знак статуса и обеспеченности, хай-класса [3]

Сегодня остро обнаруживается проблема поиска новых источников экономического роста, необходимость целостного, всестороннего, развивающегося и полного научного отражения противоречивой реальности цифровизации, в том числе, цифровой нестабильности, формирования новой теории с ее адекватной метапарадигмой и категориальным наполнением либо обращения к эвристическим традициям политической экономики и наполнения ее новым

содержанием, в которой нашлось бы место и внеэкономическим условиям и факторам хозяйствования. Одна из фундаментальных причин ограниченности эвристических возможностей неоклассической парадигмы заключается в том, что теория рыночной экономики (неоклассика) есть не что иное, как учение об обмене, – каталлактика (по определению Л. Мизеса). Воспроизводство же, как категория политической экономии, отражает широкий спектр фундаментальных оснований хозяйственной системы, включая динамические технико-экономические и политико-социальные изменения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Букреев В.В. Является ли цифровизация панацеей для российской экономики// Вопросы политической экономии.-2018.- №4 (16).- С.49.
2. Карташева В. На меры поддержки IT-отрасли выделили 21,5 млрд рублей. Режим доступа: https://www.pnp.ru/politics/na-mery-podderzhki-it-otrasli-vydelili-215-mlrd-rublei.html?utm_source=yxnews&utm_medium=desktop (Дата обращения:03.04.2020).
3. Кожемякин В. Фастфуд для плебса//Аргументы и факты.-2019.- №24.- С.16.
4. Лавров заявил, что миру грозит киберанархия.- Режим доступа: <https://tj.sputniknews.ru/20220414/lavrov-mir-kiberanarkhiya-1047639726.html> (Дата обращения: 14.04.2022).
5. Макаров А., Макаров Э. Информационное предпринимательство в контексте национальной конкурентоспособности и глобализации (содержание, особенности, последствия) // Региональный экономический журнал.- 2016.- №1-2 (13-14).- С.5-41.
6. Макаров А.Н. О рефлексии концептуальных особенностей, эволюции институциональных основ и вызовов цифровой экономики в контексте глобальных трендов и источников экономического роста// Региональный экономический журнал.- 2019.- №1-2 (25-26).- С.15-25.
7. Минцифры будет поддерживать IT-разработчиков на фоне ухода зарубежных компаний из РФ.- Режим доступа: <https://www.interfax.ru/digital/828379> (Дата обращения: 09.04.2022).
8. РАЭК: в марте Россию покинули до 70 тысяч IT-специалистов, в апреле ожидается отъезд еще до 100 тысяч человек.- Режим доступа: <https://habr.com/ru/news/t/656881/> (Дата обращения: 15.04.2022)
9. ТОП 10 стран с наиболее развитой цифровой экономикой.- Режим доступа: http://russian.china.org.cn/exclusive/txt/2018-11/17/content_73129160.htm (Дата обращения: 17.04.2022)
10. Чалдаева Л. Цифровая экономика: вчера, сегодня и завтра//Экономист.- 2018.- №4.- С.80-85.

Макарова А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., доцент, профессор кафедры управления
персоналом*

Дышловой И.Н.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Makarova A.A.,

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.

PhD, Professor of management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ

MOTIVATION OF PROJECT TEAM MEMBERS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY

Аннотация: в данной статье рассматриваются аспекты мотивации и стимулирования участников проектных команд в строительной отрасли. Перечислены основные этапы построения системы мотивации. Также представлено соотнесение целей и видов мотивации команды с этапами управления проектами.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, строительная отрасль, проект, проектная команда.

Annotation: this article discusses aspects of motivation and stimulation of project team members in the construction industry. The main stages of building a motivation system are listed. The correlation of the goals and types of motivation of the team with the stages of project management is also presented.

Keywords: motivation, stimulation, construction industry, project, project team.

Нестабильность внутренней и внешней среды в настоящее время оказывает влияние на все процессы национальной экономики. Это не может не сказаться на экономических показателях предпринимательского сектора и, в свою очередь, на строительной отрасли, которая также подвержена влиянию глобальных экономических тенденций.

Внося вклад в валовое накопление и воспроизводство основного капитала, строительный сектор является важным звеном национальной экономики, обеспечивающим экономический рост в других отраслях. Кроме того, строительный бизнес в современной России является одним из самых трудоемких секторов, известных своими большими объемами и масштабами производства.

На сегодняшний день большая часть строительных организаций пытается внедрить принципы подхода к управлению проектами в свою практику, однако лишь немногим из них удалось добиться желаемых финансовых результатов. Когда речь заходит о недвижимости или застройщиках в России, неудача в применении основ управления проектами часто объясняется

отсутствием мотивации персонала в рамках плохо организованного управления проектной командой [1, с. 227].

Мотивацию проектной команды можно определить как стимулирующую деятельность, обусловленную желанием сотрудников удовлетворить свои особые потребности. Таким образом, система мотивации, направленная на проектную команду, рассматривается как комбинация мотивирующих факторов, ценных для членов команды и удовлетворяющих их потребности, которые работодатель вправе устанавливать для поощрения работников, добросовестно исполняющих обязанности (ст. 191 ТК РФ) [6, с. 119].

Важно подчеркнуть, что система мотивации компании и ее проектных работ должна быть уникальной и адаптированной к характеру ее экономической деятельности. Таким образом, принимая во внимание отраслевые условия, строительные компании практикуют два основных аспекта мотивации своей рабочей силы [5, с. 43]:

1) создание хороших условий труда, направленных на косвенную мотивацию сотрудников благодаря таким факторам влияния как привлекательная работа, благоприятный организационный моральный и психологический климат, возможности карьерного и личностного развития, а также комфортное рабочее место;

2) создание системы денежных и нематериальных стимулов, направленных на непосредственное влияние на поведение на рабочем месте, которое подразумевает такие мотиваторы как бонусы, дополнительные выплаты, высокие оценки и оценки со стороны начальства, продвижение по службе, варианты страхования и другие стимулы.

Что касается высокоэффективной проектной команды, то она мотивирована созданием здоровой командной среды, которая является результатом эффективного управления конфликтами, открытого общения между членами команды и менеджерами, регулярной информации о желаемых изменениях в проекте и достигнутых результатах, совместным решением проблем и делегированием полномочий [2, с. 44].

Для основы разработки системы мотивации проектной команды и для успеха всего управления проектом его следует разделить на пять основных групп процессов: инициирование, планирование, выполнение, мониторинг и контроль и закрытие (таблица 1).

Таблица – Соотношение целей и видов мотивации команды с этапами управления проектами

Этапы управления проектами	Цели мотивации	Типы мотивации
Инициирование	Создать настрой на успех проекта и стимулировать энтузиазм команды. Указать индивидуальные преимущества, которые получают участники в случае его успешной реализации	Нематериальное стимулирование при достижении целей этапов проекта, направленное на сплочение команды
Планирование	Формализовать индивидуальные выгоды, которые получают участники в случае успешной реализации проекта	Денежное вознаграждение: обеспечение соответствия вознаграждений результатам деятельности, т.е. достижению конечных и промежуточных целей
Выполнение	Поддерживать эмоциональную вовлеченность членов проектной команды для достижения целей проекта в определенные сроки	Материальное стимулирование: оплата труда. Нематериальное стимулирование: поддержание настроения на успех и содействие командному духу (информирование о ходе проекта, обсуждение достижений, использование эффективных методов решения проблем и разрешения конфликтов, коллективное принятие решений)

Мониторинг и контроль	Обеспечить своевременное достижение целей проекта, в том числе на промежуточных стадиях	Денежное вознаграждение в случае успешного завершения этапов проекта и достижения высоких результатов
Закрытие	Для достижения целей проекта, соблюдения сроков и устранения претензий, связанных с работой	Денежное вознаграждение (премиальные) на основе официальных данных о реализации и закрытии проекта (заключение контрактов и т.д.).

Источник: составлено на основе [3, с. 25]

Стоит отметить, что чаще всего поощрение на основе прибыли приводит к внутреннему соревнованию за более «выгодные» проекты. Это хорошо, если идет позитивное влияние на формирование портфеля проектов, однако на практике распространён обратный эффект в виде пропуска других более важных проектов.

В общих чертах построение системы мотивации, направленной на проектную команду, может включать следующие этапы [4, с. 371]:

- 1) диагностика существующей системы мотивации;
- 2) формулирование целей и принципов построения системы мотивации команды;
- 3) разработка системы мотивации команды;
- 4) разработка внутренних правил и положений, позволяющих документировать и внедрять систему мотивации, ориентированную на проектную команду.

Таким образом, именно проектная команда с ее огромным объемом работы продвигает проект по всем пяти группам процессов и напрямую влияет на его успех или неудачу. Поэтому, чтобы быть эффективной, система мотивации, ориентированная на эту команду, должна учитывать характеристики каждого этапа проекта или группы процессов.

Внешняя и внутренняя среды компаний постоянно меняются, следовательно, разработанные модели системы мотивации для проектных команд должны изменяться и адаптироваться к появляющимся переменам. Однако предложенное соотношение этапов и типов мотивации может быть использовано в качестве фундаментальной основы для формирования системы мотивации участников проектной команды.

Подводя итог, следует отметить, что при формировании системы мотивации, ориентированной на проектную команду, должно учитываться стимулирование, основанное на теории мотивации подкрепления, регулирования поведения персонала путем постановки целей, а также улучшения рабочих мест вместе с расширением прав и возможностей персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Байкина П.С. Отраслевые особенности формирования команды инвестиционно-строительного проекта // Молодой ученый. 2020. №2 (292). С. 227-230.
2. Белякова Е.О., Молчанова Я.П. Мотивация проектных команд // Вестник российского химико-технологического университета имени Д. И. Менделеева: гуманитарные и социально-экономические исследования. 2017. Т. 2, №8. С. 43-50.
3. Ермолаева М.В., Кокуева Ж.М. Психологические подходы к мотивационным процессам в проектной команде // Известия Иркутского государственного университета. 2019. Т. 28. С. 20-34.
4. Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Юрайт, 2019. 482 с.
5. Столяренко А.В., Матюнина М.В. Обобщающий анализ теорий мотивации персонала // Сервис в России и за рубежом. 2017. №3 (73). С. 42-48.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации. М.: Проспект, 2022. 352 с.

Максимова А.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А. А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Maksimova A.A.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ-РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FEATURES OF THE FORMATION OF THE IMAGE OF THE EMPLOYER ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: раскрыты особенности и направления формирования имиджа организации-работодателя на рынке труда условиях цифровых трансформаций.

Ключевые слова: цифровизация, имидж организации-работодателя, HR-бренд, управление персоналом.

Annotation: the features and directions of the formation of the image of the employer organization in the labor market under the conditions of digital transformations are revealed.

Key words: digitalization, the image of the employer organization, HR brand, personnel management.

В современных условиях цифровизации экономики происходят изменения и на рынке труда, которые выражаются в нехватке квалифицированного персонала; высокой мобильности работников, появлением новых профессий. Это вызывает необходимость поиска новых методов и инструментов удержания и привлечения нового персонала для работы на предприятии. Большое значение в достижении этих целей имеет создание положительного имиджа предприятия как работодателя или HR-бренда и это становится одной из важнейших задач организации, руководителей и специалистов кадровой службы.

Концепция имиджа работодателя освещена в работах отечественных и зарубежных ученых, таких как: Т. Амблер, П. Бакли, С. Бэрроу, Э. Бабушкин, К. Бакхаус, П. Бертон, М. Эвинг, М. Р. Эдвардс, Л. Сартейн, М. Шуманн, Г. Мансуров, Г. Мартин, Б. Минчингтон, Г. Мосли, Н.Осовицкая, Е. Бруковская, К. Пунджаирси, Л. Пашук, А. Уилкинсон, С. Хардинг, С. Хетрик, Л. Чернатони и др.

В результате проведенного анализа мнений исследователей о сущности имиджа организации-работодателя на рынке труда установлено, что HR-бренд – это позитивный имидж компании в качестве работодателя среди ее сотрудников и на рынке труда. При этом под сотрудниками подразумеваются как действующие работники, так и бывшие. HR-бренд делится

на внутренний и внешний. Внутренний – это имидж компании среди ее действующих сотрудников. Внешний – то, как компания воспринимается на рынке труда, среди сотрудников потенциальных. Соответственно, HR-брендинг – это стратегический комплекс мер, направленный на создание и улучшение имиджа компании как работодателя [1, 2].

Ситуация на рынке труда становится напряженнее с каждым годом. Дефицит квалифицированных кадров все более обостряет конкуренцию среди работодателей. В таких условиях работа над репутацией работодателя – объективная необходимость. С учетом процессов цифровых трансформаций актуальность построения эффективного HR-бренда для предприятий возрастает [3, 4].

В связи с этим, рассмотрим особенности формирования имиджа организации-работодателя в условиях цифровизации экономики и рынка труда. Сегодня цифровая среда становится основным каналом в вопросах построения HR-бренда, поскольку именно в интернете соискатели ищут работу в первую очередь: листают ленту, читают отзывы, смотрят видео на YouTube и т. д. [4,6].

Один из основных каналов для цифрового hr-бренда являются соцсети. В них удобнее всего построить эмоциональную связь с аудиторией, в том числе и через сотрудников-амбассадоров. Проанализировав мнения практиков в сфере современного HR-бренда, нами сформулированы предложения по построению позитивного цифрового имиджа организации-работодателя на рынке труда.

1. Необходимость знакомства кандидатов с будущим рабочим местом онлайн, демонстрации внутреннего устройства организации (какая форма у сотрудников, каким пользуются оборудованием, как выглядит дизайн помещений и т. д.), записи видео и фото, которые «приоткроют дверь» организации.

2. Важность раскрытия порядка прохождения собеседований и в целом процедуры отбора в организации. Соискатели боятся, что их застанут врасплох, будут задавать неожиданные вопросы, предъявят новые требования по ходу разговора. В интересах рекрутера показать заранее, кого он ищет, какие ценности близки компании, какими она видит своих будущих сотрудников. Чем больше у кандидата пересечений с организацией на этапе онлайн-знакомства, тем выше шансы, что он пришел по адресу.

3. Значимость повествования историй успеха сотрудников. Размытое обещание карьерного роста есть почти во всех вакансиях, необходимо показать этот рост на реальном примере на примере сотрудников, которые сделали внутри компании карьеру, прошли путь повышений или добились еще каких-то заметных результатов. Нужно рассказать их историю, а лучше дать им возможность сделать это самостоятельно. Кандидат увидит, какие у него перспективы, узнает об этом из первых уст.

4. Важность размещения в соцсетях и на сайте организации видео и фото с мероприятий компании. Насыщенная событийная составляющая особенно важна для молодой аудитории, что продемонстрирует уровень корпоративных мероприятий, что они не скучные и шаблонные, а увлекательные и стильные. Это наиболее актуально в сфере HoReCa, но и в других направлениях бизнеса ценятся качественные ивенты.

5. Внедрение современных и высокотехнологичных технологий в управление персоналом. Молодую аудиторию привлекают высокотехнологичные инструменты. Особенно это будет актуально в случае, если клиентская целевая аудитория организации значительно старше, чем аудитория будущих сотрудников, и компания, таким образом, строит более консервативный бренд.

6. Создание креативных вакансий, в том числе и видео-вакансий. Объявление должно отличаться, часто для этого нужно приложить совсем немного усилий — например, удачно подобрать изображение, использовать естественные снимки сотрудников или офиса вместо шаблонных картинок из интернета. Необходимо избегать шаблонов в описании. Лучше просто сказать своими словами, какие качества желательны для кандидата.

Подводя итог проведенному исследованию, следует отметить, что в современных условиях количество компаний, заботящихся о сильном HR-бренде, неуклонно растет. Бизнес

осознал, что человеческий ресурс – это по-настоящему ценный актив и реальное конкурентное преимущество. Именно поэтому HR-брендинг сегодня – не исключительно история крупных корпораций. Развитие HR-бренда актуально для любого бизнеса, который хочет оставаться на плаву и развиваться в современных условиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белкин, В. Н. Теория и практика HR-бренда работодателя [Электронный ресурс] / В. Н. Белкин, Н.А. Белкина, О. А. Антонова // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2019. №4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoriya-i-praktika-hr-brend-rabotodatelya> (дата обращения: 24.03.2022).
2. Быкова, П. Р. Инновационные подходы в системе управления персоналом [Электронный ресурс] / П. Р. Быкова, В. В. Верна // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства : сборник тезисов докладов участников II Международной научно-практической конференции (г. Керчь, 19-23 мая 2021 г.) / под общ. ред. Е. П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «КГМТУ», 2020. – С. 361-363. <https://elibrary.ru/item.asp?id=45833331> (дата обращения: 24.03.2022).
3. Зачем компаниям HR-бренд в digital-среде: лучшие кейсы и советы от российских специалистов [Электронный ресурс] // Интернет-портал vc.ru. – Режим доступа: <https://vc.ru/hr/137579-zachem-kompaniyam-hr-brend-v-digital-srede-luchshie-keysy-i-sovety-ot-rossiyskih-specialistov> (дата обращения: 25.03.2022).
4. Казаков, А.В. Основные принципы формирования сильного бренда работодателя и его влияние на корпоративную репутацию [Текст] / А. В. Казаков, А. Н. Приходько, Т. Р. Тэор // Фундаментальные исследования. – 2016. – № 6-1. – С. 190-196.
5. Караваева, А. А. Модель построения бренда работодателя [Текст] / А. А. Караваева, А. А. Ушкова // Молодой ученый. — 2012. — № 5 (40). — С. 229-232.
6. Управление репутацией: развитие HR-бренда компании [Электронный ресурс] // Онлайн-журнал «Компетенции». – Режим доступа: <https://hr-media.ru/upravlenie-reputatsiey-razvitie-hr-brenda-kompanii> (дата обращения: 25.03.2022).

*Малахов В. П.**докторант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»**Malakhov Victor Petrovich,**PhD student of Kazan federal university*

БАЛАНС ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ

BALANCE OF THE FUNCTIONS OF MANAGEMENT ACTIVITIES IN THE MANAGEMENT OF THE ECONOMIC SYSTEM

Аннотация. В работе приводится обзор теоретических методик сбалансированного подхода к управленческой деятельности. В рамках проводимой нами научной разработки, мы предлагаем определить наиболее важные ключевые управленческие функции предприятия с учетом условий, которые сформировались на современном этапе развития экономической системы, и выявить, каким образом данные функции могут быть сбалансированы для реализации целей управленческой деятельности.

Ключевые слова: система управления, сбалансированный подход, инновационная политика, институциональные основы.

Любой объем операционной деятельности, в том числе значительный объем управленческих операций, которые позволяют говорить о таких проявлениях деятельности на предприятия как «управление», может быть, на основе закона логики, распределен на определенное количество элементов, которые должны целиком наполнять весь исследуемый объем функций, но не допускать дублирования управленческих операций руководителями на одном уровне управления. Структура управления, которая представляет собой большое количество управленческих операций, также включает в себя существенный объем составляющих ее структурных элементов. В то же время деятельность управленческой системы может быть очерчено определенным количеством показателей, каждый из которых изображает единственную независимую характеристику управленческой деятельности.

Наиболее важным ключевым элементом институциональных основ управления является обеспечение баланса, или сбалансированности. Под сбалансированностью, с нашей точки зрения, можно рассматривать активизацию всей совокупности структурных составляющих системы в необходимом и достаточном объеме. Сбалансированный подход к осуществлению управленческой деятельности коммерческого предприятия как к процессу подразумевает реализацию всей совокупности управленческих функций в соответствующем и достаточном количестве; также количественное отражение возможностей и продуктивности должно быть определено на основе эмпирических опытов.

Проведенное авторами исследование институционального управления различного рода отечественных организаций позволило сделать вывод о том, что для реализации институциональных основ управления необходимо осуществление и качественная реализация всей совокупности классических функций управления, которые дополняются функциями организации и поддержания необходимой эффективности организационной культуры, а также обеспечения социальной ответственности субъектов предпринимательской деятельности.

Главными структурными составляющими институциональных основ управления, с точки зрения проведенного исследования, является обеспечение сбалансированности, снижение затрат и направление на совершенствование финансовой деятельности субъектов финансово-хозяйственной деятельности. В основе институциональных основ управления лежит рациональное приложение факторов производственной и сбытовой деятельности (см. рис. 1).



Рисунок. 1. Схема системы эффективного управления

Считаем, что наиболее важными элементами (объектами) процесса управленческой деятельности на коммерческом предприятии могут являться четыре классических фактора производственной и сбытовой деятельности (труд, земля, капитал, предпринимательские способности), а также факторы производственной и сбытовой деятельности, которые сформировались в постиндустриальной экономике – информация и креативность.

Таким образом, главной структурной составляющей институциональных основ управления в соответствии с приведенными факторами производственной и сбытовой деятельности могут являться три указанных в средней части рисунка: совершенствование финансовой деятельности, снижение расходов и сбалансированность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адизес И. Как преодолеть кризисы менеджмента. Диагностика и решение управленческих проблем. – пер. с англ. – СПб: Стокгольмская школа экономики, 2006.
2. Ансофф И. Стратегическое управление. – пер. с англ. – М.: Экономика, 1989.
3. Орлов И.Ю. Направления развития программно-целевого управления региональной экономикой (на примере Республики Татарстан) // Казанский социально-гуманитарный вестник. 2016. № 3 (20). С. 53-58. Друкер П. Эффективное управление: пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 1998.
4. Питерс Т., Уотерман-мл. Р. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний США. – пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2008.
5. Фидельман Г.Н. Альтернативный менеджмент: опыт построения фанки-фирмы в России. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2007.
6. Нестерова О.А., Гайзатуллин Р.Р. Некоторые аспекты развития человеческого капитала в инновационной экономике // Экономические науки, 2021. - № 6. – С.104-109.
7. Эшуорт Г., Джеймс П. Менеджмент, основанный на ценности: Как обеспечить ценность для акционеров: пер. с англ. – МЖ ИНФРА-М, 2006.
8. Орлов И.Ю. Особенности формирования конкуренции стратегических производственных сетей в современной экономике // Сегодня и завтра Российской экономики. 2014. № 64. С. 11-14.
9. Орлов И.Ю., Абдулганиев Ф.С. Динамика развития информационно-коммуникационного сектора в российских регионах // Экономические науки. 2021.
10. Brewis J., Wray-Bliss E. Re-searching Ethics: Towards a More Reflexive Critical Management Studies. Organization Studies #12, 2008.
11. Devan J., Millan A., Shrike P. Balancing short- and long-term performance. – McKinsey Quarterly, #1, 2005.

Малетина А.А., Абибуллаев М.С.
студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
к.э.н., доцент кафедры финансов и кредита
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Maletina A.A.,
1st year student, 38.03.01 Economy
Abibullaev M.S.,
PhD, Associate professor of the Department
Finance and credit
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассматривается влияние развития цифровых информационных технологий на рынок труда и занятость населения; отмечается, что цифровизация отраслей экономики приводит не только к изменению структуры занятости в отраслях, связанных с ИТ-технологиями, но и принципиально изменяет спрос на трудовые ресурсы и их предложение в экономике в целом.

Ключевые слова: цифровизация, рынок труда, безработица, занятость.

Annotation: the influence of the development of digital information technologies on the labor market and employment of the population is considered; It is noted that the digitalization of economic sectors leads not only to a change in the structure of employment in industries related to IT technologies, but also fundamentally changes the demand for labor resources and their supply in the economy as a whole.

Keywords: digitalization, labor market, unemployment, employment.

Процесс цифровизации является активно реализуемой странами-лидерами экономического развития, так называемой цифровой повестки, – от поддержки информационно-коммуникационной инфраструктуры и внедрения сетевых, мобильных и других диджитал-технологий до формирования «цифровой культуры» потребления и укрепления доверия населения к онлайн-среде.

Переход к цифровой экономике существенно меняет систему социально-трудовых отношений, непосредственно рынок труда и сам процесс труда. Конечно, каждый этап развития и внедрения цифровизации формирует как общие, так и особые последствия трансформации социально-трудовых отношений и трудовой сферы, что в свою очередь влияет на рост социально-экономических рисков и повышение угроз цифровых трансформаций производственных и социально-трудовых отношений.

Глобальные изменения в технологиях затрагивая рынок труда, вызывают его структурную трансформацию, развитие иных форм и условий занятости, влияют на соотношение спроса и предложения в различных сегментах, а значит, на масштабы высвобождения рабочей силы – уровень безработицы. Ученые отмечают, что риски структурной безработицы возрастают пропорционально скорости и глубине технологических изменений: чем выше степень несоответствия качества рабочей силы требованиям модернизирующегося производства, тем значительнее риски структурной безработицы. Вопрос

безработицы, условий труда и занятости является не только экономическим, но и социальным, поскольку влияет на совокупный спрос, качество и уровень жизни трудоспособного населения. Создается запрос на теоретическое осмысление, анализ вероятности рисков высвобождения рабочей силы в связи с распространением новых технологий, разработку практических рекомендаций по их минимизации [3].

В целом рынки труда практически всех без исключения стран испытывают на себе серьезное давление, связанное с недоиспользованием человеческого капитала вследствие не только роста безработицы, но и широкого распространения неполной занятости. Эти реалии во многом обусловлены платформизацией мирового хозяйства, поскольку оборотной ее стороной становится появление платформенной занятости и коренная трансформация рынка труда – параллельно с развитием “экономики по запросу” возникает “занятость по запросу”. Развитие цифровой, платформенной экономики “по запросу”, экономики совместного потребления, продолжив процесс кардинальной трансформации занятости, одновременно инициировало более глубокие преобразования всей социальной структуры современного общества, стирая грани между работниками и работодателями, между производителями и потребителями, делая всю социальную структуру современного общества более изменчивой.

Развитие цифровой экономики ставит перед государствами вызовы по управлению новой реальностью. Одним из значимых вызовов является трансформация рынка труда, а именно угроза сокращения рабочих мест, отчасти компенсируемая повышением эффективности рынка рабочей силы. Исследователи выделяют два ключевых фактора, которые в цифровой экономике оказывают особенно существенное влияние на процесс устройства на работу и найма/привлечения рабочего персонала. Во-первых, значительно возросшая благодаря интернету и специальным веб-сервисам транспарентность информации, как о компаниях-нанимателях, так и о потенциальных кандидатах-соискателях. Значительную роль также играют различные социальные сети, из которых можно узнать немало полезных сведений о работодателях и работниках. Вторым фактором стала заметно усилившаяся конкуренция между компаниями в сфере поиска и привлечения наиболее талантливых и квалифицированных специалистов. При этом наиболее востребованным постепенно становится поколение – Y), – особая демографическая часть молодых людей, родившихся в 80-90-е гг. XX века. Представители этого поколения рассматриваются в качестве главного соискателя новых рабочих мест и профессий, появляющихся благодаря стремительному росту современных цифровых технологий. В то же время, наблюдается и очевидный обратный эффект, – все более заметным становится “разрыв в цифровых знаниях” между различными поколениями. То, что и сегодня, и в обозримом будущем основная ставка будет делаться на рекрутировании персонала, обладающего необходимыми цифровыми навыками. Еще одним заметным трендом последних лет стал очень быстрый рост числа внештатных сотрудников-фрилансеров. Росту такой занятости в значительной степени способствуют именно цифровые технологии, и массовое распространение различных интернет бирж труда и специализированных онлайн-платформ по поиску временной работы.

Отдельного внимания заслуживает рассмотрение влияния на рынок труда постоянно растущей автоматизации производства и использования различных роботизированных технологий и оборудования. Особый прогресс можно отметить в таких областях, как распознавание речи и образов, которые также могут резко изменить будущее распределение профессиональных обязанностей между людьми и компьютерным оборудованием и программами. Например, такие технологии, как когнитивный компьютеринг, уже сегодня представляются вполне реальной альтернативой различным рутинным человеческим действиям. Массовая автоматизация может кардинально изменить целые отрасли, например, сектор автотранспортных грузовых перевозок. Согласно оценкам, благодаря переходу на использование беспилотных грузовых конвоев, мировая автоиндустрия грузоперевозок ежегодно будет экономить порядка \$168 млрд. Из которых 35 млрд. составит экономия на топливе, примерно такой же позитивный эффект принесет резкое снижения числа ДТП на дорогах, и около 70 млрд. даст массовое сокращение трудового персонала [2].

Анализируя влияние информационно-коммуникационных технологий на рынок труда и предпринимательскую деятельность, можно выделить два главных последствия: во-первых, в цифровой экономике эффективность взаимодействия работника и работодателя (а также заказчика и исполнителя) перестает зависеть от их местоположения; во-вторых, цифровая экономика меняет, принятый при индустриальной форме производства, жесткий распорядок рабочего дня, делая гибким использование человеческого капитала работника.

Развитие Интернета начинает менять ситуацию для определенных сфер экономики. В первую очередь речь идет о труде и предпринимательской деятельности, имеющих информационный характер. Профессиональная деятельность таких специалистов, как программисты, копирайтеры, дизайнеры, администраторы интернет-магазинов и веб-сайтов, интернет-маркетологи, работники кол-центров и пр., не зависит от их реального местоположения, поскольку они могут работать удаленно. Постепенно, с развитием соответствующих цифровых платформ и коммуникационных технологий, на удаленную работу (пока только частично) переходят врачи, психологи, преподаватели, репетиторы, работники финансовой сферы и юристы. Кроме того, множество специалистов из, казалось бы, неинформационных профессий начинают оказывать информационные услуги в Интернете, поскольку социальные цифровые площадки позволяют делиться профессиональной информацией и получить доход от своих знаний. Можно наблюдать рост доходов работников периферии от информационной деятельности за счет удаленной работы и увеличение занятости, так как отдаленность от экономического центра перестает ограничивать спрос на информационный труд. При этом, происходит сокращение в разрыве между заработной платой работников, проживающих в центре, и трудовыми доходами работников периферии, поскольку последние являются более конкурентоспособными из-за низкой цены предложения труда [1].

Таким образом, цифровизация – это уже реальность, процесс развития которой необратим. При этом вызовы цифровизации касаются, прежде всего, рынка труда, поскольку новые цифровые технологии заменяют человека на производстве, меняют характер его труда и досуга, организацию труда, по-иному распределяют рабочее время. Несмотря на впечатляющие успехи, Россия, по сравнению с другими странами, отстает в использовании цифровых технологий, а цифровизация несет в себе изменения не только положительного характера, но и отрицательного, создавая дополнительные проблемы. Важно вовремя осознать эту новую реальность и, приняв соответствующие управленческие решения, нейтрализовать ее негативное воздействие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения / Э.М. Абдулхаирова // Наука Красноярья. – 2020. – Том 9. – № 4. – С.7-30. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/posledstviya-tsifrovizatsii-ekonomiki-dlya-zanyatosti-naseleniya/viewer> (дата обращения: 25.03.2022).

2. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://imi.hse.ru/pr2017_1 (дата обращения: 03.04.2022).

3. Янченко Е.В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики / Е.В. Янченко // Экономика труда. – 2020. – №8. – Т.7. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-bezrabortitsy-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki/viewer> (дата обращения: 15.03.2022).

Мамбетова Г.Э.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mambetova G.E.,

*undergraduate of the 1st year of training
direction 38.04.04 State and municipal
management*

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*Candidate of Economics,
Associate of the Department economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

DIGITAL CHALLENGES AND OPPORTUNITIES FOR HR MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

Аннотация: в данной статье рассматриваются ключевые вопросы, связанные с цифровыми сдвигами в управлении человеческими ресурсами в условиях глобальной экономики. Дан анализ возможностей и проблемных аспектов цифровых трансформаций в системе управления персоналом организаций.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровизация, цифровые технологии, консьюмеризация, потребительство

Annotation: key issues related to digital shifts in human resource management in the global economy were considered in this article. An analysis of the opportunities and problematic aspects of digital transformations in the personnel management system of organizations was given.

Keywords: personnel management, digitalization, digital technologies, consumerization, consumerism

Область управления персоналом или управления человеческими ресурсами эволюционировала с того времени, когда менеджеры по персоналу в первую очередь отвечали за урегулирование трудовых споров и заботу о заработной плате в индустриальную эпоху, и до того времени, когда им в первую очередь было поручено повышать производительность труда, расширять возможности сотрудников и обеспечивать общую поддержку сотрудникам в постиндустриальную эпоху, когда фирмы сферы услуг доминировали в мировой экономике. Действительно, управление персоналом, которое начиналось как вспомогательная функция в эпоху производства, превратилось в основную функцию и источник конкурентного преимущества в эпоху услуг. Эта эволюция потребовала ряда изменений в современных условиях в условиях всеобщей цифровизации. В истории бизнеса и внедрения технологических достижений организационные возможности часто игнорировались. Например, история

цифровизации — это история, когда организации сосредоточились на стратегии, процессах и технологиях, часто не оценивая перспективы сотрудников, не расширяя их возможности и не инвестируя в навыки и знания, которые гарантируют их влияние. Другими словами, кадровый компонент, критически важный для успешного развертывания стратегии цифровизации, часто упускается из виду.

Действительно, с появлением таких фирм, как Uber, AirBnB, Task Rabbit, Amazon и Upwork, которые предоставляют внештатные рабочие места и работу по контракту, и где оплата рассчитывается на основе каждой задачи, а не ежемесячной консолидированной суммы, менеджеры по персоналу должны идти в ногу с изменениями в экономике в целом и развиваться соответственно.

Эпоха цифровых технологий знаменует собой время, когда средства массовой информации предсказывают будущее, в котором технологии (например, искусственный интеллект (ИИ)) заменят сотрудников. Однако исследователи и руководители, отвечающие за цифровизацию, утверждают, что технологии будут создавать больше рабочих мест, чем сокращать. Исследователи заявили, что цифровизация позволит работникам и работодателям сосредоточиться на социальных навыках, таких как эмпатия и управление отношениями. Кроме того, зарубежные исследования показывают, что цифровизация позволит развить мягкие цифровые навыки, такие как «способность учиться и быть гибким» [2].

Здесь следует отметить, что цифровая экономика и экономика совместного использования представляют собой значительный разрыв с прошлым, в котором изменилась сама природа работы, и действительно, концепция того, что такое работа и как она выполняется, также изменилась.

Более того, в сочетании с глобализацией появление цифровой экономики означает, что фирмы расположены в одной юрисдикции, рассеяны по всему миру, а сами фирмы работают 24/7 в разных часовых поясах.

Таким образом, менеджеры по персоналу теперь должны научиться справляться с такими проблемами, как соблюдение нормативных требований по всему миру и где законы и правила отличаются от местоположения к местоположению. Между тем, главная забота менеджеров по персоналу должна заключаться в том, что им приходится управлять рассредоточенной рабочей силой, в которой взаимодействие и пересечение глобализации и локализации означают, что слияние глобальных и локальных способов взаимодействия являются скорее нормой, чем исключением.

Например, менеджерам по персоналу в любой из фирм цифровой экономики приходится бороться с фрилансерами в одном месте, на которых влияют чисто местные события, и в то же время общие правила глобального взаимодействия должны быть изменены в соответствии с местными условиями.

Наконец, работники цифровой экономики, нанятые на внештатной основе, не имеют таких льгот, как здравоохранение, пенсия и социальное обеспечение, и, следовательно, менеджерам по персоналу также приходится иметь дело с этим аспектом, в котором фундаментальный характер взаимодействия между работодателем и работником был радикально изменен до такой степени, что никто не может больше не полагаться на прошлые определения, чтобы руководствоваться нынешними условиями взаимодействия. Действительно, можно сказать, что существует новый «социальный контракт» между работодателями и работниками, и это то, с чем приходится бороться специалистам в области управления персоналом и менеджерам по персоналу в фирмах цифровой экономики [1]. Существует явная нехватка поддержки со стороны руководства для стратегий, позволяющих рассматривать цифровое рабочее место через призму сотрудников.

Дополнительным вызовом является управление талантами. Эта задача включает в себя привлечение, развитие и удержание лучших специалистов в области цифровых технологий, отвечающих уникальным потребностям организации. На самом деле, все больше исследований показывают, что готовые к цифровым технологиям сотрудники, которые «обладают цифровым

опытом, трансформационными компетенциями и способностью к обучению», имеют решающее значение для успеха цифровых инициатив.

Последняя проблема касается консьюмеризации. Потребительство представляет собой интеграцию цифровых технологий, более широко применяемых в среде В2С, с потребностями рабочего места, где возможности информационных технологий (ИТ) контролировать приложения и услуги уменьшились. Таким образом, консьюмеризация заставляет организации использовать облачные платформы, социальные сети, встроенные устройства, мобильные вычисления, анализ данных, виртуальную реальность (VR), Интернет вещей (IoT), машинное обучение, чат-боты, хакатоны и искусственный интеллект.

В результате общепризнано, что потребительские технологии, персональные устройства и инструменты все чаще проникают на рабочие места. Исследователи предположили, что сотрудники сами развивают свою цифровую ловкость, когда организации не используют преимущества технологий. Однако, несмотря на всеобщее мнение о том, что потребительство является повсеместным и непреодолимым, лишь немногие организации адекватно реагируют на эту тенденцию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Голышев, А. О. Развитие человеческих ресурсов в условиях цифровизации экономики / А. О. Голышев. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 17 (255). — С. 140-142. — URL: <https://moluch.ru/archive/255/56003/> (дата обращения: 23.03.2022).
2. Digital Transformation Review. Capgemini Digital Transformation Institute. – 2017. 10th Ed. – Электронный ресурс. – URL: https://www.capgemini.com/consulting/wp-content/uploads/sites/30/2017/08/digital_transformation_review_10.pdf

Мбанзани Р.Л.

студент 4 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Mbanzani R.L.,

1st year student, 31.05.01 General medicine

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

PhD, Associate professor of the department
of Economic theory

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

МАРКЕТИНГОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

MARKETING SUPPORT OF THE MEDICAL SERVICES SECTOR

Аннотация: В статье раскрыты основные этапы маркетинговой деятельности в сфере предоставления медицинских услуг, среди которых важную роль играют анализ рынка, сегментирование рынка, разработка маркетингового комплекса и т.п. Исследована роль маркетинговых коммуникаций, с помощью которых медицинские учреждения доносят до потребителя выгоды от использования предлагаемой услуги. Выделены основные инструменты комплекса маркетинговых коммуникаций. Исследованы онлайн и офлайн каналы коммуникации медицинского учреждения. Рассмотрен процесс планирования комплекса коммуникаций. Обоснованы рекомендации для составления медиаплана медицинского учреждения.

Ключевые слова: медицинская услуга; маркетинг медицинских услуг; маркетинговая деятельность; коммуникации; медиаплан.

Annotation: The article reveals the main stages of marketing activities in the field of medical services, among which an important role is played by market analysis, market segmentation, development of a marketing complex and the like. The role of marketing communications, through which medical institutions convey to the consumer the benefits of using the offered service, is investigated. The main tools of the marketing communications complex are highlighted. The online and offline communication channels of the medical institution are investigated. The process of planning a communications complex is considered. The recommendations for drawing up a media plan of a medical institution are substantiated.

Keywords: medical service; marketing of medical services; marketing activities; communications; media plan.

Введение. Постановка проблемы. Основными ценностями общества являются жизнь и здоровье человека. Поэтому здравоохранение-это одна из социально значимых сфер жизнедеятельности человека, которая тесно связана с государственным регулированием. Однако активное внедрение принципов рыночной экономики во все сферы хозяйственной деятельности не обошло и сферу медицинского обслуживания.

Медицинский рынок ежегодно растет как за счет количества потребителей, так и за счет

постоянного открытия новых медицинских учреждений, в первую очередь частных. Кроме этого, развитие научно-технического прогресса способствует улучшению качества услуг и росту их количества. Итак, на рынке происходит усиление конкуренции и борьбы за каждого клиента. Именно маркетинговые механизмы помогут медицинским учреждениям обеспечить управление поведением потребителя медицинских услуг, увеличить заинтересованность медицинским учреждением и создать доверие к нему.

Целью статьи является исследование аспектов маркетинговой деятельности в сфере предоставления медицинских услуг и разработка практических рекомендаций по совершенствованию ее коммуникационной компоненты для медицинского учреждения.

Материал и результаты. Изложение основного материала. В последнее время в Украине сформировались новые экономические отношения, которые превратили медицинскую услугу в товар. Происходит коммерциализация здравоохранения вообще. Производители медицинских услуг получили экономическую свободу и стимулы для развития и оплаты труда. Усилилась конкуренция между ними. У пациентов появились возможности для выбора услуг медицинского назначения [9].

Медицинский маркетинг рассматривается как отдельное направление маркетинга услуг. Под ним понимают предпринимательскую деятельность, которая управляет продвижением услуг от ее производителя к потребителю (пациенту) [13]. Основной сущностью маркетинговых отношений медицинского работника и пациента становится не сам процесс оказания и получения медицинской услуги, а удовлетворение целевых потребностей каждого.

Исследование потребителей осуществляется на основе изучения статистической информации о демографической ситуации в стране, состоянии здоровья и финансового положения отдельных граждан, а также с помощью социологических опросов [8].

Потребители медицинских услуг отличаются по таким параметрам: уровень страха; уровень «боли»; скорость принятия решений; количество альтернатив в выборе варианта действий; уровень доверия к источникам информации; уровень доверия к врачу; асимметрия информации; эмоциональная нестабильность, незащищенность.

Важно обратить внимание на то, что в каждом из сегментов рынка медицинских услуг потребности пациента (потребителя) в медицинской помощи не зависят от принадлежности к той или иной социальной группы, личного финансового положения, поскольку связаны с его болезнью и желанием быть здоровым. В то же время возможности приобретения конкретных медицинских услуг напрямую связаны с благосостоянием пациента. Соответственно спрос на конкретную медицинскую услугу зависит от личности и платежеспособности пациента [10].

Медицинская услуга может предоставляться только теми ее производителями, которые имеют медицинское образование, а также лицензию. Эту услугу производители предоставляют непосредственно тем потребителям, которые в ней нуждаются, использование посредников невозможно. Процесс оказания медицинской услуги строится на определенных нормах, протоколах и стандартах, которые нельзя отменить или изменить по желанию пациента [2].

Спецификой рынка медицинских услуг является нерегулярность и непредсказуемость возникновения спроса на медицинские услуги. Люди не знают того, когда в будущем им понадобится врачебная помощь, они не могут предсказать изменения состояния своего здоровья, тяжесть будущих заболеваний, вид необходимых медицинских услуг и предугадать их стоимость. Способ предоставления услуги зависит от значимости услуги для потребителя, его мотивации, информации о конкурентах, особенностей предоставления услуги конкурентами и тому подобное. На выбор медицинского учреждения, через которое предоставляются услуги, влияют скорость предоставления медицинской услуги; имидж и репутация медицинского учреждения и врача, который там работает; качество услуг; цена медицинского обслуживания; интерьер помещения и т.п.

В маркетинге медицинских услуг большую роль играет информация, которой владеют врачи, ежедневно получая обратную связь от пациентов. С помощью этой информации всех пациентов медицинского учреждения можно разделить на узкие сегменты и использовать маркетинговые коммуникации целенаправленно в соответствии с ожиданиями и особенностей

каждого из сегментов [4].

Маркетинговая деятельность в медицине имеет особое социальное назначение, которое выражается в просветительской работе, попытке сформировать стиль жизни, привычку следить за здоровьем, изменить поведенческие характеристики потребителей и, в конечном итоге, снизить уровень заболеваемости и смертности. Эту роль на себя берут отделы по связям с общественностью, прессслужбы и маркетологи медицинских центров [3].

Выводы. Маркетинговые отношения в сфере медицинских услуг, которые возникают между медицинским работником и пациентом, направлены на удовлетворение целевых потребностей каждого. С помощью медицинского маркетинга прогнозируется, расширяется и удовлетворяется спрос на медицинские услуги путем их разработки, продвижения и реализации. Основными этапами маркетинговой деятельности в сфере оказания медицинских услуг является исследование рынка, его макро - и микросреды; выбор целевого рынка и позиционирование на нем услуги; разработка маркетингового комплекса; осуществление маркетинговой деятельности. Медицинские учреждения используют такие каналы коммуникации, как печатные средства массовой информации, раздаточные материалы, реклама в маршрутных такси, статьи в СМИ, участие в трансляциях местного телевидения, POS-материалы в отделениях, а также городских больницах, сайт, страница в Facebook, общения через мессенджеры. Медицинское учреждение должно выбирать те каналы для коммуникаций, которыми пользуются его клиенты. При этом важно создать медиаплан, сформировав SMM-стратегию предприятия, которая будет включать все этапы воронки продаж, что формирует спрос клиента, заставляет его задуматься, приобрести услугу, обратиться повторно. Благодаря маркетинговым коммуникациям медицинское учреждение сможет привлечь новых клиентов и за счет увеличения показателей рентабельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аристова Е.В. Специфические особенности медицинской услуги как экономической категории / Е.В. Аристова. – Вестник КГУ. – Экономика. – 2012. – № 2. – С.223-226.
2. Артюхина М.В. Маркетинговая деятельность учреждений здравоохранения в условиях реформирования отрасли / М.В. Артюхина. – Экономический вестник Донбасса. – 2011. – №2(24). – С.135-137.
3. Зацна Л.Я., Ивашкив Т.И. Маркетинг медицинских услуг и особенности развития рынка медицинских учреждений в условиях трансформации экономики / Л.Я. Зацна, Т.И. Ивашкив. – Экономика Крыма. – 2013. – №1(42). – С.363–367.
4. Манн И. Маркетинг без бюджета. 50 действенных инструментов / И. Манн. – Днепр: Монолит, 2018. – 320 с.
5. Маркетинг медицинских услуг: практические решения. URL: <http://cathedra-mag.ru/knowledgebase/маркетинг-медицинских-услуг-практич>.
6. Марова С.Ф., Волк С.М. Медицинская услуга как товар медицинского рынка / С.Ф. Марова, С.М. Волк. – Государственное управление: усовершенствование и развитие. – 2017. – №4. – С.1–12.
7. Петрова Н.Г., Вишняков Н.И. и др. Основы маркетинга медицинских услуг: учеб. Пособие / С.Ф. Марова, С.М. Волк. – М.: МЕДпрессинформ, 2008. – 112 с.
8. Сержук А.В. Комплекс маркетинга на рынке здравоохранения / А.В. Сержук // Научный вестник Полтавского университета экономики и торговли. – 2015. – №2 (71). – С. 23-28.
9. Стеценко В.В. Социально-экономическая сущность маркетинговых коммуникаций предприятий / В.В. Стеценко // Вестник экономики транспорта и индустрии. – 2013. – № 43. – С.213–217.
10. Ямщиков А.С., Маева Е.И. Теоретические и методологические базы маркетинга медицинских учреждений / А.С. Ямщиков, Е.И. Маева // Менеджер здравоохранения. 2011. – №10. – С. 28-35.

Медведева М.Ю.

*магистр I курса направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Medvedeva M.Yu.,

1st year student,

38.04.04 State and municipal administration

Scientific adviser:

Trojan I.A.,

*PhD, Associate Professor Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ВЫЗОВЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DIGITIZATION OF PUBLIC ADMINISTRATION: CHALLENGES, OPPORTUNITIES AND PROSPECTS

Аннотация: В статье выявлены тенденции и особенности цифровизации государственного управления. Обозначены современные вызовы и преимущества цифровизации государственных услуг, формирования цифрового правительства.

Ключевые слова: цифровизация, государственное управление, цифровое гражданство, государственные цифровые услуги.

Annotation: The article identifies trends and features of digitalization of public administration. The modern challenges and advantages of digitalization of public services, the formation of a digital government were outlined.

Keywords: digitalization, public administration, digital citizenship, public digital services.

Цифровая трансформация государственного сектора изменила то, как правительства функционируют и предоставляют государственные услуги во всем мире. Процесс цифровизации государственного управления является частью стратегии, направленной на улучшение доступа к товарам и услугам как для граждан, так и для предприятий, а также направлен на использование потенциала технологий ИКТ для продвижения инноваций, устойчивого развития, экономического роста и прогресс.

Сегодня правительства все больше привержены оцифровке государственных услуг и их администрирования с целью сделать административные процедуры более простыми и доступными. В целом цифровая трансформация государственного управления может иметь последствия, выходящие за рамки простой модернизации государства, преобразования традиционных моделей управления, поскольку она является инструментом открытого правительства. Действительно, цифровая трансформация административных органов может позволить государствам перейти к более горизонтальной модели управления, основанной на

прозрачности и открытости общедоступных данных, а также на содействии сотрудничеству с гражданским обществом в разработке государственной политики.

Благодаря продвижению прав цифрового гражданства и принятию модели открытого правительства цифровые технологии предлагают бесчисленные возможности как для организации управления, так и для отношений между гражданами, предприятиями и администрациями. Эффективное и инновационное государственное управление должно обеспечивать быстрое и качественное обслуживание граждан. Это означает пересмотр и переопределение процедур и услуг в цифровой перспективе и предоставление другим администрациям и, насколько это возможно, также гражданскому обществу свободный доступ к данным и услугам. Использование электронных подписей, выпуск документов и информации в цифровом виде или электронное выставление счетов (как в государственном, так и в частном секторе) уже не новость. Учитывая важность этого вопроса, необходимо обучать людей цифровому гражданству. Онлайн-сервисы сокращают время, проводимое в офисах государственной администрации. Учитывая заметную экономию времени, люди охотнее пользуются цифровыми услугами.

Современные технологии позволяют в ближайшем времени создать среду высокотехнологичной цифровой платформы государственного управления, которая обеспечит минимизацию человеческого фактора (то есть человеческого участия в принятии решений), сопутствующей ему коррупции и ошибок, автоматизирует сбор статистической, налоговой и иной отчетности, запустит механизм принятия решений на основе машинного анализа реальной ситуации [1]. В 2019 году странами, получившими наивысший балл в европейском рейтинге, стали Финляндия, Швеция, Голландия и Дания, ставшие лидерами цифровизации, с более чем 90% цифровых пользователей (в возрасте от 16 до 74 лет). За этими странами следуют Великобритания, Люксембург, Ирландия, Эстония и Бельгия. Вместо этого страны с худшим результатом: Болгария, Румыния, Греция и Польша.

Цифровая трансформация государственного управления обеспечит значительную экономию ресурсов государственных расходов. От такой экономии выиграет не только администрация, но и граждане. Фактически государственные расходы ложатся на граждан через налогообложение. Формирование системы государственного управления на основе цифровой платформы поставит перед обществом комплекс совершенно новых морально-нравственных вопросов [2]. Цифровая трансформация радикально изменит все измерения общества и глобальной экономики и, как следствие, саму интерпретацию парадигмы устойчивого развития. Цифровизация — это не только инструмент для решения проблем устойчивого развития, но, прежде всего, двигатель этих экстраординарных изменений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Нуреев, Р.М. Три этапа становления цифровой экономики / Р.М. Нуреев, О.В. Карапаев // *Journal of Economic Regulation*. - 2019. - Т. 10. - № 2. - С.6 – 27 URI: <https://elibrary.ru/item.asp?id=38982527>
2. Ковшикова, Е. В. Трансформация системы информационно - документационного обеспечения как основа цифровизации системы государственного управления / Е. В. Ковшикова, И. В. Шиндряева, С. О. Шиндряев // *ЦИТИСЭ*. – 2020. – № 2(24). – С. 308-316. – DOI 10.15350/2409-7616.2020.2.28. – EDN GHURFH.

Мелибаев А.С.

*студент 2 курса направления подготовки
41.03.04 Политология*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Melibaev A.S.,

2nd year student 41.03.04 Political science

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate professor of the Department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

IMPACT OF DIGITALIZATION ON CHANGE POLITICAL CULTURE

Аннотация: Актуализация изучения политической культуры связана с развитием средств коммуникации, технологий и распространение сети Интернет в широких слоях населения, что можно охарактеризовать как тенденцию цифровизации современного общества. Политическая культура выступает в качестве фокуса для сравнительных политических и социологических исследований в мировой практике.

Ключевые слова: цифровизация, политическая культура, политическое сознание.

Annotation: The actualization of the study of political culture is associated with the development of communication tools, technologies and the spread of the Internet among the general population, which can be described as a trend in the digitalization of modern society. Political culture acts as a focus for comparative political and sociological research in world practice.

Keywords: digitalization, political culture, political consciousness.

В современных условиях перехода российского общества к цифровому развитию актуализируются вопросы влияния этого процесса на политическую культуру. Информационно-коммуникационные технологии постепенно охватили все сферы общества, в том числе и политическую. Развитие интернета, появление социальных сетей, мессенджеров стали катализатором к преобразованиям социокультурной конъюнктуры, где формируются новые взгляды и формы коммуникации и взаимодействия. Трансформация социокультурного пространства подвергла осмыслению новые формы взаимоотношений между властью и обществом, привела к изучению потенциальных возможностей воздействия информационных технологий на политическое поведение, что, в свою очередь, позволяет определить вектор развития современной политической культуры [2].

Политическую культуру необходимо рассматривать как часть общей культуры и наследования, которая базируется на историческом опыте, анализе социальных и политических событий, взаимосвязи политических ценностей, ориентаций, навыков, в совокупности оказывающих влияние на формирование политического поведения общества.

Иерархический подход к понятию политической культуры предполагает рассмотрение уровня познания как отдельным индивидом, так общественной совокупностью комплекса

политических идей и взглядов, имеющих распространение в обществе. Поэлементно структуру политической культуры можно представить следующим образом: набор знаний о политике и политической системе, политические идеологии, институты, процедуры участия в политике, которые в совокупности образуют политические знания; сформированные в обществе политические ценностные ориентации; набор правил политического поведения.

В каждом обществе уровень политической культуры определяется в зависимости от политических условий, обеспечивающих среду для ее развития. На это влияют как исторические предпосылки, так и действующие в конкретный временной период условия общественного развития. Будучи наиболее чувствительной формой взаимоотношений внутри общества политическая культура подвержена влиянию любых изменений, происходящих в обществе [1]. И, прежде всего, этому влиянию подвержена молодежь как ключевой носитель цифровой версии политической культуры. Нужно отметить, что основные характеристики цифровизации современного общественного развития находят проявление по следующим критериям: информация изменяет качество жизни и выступает ключевым фактором формирования информационного сознания; свобода распространения информации обеспечивает иной уровень развития политического процесса, когда расширяется диапазон участия различных слоев населения в политике; за счет признания культурной ценности информации происходит ее использование в интересах развития как отдельного индивида, так и общества в целом. Рассмотренные новые критерии распространения информации в рамках реализации процесса цифровизации общественной жизни обеспечивают создание новой политической культуры граждан, которая в своем становлении проходит следующие этапы: получение через доступ к информации определенной суммы политических знаний; трансформация знаний в убеждения; формирование политической ориентации личности; реализация личностной ориентации в политической культуре.

В данном поэтапном продвижении информации просматривается не только ее способность в передаче гражданам элементов политической культуры, но и преобразование некоторых элементов, которые, в конечном счете, способствуют формированию новой политической культуры. В рамках политической социализации происходит накопление человеком политических знаний, познание основ развития политической культуры, которые по мере накопления формируют у него необходимые качества, обеспечивающие его адаптацию к действующей политической системе. Естественно, что цифровизация общественной жизни ускоряет этот процесс. И если раньше человек овладевал политической культурой только к периоду своей возрастной зрелости, то современные технологии посредством Интернет-ресурсов позволяют ему быстрее пройти этапы накопления информации, обеспечивающей овладении политической культурой. Таким образом, цифровизации общественной жизни влияет на широкое распространение политической культуры как за счет более раннего возрастного формирования политической ориентации личности, так и за счет значительного расширения числа участников политической жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Елисеев С.М. Политическая социология: учебное пособие. СПб.: Издательство «Нестор-История», 2007. – 350 с.
2. Сат А. В. Трансформация политической культуры России в условиях информатизации общества // Общество: политика, экономика, право. – 2022. – № 2. – С. 37-40.

Мельничук В.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилина Ж.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Melnichuk V.V.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific supervisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*PhD, Professor of Personnel management
Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСТИНИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

STRATEGIC PERSONNEL MANAGEMENT IN HOTEL ORGANIZATIONS

Аннотация: в статье изучена сущность стратегического управления персоналом современных гостиничных организаций, рассмотрены проблемы разработки и внедрения стратегии управления персоналом в гостиничных организациях.

Ключевые слова: управление персоналом, стратегия управления, гостиничная организация.

Annotation: the article examines the essence of strategic personnel management of modern hotel organizations, discusses the problems of developing and implementing a personnel management strategy in hotel organizations.

Key words: personnel management, management strategy, hotel organization.

Говоря о стратегии управления персоналом в гостиничных организациях, считаем важным упомянуть, что любое предприятие не способно осуществлять свою деятельность без квалифицированных и мотивированных сотрудников, поскольку в таком случае оно просто будет неспособно достичь стратегических целей, поставленных руководством. Важно понимать, что гостиницы и иные средства размещения так или иначе связаны с людьми и установленными связями между ними. Именно стратегическое управление персоналом гостиничной организации является основополагающим элементом и принципом успешного гостиничного бизнеса. Генеральные, исполнительные директора, управляющие отелей и менеджеры высшего звена, трудоустроенные в гостиничных организациях должны искать новые модели и методы управления персоналом, которые позволят обеспечить максимальную эффективность и производительность сотрудников и адаптировать бизнес-процессы под условия изменчивости и непостоянства рынка.

В процессе создания гостиничных услуг особое место занимает сотрудник с заложенным в нем потенциалом. Иными словами, отличительная особенность кадровых ресурсов в организации состоит в том, что по сравнению с другими видами ресурсов, люди обладают способностью к аналитическому, практическому и другим видам мышления. Данные качества

способствуют постоянному развитию, адаптации под различные условия и самосовершенствованию. Поскольку каждый сотрудник обладает определенным набором знаний и умений данные ресурс может непосредственно влиять на развитие организации. Исходя из вышеизложенного, можно выявить актуальность и важность разработки и совершенствования системы стратегического управления персоналом в гостиничной организации. Основной целью стратегического управления персоналом в гостиничной организации является обеспечение и координация организации за счёт формирования кадрового потенциала в расчёте на длительный предстоящий период.

В настоящее время, гостиничные организации передают задачи по эффективной разработке кадровой политики в отделы кадров и HR службы, где занимаются вопросами по переквалификации кадров, их продвижению по карьерной лестнице, а также другими вопросами. Соотношение стратегического управления сотрудниками и общей стратегии гостиницы или отеля находится в зависимости от позиции управленческих звеньев. Условно, можно выделить три вида данного соотношения:

1) Стратегия управления персоналом определяется самой гостиничной организацией. В этом случае стратегическое управление персоналом выполняет так называемую вспомогательную функцию, задачей которой является предоставление сотрудников необходимых для средств размещения.

2) Стратегия управления персоналом является самостоятельной функцией, имеющей центральное значение. В данном случае, стратегия управления персоналом зависит как от уже имеющихся сотрудников, работающих в гостинице, так и от потенциальных кадров.

3) Синтез двух предыдущих концепций, при котором стратегия средства размещения сопоставляется с кадровым потенциалом организации и определяет её соответствие с направлением стратегии кадровой политики.

Подводя итог вышесказанному, хотелось бы отметить, что практика функционирования гостиничных предприятий на рынке услуг выявила особую роль стратегического управления персоналом для достижения стратегических целей. Именно персонал является двигателем прогресса гостиничной организации, поскольку данный ресурс непосредственно вовлечен в контакт с гостями, формирует качество предоставляемых услуг, а также определяет дополнительные потребности и желание гостя совершить покупку той или иной услуги. Исходя из этого утверждения, важно понимать, что невнимательное и небрежное отношение аппарата управления гостиничной организации к своему персоналу может повлечь негативные последствия, поскольку из-за отсутствия мотивации персонала, качество предоставляемых услуг будет неизменно падать, и гостиничная организация будет терять свою конкурентоспособность на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Архипова, Н.И. Управление персоналом организации / Н.И. Архипова, О.Л. Седова. – М.: Проспект, 2016. – 224с.

2. Макушева, О.Н. Клиентоориентированность как особый тип управления гостиничным предприятием / Макушева О.Н., Коновалова Е.Е., Юдина Е.В., Силаева А.А. // Экономика и предпринимательство. – 2017. – № 12-1 (89-1). – С. 462- 465.

3. Разработка стратегии управления персоналом [Электронный ресурс] / Директор по персоналу. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66541-opredelyaem-strategiyu-upravleniya-personalom> (дата обращения: 27.03.2022).

4. Сазанова, М.Ю. Стратегическое управление персоналом в России / М.Ю. Сазанова, М.В. Марабаева. / Системное управление. – 2013. – № 4 (21). – С.31-40.

5. Стратегия управления персоналом [Электронный ресурс] / Grandars. – Режим доступа: <https://www.grandars.ru/college/biznes/strategiya-upravleniya-personalom.html> (дата обращения 26.03.2022).

Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.

*студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилина Ж.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Memetova L.E., Shevchuk D.N.,

3rd year student of the direction of training

38.03.03 Personnel management

Scientific supervisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ И ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ

THE IMPACT OF THE EPIDEMIOLOGICAL AND FOREIGN POLICY SITUATION ON THE TRENDS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье рассматривается цифровая нестабильность с точки зрения постоянно изменяющихся условий жизни и событий происходящих, как на мировой арене, так и внутри страны. Выделены перспективы дальнейшего развития цифровизации, а также аспекты, влияющие и способствующие продвижению процесса цифровизации в экономике.

Ключевые слова: цифровизация, нестабильность, процесс, рынок труда, тенденции, пандемия, государство, экономика.

Annotation: The article examines digital instability from the point of view of constantly changing living conditions and events taking place both on the world stage and within the country. The prospects for further development of digitalization are highlighted, as well as aspects that influence and contribute to the promotion of the digitalization process in the economy.

Keywords: digitalization, instability, process, labor market, trends, pandemic, state, economy.

Современные тенденции развития цифрового пространства претерпевают изменения каждый день. Они оказывают влияние на все сферы деятельности человека, и требует быстрой адаптации, таким образом, демонстрируя свою неизбежность. Трансформация экономики способствует упрощению решения вопросов при взаимодействии с большим массивом данных, что повлечет за собой облегчение мониторинга и контроля изменений в любой отрасли, в особенности, страхования, банковских и юридических услуг, бухгалтерского учета и аудита, управления, консалтинга, что в свою очередь оказывает влияние и на рынок труда.

В 2020 году было заявлено, что 40% компаний планируют сокращение из-за новых технологий. Толчком для этого послужило распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19. Многие сотрудники были вынуждены перейти на удаленный вариант работы, и это показало, что офисное помещение – не залог успешной работы, хотя изначально возникли некоторые организационные трудности. Но именно это и выявило, что резкое изменение

нынешней структуры рынка труда не подкреплено в полной мере соответствующими технологиями.

Как следствие, на рынке труда России был сформирован запрос на специалистов, которые будут востребованы в ближайшие пять лет. Это, прежде всего, специалисты по искусственному интеллекту и машинному обучению, специалисты по анализу данных, разработчики ПО и приложений, специалисты по автоматизации процессов, аналитики по вопросам управления и организации. В ближайшие три года 40% работников придется пройти переквалификацию, а к 2025 году приобрести новые навыки или улучшить имеющиеся придется более 70% сотрудников, заключают авторы исследования ВЭФ [1]. Если данные меры не будут предприняты, то более 85 млн. сотрудников будут «высвобождены» со своих рабочих мест организации, а это значительно изменит рынок труда.

Данный период возможно и повлиял на экономику в негативном ключе, но дал положительный импульс для большего проникновения цифровизации в трудовую деятельность. Но, как известно, после любого подъема наблюдается спад, так как цикличность присуща всем процессам.

С данным спадом столкнулась наша страна в последний месяц. Сложившаяся геополитическая ситуация в значительной степени повлияла на экономику России и пошатнула ее. Это, конечно же, оказало влияние на замедление цифровизации, так как произошел отток многих инвестиций.

Для предотвращения ухудшения ситуации в сфере технологий государством были разработаны следующие меры поддержки ИТ-компаний:

1. Для сотрудников, достигших возраста 27 лет, предоставляется отсрочка от армии и возможность получения льготной ипотеки. Это дает возможность молодым специалистам оставаться конкурентоспособным специалистом на рынке труда и приобрести жилье.

2. Все российские ИТ-компании на 3 года освобождены от уплаты налога, то есть на 2022-2024 гг. – ставка 0%, были введены льготы по налогу на прибыль и страховые взносы отечественных производителей мобильных приложений. Это позволит компаниям выделять деньги на более нуждающиеся статьи расходов, в том числе на улучшение удаленной работы специалистов.

3. Предоставление льготного кредита дает возможность на выгодных условиях взять кредиты на продолжение работы и новые проекты – по ставке, не превышающей 3%. Это положительно отразится на совершенствовании навыков специалистов и реализации себя в новых направлениях деятельности.

4. Решение о создании отечественного ПО дает возможность расширения программ предоставления грантов на их создание, призванных заменить используемые зарубежные решения. Это должно привести к созданию конкурентной продукции и вывода ее на мировой рынок, что будет способствовать улучшению экономики страны [2].

Данные мероприятия направлены на улучшение деятельности компаний и сотрудников, связанные с ИТ-отраслью, что в свою очередь позволит либо удержать уровень цифровизации в стране, либо улучшить ее.

Произошли масштабные события и процессы, которые невозможно было предвидеть и которые за один год значительно преобразовали нашу жизнь и интернет-индустрию. ИТ-индустрия и цифровые технологии находятся под влиянием многих факторов, наиболее значимыми из которых являются следующие:

1. Пандемия как «катализатор» развития ИТ и digital.

Пандемия – это, безусловно, глобальное событие во всех отраслях бизнеса и сферах жизни. Коронавирус стал ускорителем регулирования пандемии, массового перехода в онлайн, бума онлайн-образования и электронной коммерции, а также появления «противовирусных» технологических решений.

2. Цифровая трансформация как национальный приоритет.

Эта цель стала одной из главных ценностей государства: сохранение населения, здоровья и благополучия граждан, возможностей для самореализации, комфортной и безопасной среды,

достойной работы и успешного предпринимательства. Цифровизация в России была признана и задокументирована на государственном уровне. И это событие определило новый вектор развития государства, стало основой для поддержки и развития IT-компаний и повышения цифровой компетентности граждан.

3. Цифровизация госорганов.

Федеральные органы исполнительной власти разработали собственные программы цифровой трансформации. Они включают постепенный переход на удобные электронные сервисы, использование домашнего программного обеспечения и т.д. Аналогичные программы реализуются крупными компаниями с государственным участием.

Вышеуказанные события и вытекающие обстоятельства, являются показателями цифровой нестабильности. Указывают на то, что в данном направлении требуются изменения со стороны государственного регулирования для эффективного реагирования на любые внешне- и внутриполитические условия. Это позволит оперативно решать возникшие проблемы, разрабатывать результативную стратегию и поддерживать цифровизацию даже в условия дестабилизации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гатинский, А. Более 40% компаний сообщили о планах сокращений из-за новых технологий [Электронный ресурс]. / А. Гатинский. // РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/21/10/2020/5f8f5d179a7947661f93d0ca> (дата обращения: 25.03.2022).

2. Бельковец-Краснов, В. Какие введены меры поддержки IT-отрасли и как их применять [Электронный ресурс]. / В. Бельковец-Краснов. // Бухгуру. – Режим доступа: <https://buhguru.com/effektivniy-buhgalter/mery-podderzhki-it-otrasli-2022-kak-primenyat.html>, свободный (дата обращения: 25.03.2022).

Мефаева В.Э.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом

Кузьмина О. М.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mefaeva V.E,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ ДОЛЖНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

FEATURES OF DEVELOPING MODELS OF JOB COMPETENCES IN PERSONNEL MANAGEMENT OF ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: В статье рассмотрены особенности разработки моделей должностных компетенций в управлении персоналом организации в условиях цифровой нестабильности.

Ключевые слова: компетенции, должностные компетенции, управление персоналом, цифровая экономика, цифровая нестабильность.

Annotation: The article discusses the features of the development of models of job competencies in the personnel management of an organization in the context of digital instability.

Key word: competencies, job competencies, personnel management, digital economy, digital instability.

В современных условиях проблема исследования компетентностного подхода и использование его практике в управления персоналом организации является важной и актуальной, особенно в связи с ускоренными темпами развития технологий производства и цифровой экономики, что требует от организации повышения эффективности, в частности за счет работников, обладающих совокупной компетентностью как источником конкурентных преимуществ организации и являющихся стратегическим фактором развития организации [2].

Цифровая трансформация экономики в Российской Федерации является актуальной задачей, которая требует привлечения, развития и удержания профессионалов в каждом секторе экономики. При этом в эпоху цифровизации конкурентная борьба за высококвалифицированные кадры обостряется. Низкий уровень цифровых компетенций у сотрудников организаций является одним из факторов, сдерживающих развитие цифровой экономики в России [1, 4].

Модель компетенций рассматривают как полный набор компетенций и их характеристик, сформированный в соответствии с видом профессиональной деятельности [2, 3],

включает в себя четыре связанных между собой блока, которые также включают цифровые компетенции:

- базовые цифровые компетенции как минимально необходимый уровень знаний и навыков использования информационно-коммуникационных технологий в повседневной и профессиональной деятельности;

- личностные компетенции в сфере цифрового развития (нацеленность на результат, креативность, критичность, эмоциональный интеллект, коммуникабельность, клиентоориентированность) как группа компетенций, отражающих индивидуальные особенности личности, позволяющие успешно участвовать в реализации стратегии цифровой трансформации и проектах цифрового развития;

- профессиональные компетенции в сфере цифрового развития (управление цифровым развитием, развитие организационной культуры, инструменты управления, управление и использование данных, применение цифровых технологий, развитие ИТ-инфраструктуры) как группа компетенций, связанных с функциональным использованием методов и инструментов управления процессами, проектами, продуктами цифровой трансформации и регулярным решением сложных профессиональных задач в цифровой среде;

- цифровая культура как система ценностей, установок, норм и правил поведения, которую принимает, поддерживает и транслирует команда цифровой трансформации [3].

Модели компетенций для развития кадровой экосистемы любой организации имеют существенное значение как с точки зрения руководства, так и сотрудников организации.

Сотрудникам организации модель компетенций дает такие возможности как:

- целевой ориентир саморазвития и используется для повышения производительности и стимулирования личностного и профессионального развития, отвечая на вопрос: «Все ли я знаю и умею для эффективного выполнения задач на моей позиции и в сегодняшней роли?»;

- независимая экспертная оценка знаний и умений по модели компетенций, которая помогает понимать траектории развития, собственного и своих коллег, демонстрировать профессионализм и высокий уровень квалификации в интересах развития карьеры, отвечая на вопрос: «Какими компетенциями я должен обладать, чтобы претендовать на позицию X?»;

- общий круг профессиональных компетенций как основа восприятия коллег как единомышленников, так как в уже сформированной команде модель компетенций способствует созданию и развитию комфортной рабочей среды, что способствует повышению результативности в работе и уменьшению конфликтов и несогласованности в действиях [3].

Руководители получают такие выгоды от применения моделей компетенций в организации как:

- основа для разработки профилей ролей участников цифровой команды;

- формирование индивидуального паспорта компетенций сотрудников на основе результатов оценки их компетенций, что дает возможность составить рекомендации по кадровым назначениям, сформировать кадровый резерв, составить персональные траектории развития, выбрать образовательные программы, разработать инструменты оценки и пр.;

- ориентир для разработки специализированных образовательных программ [3].

Кадровая служба получает такие возможности при использовании модели компетенций как:

- база знаний для кадровых служб, где модель компетенций используется как основа для разработки вопросов интервью с кандидатами на должность, инструментов оценки компетенций, чеклистов оценки/самооценки личностных качеств, системы грейдов, при подготовке алгоритмов и автоматизации подбора участников кадрового резерва и др.;

- основа для верификации кандидатов, где портфолио кандидатов (резюме, самооценка, результаты тестирования и др.) сравнивается с эталонными требованиями профиля компетенций роли, а модель компетенций упрощает и первичный отбор кандидатов, и принятие окончательного решения о назначении;

- формирование индивидуальных траекторий развития компетенций с учетом выявленных пробелов в знаниях, умениях или навыках (при участии руководителей), на основе

чего составляется дифференцированная образовательная программа, сформированная в соответствии с индивидуальными потребностями и зонами роста конкретного сотрудника;

- основа для разработки инструментария объективной независимой оценки персонала (различных измерителей компетенций (тестов, опросников, кейсов и пр.), а также алгоритма и методики проведения оценки компетенций);

- формирование индивидуального цифрового профиля как совокупности цифровых записей о сотруднике, которая должна содержать как актуальные, так и исторические сведения о его компетенциях, опыте работы, образовании, где модель компетенций позволяет определить критерии для структуры цифрового следа сотрудника, что дает возможность давать предположения о потенциале дальнейшего развития сотрудника [2, 3].

Организация в целом получает благодаря модели компетенций следующие преимущества: формирование организационной культуры, создание четких рекомендаций, в которых указывается, что ожидается от сотрудников; основу для разработки и совершенствования программ профессионального развития, которые помогают обеспечить соответствие сотрудников конкретным критериям [2, 3].

Практическое значение модели компетенций отражается в возможности создавать на ее основе отдельные продукты: профили ролей команды цифровой трансформации; инструменты оценки (в том числе автоматизированные) личностных и профессиональных компетенций; маркеры оценки зрелости цифровой культуры; образовательные программы для участников цифровой трансформации; индивидуальные траектории профессионального развития в вопросах цифровой трансформации; индивидуальные цифровые профили участников цифровой трансформации; цифровую платформу кадрового резерва в сфере цифрового развития и др. [3].

Использование модели компетенций и продуктов, созданных на ее основе, должно способствовать созданию, развитию обоснованной и надежной кадровой экосистемы цифровой трансформации, которая позволит быстро и успешно формировать высокопрофессиональные команды, решать с их помощью масштабные системные задачи, реализовывать проекты цифровой трансформации в организациях на качественно новом уровне.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бутенко В., Полунин К., Котов И., Сычева Е., Степаненко А., Занина Е., Ломп С., Руденко В., Топольская Е., Россия 2025: от кадров к талантам. URL: http://imagesrc.bcg.com/Images/Skills_Outline_web_tcm27-175469.pdf (дата обращения: 20.03.2022).

2. Верна В.В., Ибрагимов Э.Э. Концептуальные основы использования компетентного подхода в практике работы с персоналом // Компетентный подход в управлении персоналом: теория, методология, практика / под ред. д. э. н. Резниковой О. С. Симферополь : ИТ «АРИАЛ», 2018. С.12-38.

3. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. М.: РАНХиГС, 2020. 84 с. URL: https://digital.ac.gov.ru/upload/iblock/af2/Competency_Model_CDTO_RANEPa.pdf (дата обращения: 20.03.2022)

4. Национальный проект РФ «Кадры для цифровой экономики». URL: <https://xn--80aarpampemcchfmo7a3c9ehj.xn--p1ai/projects/tsifrovaya-ekonomika/p-kadry-dlya-tsifrovoy-ekonomiki-p> (дата обращения: 20.03.2022).

Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.

*студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Memetova L.E., Shevchuk D.N.,

3rd year student of the direction of training

38.03.03 Personnel management

Scientific supervisor:

Balko S.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

THE ROLE OF COMMUNICATIONS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье приведено определение коммуникаций, их цели, роста, развития и влияния в период пандемии, а также отражение на государственной сфере и деятельности предприятий.

Ключевые слова: коммуникации, цифровизация, коронавирус, технологии, государство, предприятие.

Annotation: The article provides a definition of communications, their purpose, growth, development and impact during the pandemic, as well as reflection on the public sphere and the activities of enterprises.

Keywords: communications, digitalization, coronavirus, technologies, state, enterprise.

Каждый день человек находится в информационном потоке, который имеет различное содержание. Потребность в обмене информацией в эпоху расцвета цифровых технологий значительно возросла и является жизненно важным элементом повседневности. Средства массовой информации вышли на уровень, охватывая практически все составляющие части жизни общества, включая и само государство, что говорит о важности новостей, сведений и фактов в современных реалиях. Цифровая экономика охватывает различные сферы и области культуры, бизнеса и производства. Вместе с ней, в тандеме, всепроникающими являются и коммуникации, которые в данных обстоятельствах играют практически первоочередную роль. Потому что их развитие создает колоссальный потенциал для создания и появления новых идей, проектов и открытий.

По нашему мнению, под коммуникацией следует понимать процесс активного обмена информацией между людьми, которая осуществляется различными способами общения и содержит в себе определенную цель.

Основными целями коммуникаций в цифровом обществе являются:

- 1) создание единого информационного пространства;
- 2) организация эффективного взаимодействия между участника процесса;
- 3) повышение эффективности работы производственно-хозяйственной деятельности;

- 4) формирование нового уровня культуры и менталитета людей;
- 5) создание нового облика и модели будущего развития экономики [2].

Сфера диджитал технологий динамична и постоянно претерпевает изменения в зависимости от множества факторов. Одним из таких является распространение новой коронавирусной инфекции COVID-19, что послужило стимулом для быстрого развития новых форм коммуникаций. Если раньше простая передача информации являлась уже коммуникацией, то на данный момент это приобрело более глубокое понятие и обрело новый смысл. Коронавирус стал импульсом для массового перехода в онлайн, бума онлайн-образования и электронной коммерции. Все это привело к созданию и совершенствованию платформ для более удобного взаимодействия общества, предприятий и государства.

Одной из наиболее актуальных направлений стало использование общедоступных сервисов и технологий предоставляемых государством. Одним из таких сервисов является справочно-информационный интернет-портал Госуслуги. В 2020 году количество зарегистрированных пользователей на портале Госуслуг увеличилось на 12 млн человек и превысило 78 млн граждан, данный показатель увеличился на 15% [1]. В данных условиях резкого роста спроса министерству пришлось в экстренном порядке наращивать мощности портала и создавать новые межведомственные каналы коммуникации, которые обеспечивают сбор в госорганах необходимых сведений для предоставления. Прирост использования цифровых технологий коснулся не только государственного сегмента, но и деятельности предприятий. На фоне коронавируса 54% российских компаний перешли на удаленный режим работы, показало исследование, проведенное Ассоциацией электронных коммуникаций [3]. Это в свою очередь говорит о росте коммуникативных цифровых каналов между сотрудниками и предприятиями. Это обеспечивает новые возможности взаимодействия, открывают новые перспективы для сотрудничества, а главное создаются условия для формирования информационной и медиакультуры. Изменяющиеся условия продемонстрировали, что коммуникация является не только важным элементом взаимодействия между членами общества, но и играют жизненно важную роль в обмене информацией между различными сферами экономики, государством, хозяйствующими субъектами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Количество граждан, которые воспользовались сервисами единого портала Госуслуг в 2020 году, составило 56 млн человек [Электронный ресурс]. // Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/events/40942/> (дата обращения: 29.03.2022).
2. У Хао Коммуникации в цифровом обществе // Научный лидер. 2021. №28 (30). С. 37-41.
3. Эксперты выяснили, сколько российских компаний перешли на удаленку [Электронный ресурс]. // РИА Новости. – Режим доступа: <https://ria.ru/20200818/1575920589.html> (дата обращения: 29.03.2022).

Моисеенко В.А.

аспирант 1 курса направления подготовки

38.06.01 Экономика

Научный руководитель:

д.э.н, профессор,

Зав. кафедрой управления персоналом

Симченко Н.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им В.И. Вернадского»

г.Симферополь, Россия

Moiseenko V.A.,

1st year graduate student,

38.06.01 Economics

Scientific adviser:

Simchenko N.A.

PhD, Professor, Head

of the Department of Personnel Management,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

PRINCIPLES OF DEVELOPMENT OF MEDICAL SERVICES IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: Значительное распространение информационно-коммуникационных технологий послужило основой формирования нового цифрового общества, основанного на знаниях, что повлекло за собой активную цифровизацию сферы медицинских услуг. Прорывные достижения в области здравоохранения, расширение круга лиц, имеющих возможность получать высокотехнологичную помощь, увеличение мобильности оказания медицинских услуг и внедрение телемедицины, а также улучшение качества оказания медицинских услуг, но и оптимизацию затрат на их оказание, стали реальностью благодаря цифровизации.

Ключевые слова: Сфера медицинских услуг, цифровое развитие медицины, регулирование и поддержка цифрового развития, трансформация медицины, социально-экономическое развития

Annotation: The significant spread of information and communication technologies served as the basis for the formation of a new digital society based on knowledge, which led to the active digitalization of the medical services sector. Breakthrough achievements in the field of healthcare, expanding the circle of people who have the opportunity to receive high-tech care, increasing the mobility of medical services and the introduction of telemedicine, as well as improving the quality of medical services, but also optimizing the costs of their provision, have become a reality thanks to digitalization.

Keywords: Medical services, digital development of medicine, regulation and support of digital development, transformation of medicine, socio-economic development

Современные технологии оказания медицинской помощи, портативные интеллектуальные медицинские устройства, анализ большого объема данных и их обмена в рамках экосистемы здравоохранения обеспечивает не только возможность оказания

всесторонней медицинской помощи, но и повышение экономической эффективности на основе обработанных массивов данных и результатов использования интеллектуальных цифровых систем проведения клинических исследований, а также повышение уровня навыков и научных знаний медицинского персонала, что указывает на то, что рассмотрение научной проблемы в выбранной отрасли исследований является актуальным.

Целью данного исследования явилось исследование приоритетных принципов организационного проектирования цифровой экосистемы здравоохранения в России в современных экономических реалиях [1,2].

Общие принципы управления, составляющие теоретическую основу организационного проектирования цифровой экосистемы здравоохранения – это основные правила, которые вытекают из действия объективных экономических законов и закономерностей развития и которыми необходимо руководствоваться в процессе управления организацией сферы медицинских услуг.

Следует отметить, что процесс цифрового развития сферы медицинских услуг в современных экономических реалиях довольно ресурсоемок и требует достаточных ресурсов при создании управленческого, институционального и кадрового потенциала, для грамотной подготовки и менеджмента кадров в условиях постоянно возрастающего уровня цифровизации систем и услуг здравоохранения[3,4]. Систематизация требований и решений в организационном проектировании цифровой экосистемы здравоохранения, приведены в следующих принципах:

1. Принцип системности, учитывающий взаимосвязь финансово-хозяйственной деятельности и обобщение влияния на экономические показатели.

2. Принцип централизации, согласно которому центральная роль в регулировании процессов здравоохранения отводится Министерству здравоохранения Российской Федерации.

3. Принцип обособления экономики здравоохранения в масштабе государственной экономической политики, что влечет за собой выделение структуры здравоохранения в отдельную, обособленную область, которая характеризуется единством вида и назначения деятельности.

4. Принцип функциональной связи. Функциональная совместимость в здравоохранении способствует своевременному и безопасному доступу к медицинским данным, их интеграции и использованию для улучшения здоровья как отдельных пациентов, так и всего населения в целом.

5. Принципом клиентности –принцип, берущий за основу точное попадание в клиентскую группу, а также целевое фокусирование на повышении их лояльности посредством постоянного соответствия потребительским ожиданиям, что даёт организации наибольшую рентабельность и оборот.

6. Принцип всеобщей и всеобъемлющей цифровизации, создание специфической экосистемы для ускоренной обработки данных, прогнозирования течения заболевания и расширения возможностей телемедицины.

7. Принцип предиктивности диагностики, учитывающий анализ характеристик, которые можно объективно измерить и которые могут служить в качестве индикатора физиологических и патологических биологических процессов.

8. Принцип информатизации, обуславливающий расширение сферы контроля руководителей при сокращении числа уровней управления на предприятии.

9. Принцип адаптивности, обеспечивающий гибкость и мобильность управления организацией и её управляющих подсистем, обеспечивающих адаптацию при изменении условий функционирования.

10. Принцип кибербезопасности, определяющий безопасность хранения и обработки информации, хранимой экосистемой организации и.

11. Принцип правовой обоснованности, обеспечивающий создание любого элемента организации, в соответствии законодательным нормам.

12. Принцип динамизма – указывающий на необходимость постоянных изменений и подстройки к внешней среде.

Сформировавшиеся новые экономические реалии и появление новой коронавирусной инфекции изменило формат оказания медицинских услуг, где формат, непосредственно, амбулаторного лечения и телемедицины стали наиболее актуальными, а активная систематизация обрабатываемых данных о больных, облачные технологии и внедрение искусственного интеллекта непосредственно содействуют выявлению и локализации новых вспышек заболеваний, требует разработки отечественного программного обеспечения и аппаратных решений, что позволяет ускорить процесс оказания медицинской помощи и повысить экономическую рентабельность применения цифровых технологий в сфере услуг и медицине в частности[5].

Выводы. Подводя итог, можно заключить, что принципы развития сферы медицинских услуг в условиях цифровизации представляют перечень основополагающих факторов ее развития, направленных на цифровое усовершенствование и автономизацию действующей системы здравоохранения.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Карпов О. Э. и др. Цифровое здравоохранение. Необходимость и предпосылки //Врач и информационные технологии. – 2017. – №. 3.
2. Морозова Ю. А. Цифровая трансформация российского здравоохранения как фактор развития отрасли //Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2020. – №. 2. – С. 36-47.
3. Симченко Н. А., Моисеенко В. А. Особенности развития цифровых платформ в промышленности //Теория и практика экономики и предпринимательства. – 2021. – С. 100-100.
4. Титова А. О. Организационно-экономический механизм регулирования рынка медицинских услуг как социально-экономической системы //Дисс... к. э. н., Саратов. – 2009.
5. Цёхла С. Ю., Симченко Н. А., Моисеенко В. А. Сетевое проектирование внедрения цифровых двойников в промышленности //Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2020. – №. 3. – С. 78.

Молчанов И. Н.

*доктор экономических наук, профессор,
профессор кафедры политической экономики
Экономического факультета
МГУ имени М.В.Ломоносова;
профессор Департамента общественных
финансов Финансового факультета
Финансового университета при
Правительстве Российской Федерации,
г. Москва, Россия*

Molchanov Igor Nikolaevich

*Doctor of Economics, Professor,
Professor, Department of Political Economy,
Faculty of Economics,
Lomonosov Moscow State University;
Professor, Department of Public Finance,
Faculty of Finance,
Financial University under the Government of the
Russian Federation;
Moscow, Russian Federation*

ЦИФРОВАЯ НЕСТАБИЛЬНОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ

DIGITAL INSTABILITY AND HUMAN POTENTIAL

Аннотация: Основной задачей аккумуляции человеческого потенциала является формирование системы поддержки раннего развития (дети от 0 до 6 лет). Инвестиции в этот этап становления личности характеризуются отсроченным эффектом, но крайне важны для профессионального роста и социальной мобильности личности в будущем. В сфере общего среднего образования необходимо периодически создавать и обновлять цифровые образовательные ресурсы, решающие актуальные задачи организации творческого образовательного процесса в общеобразовательных школах. Необходимо продолжить исследования инновационных форм обучения студентов по программам профессионального образования с целью максимального обеспечения работников профессиями и квалификациями, необходимыми для нужд народного хозяйства и общества в целом.

Ключевые слова: человеческий капитал; цифровая нестабильность; образовательные инновации; система высшего профессионального образования.

Annotation: The primary task of accumulating human potential is the formation of a support system for early development (children 0-6 years old). Investments at this stage of personality formation are characterized by a delayed effect but are extremely important for career growth and social mobility of the individual in the future. In the field of general secondary education, it is necessary to create and periodically update digital educational resources that would solve the critical tasks of organizing a creative educational process in secondary schools. There is a need to continue research on innovative forms of training for students of professional educational programs in order to maximize the availability of workers with the required professions and qualifications for the needs of the national economy and society as a whole.

Keywords: human capital; digital instability; educational innovations; system of higher professional education.

В Российском государстве развитию образования традиционно уделяется приоритетное внимание. Эффективность функционирования образовательных организаций определяет динамику и структуру формирующегося кадрового потенциала. Под влиянием процесса цифровизации в условиях нестабильной среды меняются планы приема в вузы, выпуск специалистов все больше ориентируется на потребности STEM-отраслей (Science, Technologies, Engineering and Mathematics).

Несмотря на то, что отечественная система обучения прошла период реформирования в течение 1990-2010-х гг., в ней сохраняются и продолжают развиваться основы фундаментального образования. Деятельность российской высшей школы подчинена решению задач высокой общественной значимости и имеет общегосударственный характер. Трансформационные процессы и сопутствующие им технологические новшества обуславливают появление инноваций в организации образовательной деятельности в учебных заведениях в различных вариантах офлайн и онлайн форматов, в целях обеспечения равного доступа к получению знаний всеми обучающимися.

Глобальные изменения, инициированные пандемическим кризисом и рецессией мирового хозяйства ставят новые задачи перед высшей школой, ориентированные на долгосрочную перспективу, требующие творческих подходов и инновационных механизмов для их решения. В центре внимания исследователей находятся вопросы системного видения человеческого капитала; формирование конкурентной образовательной среды, подготовка квалифицированных специалистов для работы на российском рынке и рынках стран-членов ЕАЭС, других интеграционных объединений Евразии [Аникин, 2017; Иванов, 2013; Смирнов и др., 2005; Лосева и др., 2021]. В число приоритетных вопросов выдвигается поиск источников и ресурсов для целенаправленного формирования человеческого капитала и максимизации результатов функционирования системы высшего образования. Рассмотрение современных особенностей получения знаний обучающимися, анализ закономерностей развития и показателей, характеризующих деятельность учреждений высшего профессионального образования позволяет выявить ключевые векторы обучения по ступеням и направлениям (профилям) подготовки [Индикаторы, 2021; Образование, 2021].

Конечными целями построения Индустрии 4.0 являются: высвобождение людей от рутинной деятельности; переориентация производства на удовлетворение индивидуальных потребностей; ресурсосбережение в условиях цифровой нестабильности. Однако, центральной, главной составляющей нового общества остается человек. Ускоряющаяся цифровая трансформация и ее нестабильная среда объективно корректирует подходы к проведению образовательной политики и подготовке специалистов, инициирует создание новых критериев для оценки результатов образовательной деятельности. Ориентация на национальные цели развития обуславливает реализацию ведущими высокорейтинговыми университетами России программы стратегического академического лидерства. Задачи переоснащения материально-технической базы и укрепления кадрового потенциала в субъектах Российской Федерации призваны решать научно-исследовательские и федеральные университеты. «Опорные» университеты выстраивают эксклюзивные программы подготовки обучающихся в бакалавриате, специалитете и магистратуре с ориентацией на закрепление квалифицированных кадров в регионах проживания.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аникин В.А. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки // Экономическая социология. 2017. Т.18. №4. Сентябрь. С. 120-156. doi: 10.17323/1726-3247-2017-4-120-156
2. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПРЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.
3. Индикаторы образования: 2021 : статистический сборник / Н.В. Бондаренко, Л.М. Гохберг, В.И. Кузнецова и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : НИУ ВШЭ, 2021. – 508 с.

4. Лосева О. В., Абдикеев Н. М. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики. Экономика. Налоги. Право. 2021;14(2):72-83. DOI : 10.26794/1999-849X- 2021-14-2-72-83
5. Образование в цифрах: 2021 : краткий статистический сборник / Л. М. Гохберг, О. К. Озерова, Е. В. Саутина; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: НИУ ВШЭ, 2021. 134 с.
6. Смирнов В.Т., Сошников И.В., Романчин В.И., Скоблякова И.В. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография; под общ. ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.

Мочалов П.В.

*студент 2 курса направления подготовки
47.03.03 Религиоведение*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*доцент, к.э.н., доцент кафедры
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mochalov P.V.,

2nd year student, 47.03.03 Religious studies

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА

USE OF DIGITAL SOLUTIONS FOR TOURISM DEVELOPMENT

Аннотация: определены задачи для развития туризма и условия для формирования туристской экосистемы, выделены важнейшие цифровые решения и обозначены тенденции и вектор дальнейшего развития сферы туризма.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, сфера туризма.

Annotation: the tasks for the development of tourism and the conditions for the formation of a tourism ecosystem are identified, the most important digital solutions are identified, and the trends and vector for the further development of the tourism sector are indicated.

Keywords: digitalization, digital technologies, tourism.

Мировая туристическая индустрия претерпевает фундаментальные изменения, связанные с современными процессами цифровизации. Цифровые технологии актуальны, так как становятся основным важным направлением стратегии развития туризма [3]. С внедрением различных технологий в туристической сфере появляются различные тенденции, к которым можно отнести: повышение темпов развития туристической сферы; появление новых каналов сбыта; сокращение времени на сближение поставщика, предоставляемого туристические услуги, и потребителей; возможности выхода туристических организаций в интернет и использования различных мобильных приложений [1].

Правительство утвердило стратегию развития туризма в России до 2035 года – важным направлением в документе названо развитие цифровых технологий. Цифровые технологии в сфере туризма включают перевод всех государственных услуг, связанных с осуществлением туристской деятельности, в электронную форму; обеспечение возможности предоставления участниками туристского рынка всей установленной отчетности в электронной форме; интеграцию государственных информационных систем, связанных с обеспечением туристской деятельности для совершенствования взаимодействия с предпринимательским и экспертным сообществом при разработке и реализации проектов в сфере туризма. Одной из важных задач для развития туризма необходимо создание условий для формирования туристской экосистемы,

объединяющей всех участников рынка на онлайн-платформе для формирования лучшего клиентского опыта, интегрированной с внешними источниками данных и социальными платформами. На базе платформы могут быть разработаны блоки, сервисы и мобильные приложения, в которых будут реализованы функции, направленные на развитие системы продвижения туристского продукта России. Среди важнейших цифровых решений следует выделить:

- создание туристского маркетплейса и централизацию усилий по продвижению туристского продукта; внедрение и развитие мультязычных сервисов помощи туристам, включая информационные сервисы, сервисы навигации и самообслуживания, с целью повышения доступности, качества и привлекательности туристских услуг, роста эффективности использования туристских ресурсов;
- разработку и реализацию электронной туристской карты гостя и аналогичного мобильного приложения в городах и субъектах РФ;
- предоставление прозрачной электронной системы оценки качества предлагаемых туристских услуг, создание рейтинга услуг и объектов по туристским территориям;
- обеспечение возможности ознакомления с культурными и природными достопримечательностями, экспозициями музеев, туристскими маршрутами в онлайн-режиме с использованием технологий визуализации, виртуальных экскурсий и др.;
- создание и развитие сервисов дополненной реальности для навигации по городам и объектам показа для повышения привлекательности туристских объектов и эффективности использования туристских ресурсов;
- развитие системы открытых данных в сфере туризма для повышения прозрачности работы организаций и системы управления отраслью, создания условий для развития новых видов туристских услуг;
- внедрение и развитие технологий больших данных и искусственного интеллекта для сбора и анализа этих данных, а также развитие системы продвижения туристских услуг, формирование наиболее актуальных для туриста предложений и др.;
- развитие сервисов онлайн-построения туристского маршрута с возможностью покупки билетов и бронирования гостиниц;
- создание электронной площадки для вовлечения самозанятых лиц в туристскую деятельность (гиды, инструкторы, экскурсоводы);
- разработку мультимедийных приложений для объектов показа, сервисов аудио- и видеогидов с возможностью интеграции с GPS-навигацией, использованием QR-кодов для формирования запросов [2].

Таким образом, можно утверждать, что индустрия туризма нацелена на активное внедрение и пользование цифровых технологий в соответствии с парадигмой развития цифровой экономики, что существенно позволяет данной сфере в условиях рыночной экономики быть более гибкой при любых изменениях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Багдасарян В. Г. Цифровая экономика в индустрии туризма / В. Г. Багдасарян // Бизнес-образование в экономике знаний. – № 2. – 2020. – С.12-13.
2. Правительство дало указание на развитие цифровых технологий в сфере туризма – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://d-russia.ru/pravitelstvo-dalo-ukazanie-na-razvitietsifrovyyh-tehnologij-v-sfere-turizma.html>
3. Хатукай С.А. Цифровая трансформация: преобразования в туристической отрасли / С.А. Хатукай, И.М. Подколзина. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-preobrazovaniya-v-turisticheskoy-otrasli>

Муляр В.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.01 экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г.Симферополь, Россия

Mulyar V.V.,

1 rd year student. 38.04.01 Economy

Scientific adviser:

Linskiy D.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
economic theory,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА РАЗРАБОТКИ МИССИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

FEATURES OF THE PROCESS OF DEVELOPING THE MISSION OF THE ENTERPRISE

Аннотация: миссия предприятия выступает в роли главной причины его функционирования, поэтому ее разработке необходимо уделить особое внимание любому хозяйствующему субъекту. В работе рассмотрены основные требования к формированию миссии, представлена информация, которую должна отражать миссия, дан порядок ее разработки.

Ключевые слова: миссия, предприятие, процесс разотки миссии, цель.

Annotation: The mission of the enterprise acts as the main reason for its functioning, therefore, its development should be given special attention to any business entity. The paper considers the basic requirements for the formation of the mission, presents the information that the mission should reflect, and gives the procedure for its development.

Keyword: mission, enterprise, mission development process, goal.

Главным условием успешного функционирования предприятия является наличие у него четко обозначенных ориентиров. Иными словами, любому хозяйствующему субъекту необходимо иметь направления, определяющие основные стремления предприятия. Содержание и направленность целевой ориентации в решающей степени определяют само существование и эффективность функционирования и развития организации. Основное выражение целевых ориентиров организации нашлось в определении им своей миссии. Миссия – это формулирование сути деятельности, специфики бизнеса и пути развития организации – всего того, что отличает данную организацию от остальных в этой отрасли[1]. Миссия отражает отношение предприятия к внешней внутренней среде функционирования и формирует основные направления деятельности.

В определении миссии отражается следующая информация о предприятии:

1. Причина создания и его отличительные особенности, конкурентные преимущества в сравнении с другими предприятиями.
2. Информация, поступающая во внешнюю среду о деятельности предприятия и его основных стратегических намерениях.

3. Форма восприятия предприятия или его имидж в лице основных клиентов, потребителей продукции.

4. Конкретизация сфер деятельности предприятия и перспективных направлений их развития.

5. Роль мотиватора для сотрудников организации, формирование определённого интереса со стороны внешнего окружения (поставщики, клиенты, акционеры, государство и т. д.).

При формировании миссии предприятия очень важно выяснить основные ожидания потребителей или клиентов относительно выпускаемой продукции с точки зрения цены, качества, ассортимента, правильно выбрать свои целевые покупательские группы (целевые рынки) – географические и демографические, которые предприятие может эффективно обслуживать. По мнению А.А. Томпсона, А.Дж. Стрикленда, формулировка миссии содержит описание трех главных элементов:

1. Потребностей покупателя, т.е. тех предпочтений и ожиданий, которые следует удовлетворить.

2. Группы потребителей, т.е. определения конкретных объектов обслуживания.

3. Стратегических действий, технологий и знаний, т.е. каким образом предприятие создает и распространяет потребительскую ценность и удовлетворяет потребности своих клиентов.

По мнению исследователей, миссия должна вырабатываться с учетом факторов[2]:

1. история организации, в течение которой складывалась ее философия, определялись сфера, профиль работы и осуществлялись процессы деятельности и т.п.;
2. философия организации, отражающая ценности и верования, принятые и поддерживаемые в организации;
3. целевые ориентиры, отражающие то, к чему стремится организация в долгосрочной перспективе;
4. сложившиеся механизмы управления и стили поведения собственников и управленческого персонала и потенциальные возможности их изменения в будущем;
5. особенные признаки и свойства, присущие организации;
6. состояние среды функционирования организации (в том числе, характера конкурентных позиций, конъюнктуры рыночных условий, степени благожелательности контактных аудиторий);
7. потенциальные возможности и средства достижения целевых ориентиров (процессы, технологии, инновации др.);

Порядок разработки миссии предприятия:

1. формирование общего представления о деятельности предприятия: к чему оно стремится, какие ресурсы использует, каков желаемый имидж предприятия;
2. создание внутри предприятия корпоративного духа, настроения;
3. создание возможностей по достижению целей управляемости (с одной стороны определяет действия руководства, с другой – расширяет для работника смысл его деятельности).

Требования, которым должны соответствовать цели предприятия:

Конкретность - цели должны быть, четкими, понятными и недвусмысленными, помогающими однозначно определить направление деятельности организации и фиксировать требуемые результаты; ориентация, задаваемая ясно изложенными целями, определяет всю последующую деятельность предприятия. Адекватность – цели должны соответствовать условиям деятельности организации, учитывать ее реальные возможности. Измеримость- цели должны быть выражены количественно, чтобы можно было объективно оценить степень достижения цели. Достижимость - цели не должны быть нереалистичными, не являясь в то же время излишне легкими для достижения. Гибкость – возможность корректировки цели с учетом новых условий деятельности и изменения требований к организации. Полезность – цели должны содействовать решению, как текущих проблем, так и способствовать улучшению положения организации в перспективе.

Совместимость - цели не должны противоречить друг другу «в пространстве и во времени», соблюдая соответствие долгосрочных целей миссии, среднесрочных и краткосрочных – долгосрочным, а также стратегии, политике, планам и принятым в организации процедурам. Несогласованность и противоречивость целей существенно снижают эффективность управления организацией в целом. Приемлемость – цели должны быть признаны и разделяемы основными субъектами, осуществляющими как управление организацией, так и работу в самой организации, и в первую очередь теми, кому непосредственно придется их выполнять; цели должны не только полностью соответствовать компетентности персонала, но и настраивать его на повышение уровня своего профессионализма. В противном случае может быть отказ от признания цели и желание противодействовать ее реализации. Ограниченность во времени – цели должны быть достигнуты к определенному сроку. Эффективность – затраты на процессы выработки и достижения цели не должны превышать тех выгод, которые приносит реализация цели.

Важным условием формулирования миссии является понимание и принятие ее большинством сотрудников предприятия: только тогда цели и интересы отдельных лиц, участвующих в деятельности предприятия, будут подчинены целям предприятия как целого. Рассмотрим типичные ошибки при формулировке миссии предприятия [3]:

1. нечеткое определение бизнеса, профиля, масштабов деятельности организации, преимуществ для клиентов;
2. создание ложного представления о деятельности компании;
3. для малых компаний — завышение своей общественной значимости;
4. использование при формулировании избитых фраз и выражений (высокое качество по низким ценам и т.п.)

Часто для формулирования миссии привлекаются профессиональные консультирующие организации, специалисты в области стратегического управления, организующие и направляющие процесс разработки (например, в ходе проведения проектной сессии стратегического планирования) [3]. Желательно в процесс разработки миссии вовлечь всех ключевых сотрудников предприятия — высшее руководство, начальников структурных подразделений (отделов, департаментов), ведущих специалистов. Один из вариантов организации работы по выработке миссии для действующего предприятия включает проведение вводного совещания для объяснения целей и задач работ; анкетирование ключевых сотрудников компании; обработку анкет и представление результатов анализа (нескольких формулировок миссии); уточнение основных положений; выбор окончательной формулировки миссии; проведение совещания для представления результатов работ.

Таким образом, миссия представляет собой основную цель формирования предприятия, а также выражает главные ориентиры, которыми пользуется хозяйствующий субъект в процессе своей деятельности. На основании миссии разрабатываются стратегические, тактические и оперативные цели предприятия, поэтому она должна быть правильно сформирована и соответствовать ряду критериев, что позволит обеспечить ее достижимость и эффективность деятельности предприятия в целом, поскольку лишь при правильной сформированной стратегии возможен положительный эффект от функционирования хозяйствующего субъекта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Миссия и цели предприятия Электронный ресурс // Режим доступа: <https://pandia.ru/text/77/290/77971.php>
2. Миссия предприятия и ее связь с целями Электронный ресурс // Режим доступа: <https://works.doklad.ru/view/iEhJJxPqs7o.html>

Формирование миссии и цели на предприятии Электронный ресурс // Режим доступа: <http://www.stplan.ru/articles/theory/goals.htm>

Мурко А.В.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Murko A.V.,

1st year student, 31.05.01 General medicine

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic Theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СУЩНОСТЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ КАК ОСНОВА ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ

ESSENCE AND CLASSIFICATION OF MEDICAL SERVICES AS THE BASIS OF THEIR FINANCING

Аннотация: Исследована сущность медицинских услуг, определено их место в системе общественных благ. Осуществлена классификация медицинских услуг по отдельным признакам и выделены их характерные особенности, которые могут стать основой для определения видов, объемов, порядка и условий предоставления гарантированной государством бесплатной медицинской помощи и внедрения прогрессивных методов финансирования (оплаты) медицинских услуг.

Ключевые слова: система здравоохранения, медицинские услуги, прогрессивные методы, инновации, финансирование, цифровизация в здравоохранении, социально-экономические преобразования.

Annotation: The essence of medical services is investigated, their place in the system of public goods is determined. The classification of medical services by individual features and their characteristics, which can be the basis for determining the types, amounts, procedures and conditions of state-guaranteed free medical care and the introduction of advanced methods of financing (payment) of medical services.

Key words: healthcare system, medical services, progressive methods, innovations, financing, digitalization in healthcare, social and economic transformations.

Введение. Сфера здравоохранения, в которой производится специфический товар - медицинские услуги, относится к общей системе экономических отношений. При этом ее роль постоянно растет, поскольку в условиях научно-технического прогресса и разработки инновационных технологий здравоохранение занимает одну из основных позиций в обеспечении эффективности общественного воспроизводства. Система здравоохранения России, обладая техническим, кадровым и финансовым потенциалами, оказалась неспособной обеспечить реализацию конституционных прав граждан в сфере медицинского обслуживания, удовлетворить потребности общества и пользователей медицинских услуг.

Социально-экономические реформы не сопровождались некоторыми преобразованиями

в области здравоохранения, что повлекло за собой его современное неудовлетворительное состояние, неадаптированность к условиям цифровизации экономики, неспособность обеспечить надлежащий уровень качества и доступности медицинской помощи населению, неучтение тенденций развития системы здравоохранения и медпомощи.

Несмотря на заложенные отечественным законодательством основы формирования системы социальных гарантий в стране, которая отвечала бы требованиям цивилизованного рыночного хозяйства, на практике о полноценном выполнении социально-гарантирующих функций государства в сфере здравоохранения сегодня утверждать преждевременно. Главной причиной такой ситуации является отсутствие порядка и условий предоставления гарантированной государством бесплатной медицинской помощи.

Изложенное выше актуализирует исследование сущности и классификации медицинских услуг, что может стать основой для определения видов, объемов, порядка и условий предоставления гарантированной государством бесплатной медицинской помощи и внедрения прогрессивных методов финансирования (оплаты) медицинских услуг. На основании сказанного, целью статьи является определение сущности и характерных особенностей медицинских услуг, выделение источников и специфики финансирования различных групп медицинских услуг.

Материалы и результаты. Многие исследователи Вялков А.И. [1], Мабиала Ж. [2], Тюрина И.В. [8] и др. считают, что неудовлетворенность пациентов качеством оказания медицинской помощи, ее эффективностью и доступностью является одним из недостатков в организации и управлении национальной системой здравоохранения. Поэтому одним из приоритетных направлений реформирования системы здравоохранения ученые рассматривают обеспечение качества предоставления медицинской помощи населению и повышения его эффективности.

В России в целом и в Крыму в частности ситуация складывается таким образом, что до сих пор не введены единые стандарты предоставления медицинской помощи, соответственно нет определения стандартов качества медицинских услуг, которые должен получать каждый пациент. Эту проблему необходимо решать путем разработки и принятия единых государственных стандартов предоставления медицинских услуг пациентам, и, в частности, определения объемов, качества и условий предоставления гарантированной государством бесплатной медицинской помощи.

Медицинские услуги являются объективно необходимым элементом конечного потребления в цивилизованном обществе, при этом услуги здравоохранения – не обычный рыночный товар, производство и потребление которого определяются соотношением платежеспособности спроса и предложения, а социальное благо, которое должно быть предоставлено человеку в любом случае, независимо от того, богат он или беден, способен его оплатить или нет [1, 3].

На наш взгляд, нельзя говорить о том, что здравоохранение не может и не должно развиваться по законам рыночного хозяйства. Именно в условиях рыночных отношений появляются предпосылки радикальных изменений организации здравоохранения. На данный момент рыночные отношения не могут быть распространены на всю систему предоставления медицинской помощи[4]. Да, "медицинская помощь" – это конечный результат бесплатной медицины, тогда как "медицинская услуга" – это продукт или товар платной медицины[5].

Исследование функционирования рыночной экономики свидетельствует, что социальная сфера вносит существенный вклад в увеличение национального дохода социальными услугами, предоставляемыми населению. Услуги представляют особые самостоятельные потребительские ценности, имеющие стоимость и цену. Иными словами, с экономической точки зрения услуги являются такими же продуктами труда, как и материальными благами. Часть из них потребитель получает в обмен на денежные доходы, часть – в свое распоряжение при возникновении потребностей, которые могут быть удовлетворены бесплатно для потребителя[6, 7].

В условиях рыночной экономики медицинская услуга выступает как специфический

особый товар, наделенный определенными характеристиками. Несмотря на то, что существует ряд классификаций медицинских услуг (например, *по характеру, по уровням оказания медицинской помощи и т.п.*). По источникам финансирования можно выделить медицинские услуги, получение которых для пользователя будет платным или безвозмездным. Все медицинские услуги можно разделить на четыре группы[8]:

- основные медицинские услуги, то есть услуги, которые финансируются за счет бюджетных средств или средств обязательного медицинского страхования;

- оплачиваемые медицинские услуги, то есть услуги, финансируемые за счет средств конкретного предприятия и предназначенные для работников данного предприятия (эти услуги могут предоставляться также в рамках добровольного медицинского страхования);

- платные медицинские услуги, то есть услуги, предоставление которых пациент оплачивает счет собственных средств в полном объеме после предоставления ему этих услуг;

- специальная медицинская помощь – это комплекс услуг, финансирование которых осуществляется целевым назначением только за счет бюджетных средств[9].

Р. Аббинг, Ж. Мабиала, И.А. Сухарева и др. отмечают, что прежде, чем отдать предпочтение государству в предоставлении того или иного блага, следует учесть факт, что решение может зависеть от выбора инструментов, которые есть в распоряжении государства и обращают внимание на административные расходы, разнообразие вкусов, перераспределительные цели и т.д. Если при частном обеспечении общественными благами потребитель сам делает выбор в пользу того или иного товара, то при государственном обеспечении такие задачи должно решать государство [9, 10].

Выводы. Современные тенденции развития системы здравоохранения нуждаются в государственном регулировании и действенной экономической политике, которые в рыночных условиях зависят от потребностей государства и населения как пользователей медицинских услуг и налогоплательщиков. Государство при выборе социальной политики и разработки модели организации финансов здравоохранения должно учитывать особенности медицинских услуг, их место в системе общественных благ, традиции, привычки, потребности людей и условия предоставления медицинских услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Вялков А.И., Никитин И.Г. и др. Аудит номенклатуры медицинских услуг / А.И. Вялков, И.Г. Никитин и др. // Проблемы стандартизации в здравоохранении. – 2014. – № 11. – С.3.
 2. Государственные финансы: Теория и практика переходного периода в Центральной Европе/ Под ред. Ю. Немец: Пер. с англ. – М.: Основы, 1998. – 542 с.
 3. Корчагин В.П. Стоимость медицинских услуг: реальный объем и инфляционная составляющая / В.П. Корчагин // Экономика здравоохранения. – 1997. – № 6 (18). – С.5-8.
 4. Мабиала Ж., Голубова Т.Н., Махкамова З.Р. Оценка экономического ущерба вследствие заболеваемости туберкулезом детей в республике Крым/ Ж. Мабиала, Т.Н. Голубова, З.Р. Махкамова // ЦИТИСЭ. – 2021. – №3 (29). – С.226-242.
 5. Полянская, Е. В. Понятие «медицинская услуга» и основные подходы к её классификации / Е. В. Полянская // Молодой ученый. – 2010. – № 1-2 (13). – Т. 1. – С. 244-247.
 6. Тихомиров А.В. Теория медицинской услуги и медицинского деликта. Учебно-научное пособие / А.В. Тихомиров. – М.: НП ИЦ «ЮрИнфоЗдрав», 2012 – 110 с.
 7. Тюрина И.В. Принципы построения международной классификации медицинских вмешательств Всемирной организации здравоохранения / И.В. Тюрина // Медицинские технологии. Оценка и выбор. – 2018. – №3. – 18–27.
 8. Abbing R. Health, human rights, and health law: the move towards internationalization, with special emphasis on Europe. In: Health legislation at the dawn of the XXIst century // International digest of health legislation, special issue. - Vol. 49. - No. 1. - 1998. - 205 p.
- Mabiala G., Sukhareva I.A. et al Dynamic trends of socio-economic consequences of the COVID-19 pandemic. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Russia. Krasnoyarsk. 2021; pp 71-82.

Нагорный С.В., Симченко Н.А.
аспирант кафедры управления персоналом,
д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом, кафедрой
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nagornyi S.V.,
Post-graduate student of Department of Human
Recourses Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

Simchenko N.A.,
Doctor of Economics, Professor, Head of
Department of Human Recourses Management,
Department of Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СОВМЕСТНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ: ИНТЕГРАТИВНОСТЬ И ПРОТИВОРЕЧИВОСТЬ

SHARED CONSUMPTION AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC SYSTEM: INTEGRATIVITY AND CONTRADICTION

Аннотация: В исследовании получила развитие полемика об интегративности и противоречивости влияния развития экономики совместного потребления на устойчивое развитие экономической системы.

Ключевые слова: экономика совместного потребления, экономическая система, устойчивое развитие.

Annotation: The study developed a controversy about the integrativity and inconsistency of the impact of the development of the sharing economy on the sustainable development of the economic system.

Keywords: sharing economy, economic system, sustainable development.

Развитие экономики совместного потребления рассматривается в некоторых научных кругах как фактор обеспечения устойчивости экономических систем [1-3]. Речь идет о рассмотрении моделей экономики совместного потребления в развитии более устойчивого потребления. По мнению ряда ученых, в экономике совместного потребления упрощается доступ к товарам в силу трансформации сущности прав собственности, в результате чего объемы чистого потребления сокращаются [4-5]. При этом сокращаются объемы производства продукции/услуг и повышается эффективность использования материалов, а также обеспечение других экономических и социальных благ [6-8]. Это может уменьшить объемы использования ресурсов и выбросы парниковых газов.

Однако экономика совместного потребления может и негативно влиять на результаты устойчивого развития вследствие возникновения эффектов отскока как результата ухудшения реализации политики в области энергосбережения. В данном случае объемы чистого потребления могут увеличиться, а шеринговые операции могут привести к неблагоприятным

социальным последствиям и негативному воздействию на окружающую среду [9-10].

Разворачиваемая полемика в современных научных трудах свидетельствует о том, что экономика совместного потребления не может априори являться устойчивой экономической системой в силу непрерывного развития цифровых технологий, трансформации платформенных моделей развития потребительского спроса и весьма высокой степени изменчивости потребительских предпочтений. С нашей точки зрения, перспективой дальнейших исследований является изучение предпосылок обеспечения устойчивости платформ обмена в цифровой среде.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Curtis, S., Mont, O. Sharing economy business models for sustainability [Electronic resource] // Journal of Cleaner Production. – 2020. – Vol. 266. 121519. – Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.121519> (date of access: 14.03.2022).
2. Hassanli, N., Small, J., Darcy, S., The representation of Airbnb in newspapers: a critical discourse analysis // Curr. Issues Tourism. – 2019. – Available at: <https://doi.org/10.1080/13683500.2019.1669540> (date of access: 15.03.2022).
3. Heinrichs, H. Sharing economy: a potential new pathway to sustainability // GAIA-Ecol. Perspect. Sci. Soc. – 2013. – Vol. 22 (4). – Pp. 228-231.
4. Belk, R. Sharing versus pseudo-sharing in Web 2.0 // Anthropol. – 2014. – Vol. 18 (1). – Pp. 7-23.
5. Seegebarth, B., Peyer, M., Balderjahn, I., Wiedmann, K.-P. The sustainability roots of anticonsumption lifestyles and initial insights regarding their effects on consumers' well-being [Electronic resource] // J. Consum. Aff. – 2016. – Vol. 50 (1). – Pp. 68-99. – Available at: <https://doi.org/10.1111/joca.12077> (date of access: 15.03.2022).
6. Acquier, A., Daudigeos, T., Pinkse, J. Promises and paradoxes of the sharing economy: an organizing framework [Electronic resource] // Technol. Forecast. Soc. Change – 2017. – Vol. 125. – Pp. 1-10. – Available at: <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2017.07.006> (date of access: 25.03.2022).
7. Hamari, J., Sjöeklint, M., Ukkonen, A. The sharing economy: why people participate in collaborative consumption [Electronic resource] // J. Assoc. Inf. Sci. Technol. – 2016. – Vol. 67 (9). – Pp. 2047-2059. – Available at: <https://doi.org/10.1002/asi.23552> (date of access: 25.03.2022).
8. Laukkanen, M., Tura, N. The potential of sharing economy business models for sustainable value creation [Electronic resource] // Journal of Cleaner Production. – 2020. – Vol. 253. 120004. – Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120004> (date of access: 26.03.2022).
9. Ma, Y., Lan, J., Thornton, T., Mangalagiu, D., Zhu, D. Challenges of collaborative governance in the sharing economy: the case of free-floating bike sharing in Shanghai [Electronic resource] // Journal of Cleaner Production. – 2018. – Vol. 197. – Pp. 356-365. – Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.213> (date of access: 22.03.2022).
10. Retamal, M. Product-service systems in Southeast Asia: business practices and factors influencing environmental sustainability [Electronic resource] // Journal of Cleaner Production. – 2017. – Vol. 143. – Pp. 894-903. – Available at: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.12.032> (date of access: 22.03.2022).

Наплёкова Т. К., Ганченко Д. Н., Соина-Кутищева Ю. Н.
старший преподаватель кафедры экономики и управления,
к.э.н., доцент кафедры экономики и управления,
к.э.н., доцент, заведующий кафедрой экономики и
управления
КГПИ ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный
университет»,
г. Новокузнецк, Россия

Naplekova T. K.
senior Lecturer of the Department of Economics and
Management
Ganchenko D. N.
Candidate of Economics, Associate Professor of the
Department of Economics and Management
Soina-Kutischeva Yu. N.
Candidate of Economics, Associate Professor, Head of the
Department of Economics and Management KGPI of
Kemerovo State University,
Novokuznetsk, Russia

БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

BASIC ASPECTS OF THE FORMATION OF THE PRODUCTION STRATEGY OF INDUSTRIAL ENTERPRISES IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье представлены основные элементы и этапы в формировании производственной стратегии российских промышленных предприятий в условиях цифровизации. Сформулированы ключевые принципы и индикаторы, обеспечивающие результативность производственного стратегирования на промышленном предприятии.

Ключевые слова: производственная стратегия, промышленное предприятие, формирование стратегии, цифровизация.

Annotation: The article presents the main elements and stages in the formation of the production strategy of Russian industrial enterprises in the conditions of digitalization. The key principles and indicators that ensure the effectiveness of production strategizing at an industrial enterprise are formulated.

Keywords: production strategy, industrial enterprise, strategy formation, digitalization

В современной экономике все ее субъекты без исключения вовлечены в процессы цифровизации. Этот тренд развития стимулирует к пересмотру контекста взаимосвязей по организации функционирования и развития всех хозяйствующих субъектов, но особо актуальным данный вопрос стоит перед промышленными предприятиями в части формирования их производственной стратегии.

Как известно, управление промышленными предприятиями рассматривается как функциональное управление с совершенствованием производственных систем, которые создают продукцию, где основой функциональной деятельности бизнеса являются маркетинг и финансы, а также управление производством с четкими обязанностями по линейному управлению. Этот момент важен, потому что управление производством часто путают с производственными исследованиями, наукой управления и промышленной инженерией.

В современных экономических реалиях в целях обеспечения целевой результативности работы в рыночном пространстве промышленных предприятий стратегирование должно включать ряд базовых компонентов (рисунок 1), согласованных между собой и с корпоративной стратегией. Соблюдение данных условий обеспечивает функциональность, гибкость, интегрированность как общей корпоративной стратегии, так и производственной деятельности промышленного предприятия.



Рисунок 1. Базовые компоненты современного стратегирования на промышленном предприятии

Современные тренды глобализации в мировом пространстве оказывают существенное влияние на включенность производственных процессов как на внутреннем, так и на международном уровне. Это предоставляет новые возможности, и одновременно формирует новые требования к конкурентным позициям предприятия. В результате производство претерпело значительные изменения в использовании и трансляции конкурентных [1], информационно-цифровых [2] и производственных технологий, и как следствие в корпоративной реструктуризации. Этот вектор изменений усиливают потребители продукции, предъявляя новые или более сложные требования: к качеству, разнообразию, цвету, индивидуальности производителей, доступности и приближенности к потребителю, при одновременном сохранении стоимостных критериев [3, 4].

В таких условиях бизнесу приходится перестраиваться для того, чтобы не сокращать рыночное пространство, а поддерживать достигнутый масштаб и расширять его. Таких целевых индикаторов возможно достичь, если обеспечить учет следующих трансформационных параметров производственной деятельности: более короткие жизненные циклы продукта; резкое сокращение времени разработки продукта с помощью передовых производственных технологий; интеграция производства и маркетинга; значительное снижение производственных затрат; децентрализованное производство и инновационный контроль запасов; развитие аутсорсинговых механизмов; глобализация рынков; улучшенные распределительные мощности; использование информационно-цифровых технологий; автоматизированное отслеживание и контроль материалов. Для решения всех этих вопросов на промышленных предприятиях необходима проработка мер контроля по выполнению поставленных задач. Наиболее оптимальной реализация контроля представляется через механизмы планирования действий, контроля инвестиций, структурирования деятельности, инфраструктурной дееспособности.

Взяв за основу модель Скиннера Б. разработка производственной стратегии промышленного предприятия с учетом современных трендов в экономике должна включать компоненты, представленные на рисунке 2. Как результат стратегическая эффективность производства операционализируется через комплекс согласованных решений по модификации факторов, влияющих на стратегическую эффективность производства, в позитивном ключе.

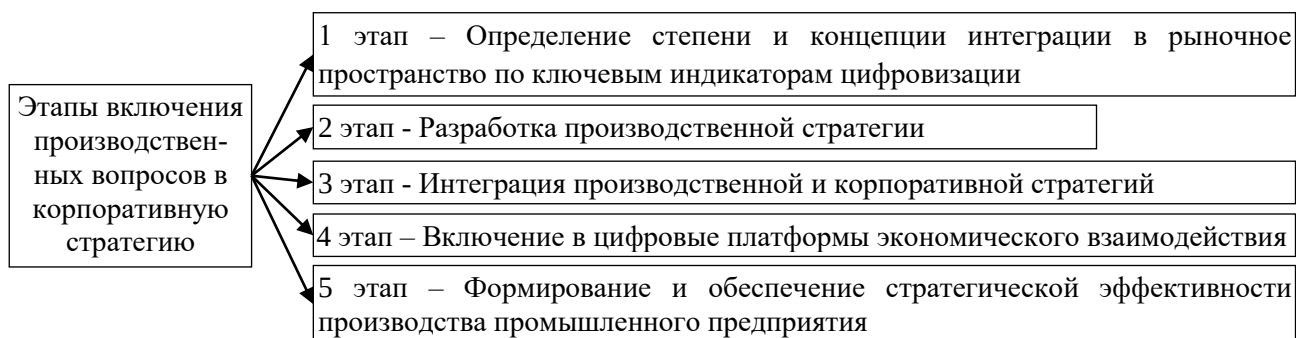


Рисунок 2. Этапы включения производственной стратегии в корпоративную стратегию

Правильное понимание взаимосвязи этапов с точки зрения системного подхода является ключом к стратегическому успеху производителей во все более конкурентной бизнес-среде. При этом промышленные предприятия, которые в большей степени опираются на маркетинговую и финансовую стратегии, чем на производственную [5] и цифровую [6] провоцируют рост рисков потери своей конкурентоспособности.

Таким образом, современный подход к формированию стратегии промышленных предприятий должен основываться:

- взаимосвязи и интеграции всех базовых концептов (финансовых, производственных, маркетинговых, цифровых) – обеспечивая стратегическую эффективность предприятия;
- вариативности, гибкости и интегрированности цифровых платформ реализации производственных процессов как в глобальный тренд по цифровизации, так и в цифровые платформы позиционирования стратегической значимости предприятия, обеспечивая конкурентные преимущества предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Наплёкова, Т.К. Современное оперативное управление производством как фактор достижения конкурентоспособности предприятия / Т.К. Наплёкова // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Т. 4. № 10 (106). С. 21–24.
2. Ganchenko D. N., Bodrov A. A. Digitalization of housing and communal services in the context of new industrialization В сборнике: Proceedings of the 1st International Scientific Conference "Modern Management Trends and the Digital Economy: from Regional Development to Global Economic Growth" (MTDE 2019). Сер. "Advances in Economics, Business and Management Research" 2019. p.192-197
3. Ляпина, И.Н. Теоретические аспекты разработки инвестиционной стратегии предприятия / И.Н. Ляпина, Ю.Н. Соина-Кутищева // Ломоносовские чтения на Алтае: фундаментальные проблемы науки и техники. Сборник научных статей международной конференции / под редакцией Е.Д. Родионова. Барнаул. 2018. С. 2522-2524.
4. Наплёкова, Т.К. Управление интегрированными структурами промышленных предприятий / Т.К. Наплёкова // Экономика и управление: проблемы, решения. 2021. Т. 1. №8 (116). С. 68-71.
5. Наплёкова, Т.К. Прикладные аспекты по формированию стратегий управления интегрированными структурами промышленных предприятий / Т.К. Наплёкова // Финансовый бизнес. 2021. № 7 (217). С. 67–69.
6. Стратегирование социально-экономического развития: теория и практика /Ганченко Д.Н., Соина-Кутищева Ю.Н., Рябцева Л.В. и др.; под общ. ред. Д.Н. Ганченко. Москва: Конверт, 2021, 224 с.

Ngoma El-Sylvanie Istina

*2nd years Ph.D. student, Faculty of Food Sciences
Southwest University, Chongqing*

Mabiala Gilbert,

*PhD, Associate professor of the department
of Economic theory*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

Нгома Эл-Сильвани Истина

Аспирант 2 года обучения.

Факультет Пищевых наук

Юго-западного университета, Чунцин,

Мабиала Жильберт

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

ECOSYSTEMS OF PRODUCTION, PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE USE OF KOMBUCHA

Annotation: The problem of finding new antibiotic substances, despite the presence of numerous highly effective therapeutic and prophylactic drugs, remains relevant. The culture of *Medusomyces gisevii* (kombucha, kombucha) has long been widely used by the population for food purposes, as well as as a natural preventive and medicinal product. Many people drink from kombucha for one reason or another is used for self-treatment in cases where the pathogenesis of diseases is based on microbial aggression. The purpose of this article is to study the problems of cultivation and the prospects for the use of fermented kombucha (*medusomyces gisevii*) in various multi-vector aspects. This involves the study of the theoretical and methodological foundations of the technology of cultivation, use and distribution of kombucha. The essential characteristics of kombucha and its possible health benefits are revealed. Revealed technological, microbiological, production features, composition, therapeutic value. The factors influencing the cultivation of kombucha, generalization of the problem of antibacterial potential and the prospects for the use of kombucha have been investigated.

Keywords: soft non-alcoholic drink, *Medusomyces gisevii*, kombucha, beverage concentrate, food biotechnology, plant species, fermentation; antibacterial properties.

Introduction. It is interesting to form a scientific basis for the study of the problems of not only the cultivation of "Kombucha" and its prospective use but above all its technological features. Kombucha (syn.: *Medusomycete*, *Medusomyces Gisevii* Lindau) – a natural symbiotic consortium of yeast-like fungi (pp. *Saccharomyces*, *Brettanomyces*, *Candida*, *Schizosaccharomyces*, *Torulaspora*, *Zygosaccharomyces*) and bacteria (*Acetobacter*, *Lactococcus*, *Lactobacillus*, *Clostridium*), forming on the surface of the fermentable nutrient solutions (extract tea, juices, etc.) thick leathery layered amorphous *membrane* "Kombucha".

Kombucha is a symbiotic culture in which various forms of acetic acid bacteria and yeast fungi coexist [1]. This is a multilayer elastic lamellar structure, the nutrient medium for which, as a rule, is a sweetened tea solution. In the process of vital activity of microorganisms composing a tea mushroom in the presence of oxygen, enzymatic fermentation of the tea solution occurs with the formation of a specific product that can be consumed as a drink [2, 3, 4].

Tea yeast mushroom converts sugar into alcohols and carbon dioxide with a parallel synthesis of vitamins, and bacteria oxidize these alcohols into the corresponding acids, turning the tea-sugar solution into a very tasty sweet and sour, slightly carbonated drink with a characteristic and original aroma of vinegar mushrooms [4, 5].

Due to its unique components, "Kombucha" can provide an effective preventive effect on the human body. He improves the activity of the gastrointestinal tract, namely, suppressing putrefactive microflora, helping to cure intestinal dysbiosis, lowering blood pressure, lowering blood cholesterol, reducing neurological headaches, relieves heart pain and insomnia [7]. There is currently no industrial production of tea mushroom drinks in Russia. In European countries, the traditional technology for the production of this drink is quite laborious, expensive, and, most importantly, a very long process. Therefore, wishing to revive the culture of consumption of such a drink in our country, specialists of the company "Green leaves" was a complex of the latest highly profitable technologies for the production of a soft drink has been developed "Kombucha", non-alcoholic concentrate of this drink and a drink reconstituted from HCG "Tea mushroom" [6].

Materials and methods. In the context of the purpose of this review, we analyzed the results of scientific studies devoted to assessing not only the subject of production but also the positive properties of its antibacterial activity of kombucha. The use of traditional and specific methods in this work made it possible to study and summarize the scientific positions of various authors who studied the problems and features of the production, use and consumption of kombucha and the isolation of its antibacterial potential. The cultivation of kombucha at home and the use of the fermentation product of its culture liquid as a drink is widespread among the population. Many people believe that this drink is a valuable prophylactic and therapeutic agent for various diseases, and they regularly consume it [10, 11]. The purpose of the present article is to study the problems of cultivation and the prospective use of fermented kombucha (*medusomyces gisevii*) in various multi-vector aspects. Meanwhile, in the special medical periodical literature, there are several reports on cases of the negative impact of the culture fluid of *Medusomyces gisevii* on the body, in particular on the liver tissue, i.e. the likelihood of toxic liver damage in persons consuming the drink is emphasized [11].

Findings and Results. The basic technological scheme of the production of the drink "Kombucha" and its concentrate Kombucha waste (KCH) includes the following stages [6]:

1. ChSR (SV content 8–12%) is prepared based on sugar syrup, softened water, extracts of natural black, green or white tea.

2. ChSR is pasteurized in a plate pasteurizer-cooler at 90 ... 95 ° C for 15–20 minutes. Into chilled ChSR, add if necessary growth factors depending on the stage of the process.

3. At this stage, the fungus membrane (P) is grown and immobilized on a solid support. As a carrier, for example, pieces of wood crushed to a size of (2-5x1 / 2x1-2) cm can be used, for example, linden, aspen, or oak in the form of cylindrical bars made of pieces of branches, chips, shavings, etc., which are pre-moistened to full moisture saturation.

4. The purpose of the excitation process is the maximum and rapid accumulation of the main amphibolites in the drink-gluconic acid and alcohol. This is facilitated by an increased temperature (28 ... 30 ° C) of excitation, an increased amount of tea and growth substances in the CHSR, a low level of aeration (5-15% of the maximum level of partial pressure of dissolved oxygen (MpO_2)) with periodic blowing carbon dioxide through the drink.

In addition to the problem of technical and technological features of kombucha, highlighted above, it is important to note the potential and prospects of cultivation and use of kombucha [1, 14].

The chemical composition of the kombucha drink has been studied repeatedly, however, as noted in the studies of many researchers [6, 10], the published results often differ from each other, which may be due to the different microbiological composition of *Medusomyces gisevii* samples, the concentration of the nutrient tea solution or other modifications of the nutrient medium, the methods used and the time of enzymatic fermentation.

The use of kombucha culture liquid as a beverage has antibacterial, detoxifying and anti-inflammatory effects, stimulates the activity of the endocrine and immunocompetent system, reduces cholesterol in the blood and limits the formation of atherosclerotic plaques, normalizes the balance of

intestinal microflora, liver and gastrointestinal tract functions, regulates appetite and corrects body weight, promotes vasodilation and reduces arterial pressure, increases the effectiveness of preventive and therapeutic measures for arthritis, rheumatism, gout, cystitis and kidney stones, bronchitis and bronchial asthma, diabetes mellitus, increases the body's resistance to the effects of carcinogenic factors, has a sedative effect in psycho-emotional tension, prevents and reduces headaches, limits alcohol dependence, improves well-being in premenstrual and menopausal periods, optimizes metabolism, etc. [8, 12].

Conclusion. Based on all of the above, it can be concluded that kombucha (*Medusomyces gisevii*) is widespread everywhere. The drink obtained by fermentation of sweet tea in the process of vital activity of *Medusomyces gisevii* is extremely popular among the population as a refreshing drink at the same time, as well as a natural preventive and therapeutic agent, which is easily made at home and is actively recommended for use by traditional medicine specialists. Based on all of the above, it can be concluded that kombucha (*Medusomyces gisevii*) is widespread everywhere. The drink obtained by fermentation of sweet tea in the process of vital activity of *Medusomyces gisevii* is extremely popular among the population as a refreshing drink at the same time, as well as a natural preventive and therapeutic agent, which is easily made at home and is actively recommended for use by traditional medicine specialists. Based on the above, we can conclude that kombucha (*Medusomyces gisevii*) is widespread everywhere. The drink obtained during the fermentation of sweet tea during the life of *Medusomyces gisevii* is extremely popularized among the population at the same time as a refreshing drink, as well as a natural preventive and therapeutic agent that is easily made at home and is actively recommended for use by supporters of traditional medicine. Nevertheless, at present, the pharmacological properties of kombucha have been studied rather superficially. Many authors note the pronounced antimicrobial effect of kombucha against several pathogenic microorganisms, but the exact mechanism by which it is provided is not fully disclosed. It is obvious that, given the growing popularity of preventive and curative use of the tea mushroom drink, it is necessary to conduct large-scale studies, including clinical, to assess the pharmacological capabilities of the mushroom and its metabolites.

REFERENCES

1. Alieva E.V., Boltacheva K.M., Timchenko L.D. et al Antibacterial potential and prospects for using tea mushroom Ulyanovsk. Ulyanovsk Medical and Biological Journal. 2018; 4: 166-171.
2. Jarrell J., Cal T. The kombucha consortia of yeasts and bacteria. Mycologist. 2000; 14: 166-170.
3. Murugesan G.S., Sathishkumar M. et al Hepatoprotective and curative properties of Kombucha tea against carbon tetrachloride-induced toxicity. Microbiol. Biotechnol. 2009; 19 (4): 397-402.
4. Muratova E.I. et al Biotechnology of organic acids and protein preparations: Tutorial. Tambov: Publishing house of Tamb. State tech. University, 2007, p 80.
5. Sotnikov V.A. Kombucha drink and its technological features Food industry 12/2014: 19-58
6. Konstantinov, Y. Healer in the bank "Kombucha". Moscow: Tsentrpoligra. 2010, p 126.
7. Danielyan L.T. Kombucha and its biological characteristics. Moscow, Medicine; 2005, p 176.
8. Karomatov I.D. Kombucha and its use in medical practice. European science. 2014; 3: 47-49.
9. Hauser S.P. Dr. Sklenar's kombucha mushroom infusion-a biological cancer therapy. Documentation No. 18. Schweiz Rundsch Med. Prax. 1990; 79: 243-246.
10. Perron A.D. et al Kombucha "mushroom" hepatotoxicity. Ann. Emerg. Med. 1995; 26: 660-661.
11. Greenwalt C.J., Steinkraus K.H., Ledford R.A. Kombucha, the fermented tea: micro-biology, composition, and claimed health effects. J. Food Prot. 2000; 63 (7): 976-981.
12. Dufresne C., Farnworth E. Tea, kombucha, and health: a review. Food Res. 2000; 4: 409-421.
13. Velicanski A.S., Cvetkovic D.D., Markov S.L. Characteristics of kombucha fermentation on medicinal herbs from Lamiaceae family. Roum. Biotechnol. Lett. 2013; 18: 8034-8042.
14. Jayabalan R., Marimuthu S., Swaminathan K. Changes in the content of organic acids and tea polyphenols during kombucha tea fermentation. Food Chem. 2007; 102: 392-398.

Некур А.А.

студент 2 курса направления подготовки
42.03.02 Журналистика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Nekur A.A.,

2nd year student, 42.03.02 Journalism

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.,

PhD, Associate Professor of the

Department of Economic Theory

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РОЛЬ СПОРТИВНЫХ МЕДИА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

THE ROLE OF SPORTS MEDIA IN THE DEVELOPMENT OF THE MODERN ECONOMY

Аннотация: В своей работе я исследовала, какую роль играют спортивные медиа в развитии современной экономики. Какими способами средства массовой информации могут развивать отечественный бизнес и какое соотношение рекламных продаж у СМИ стран СНГ и России.

Ключевые слова: Спорт, спортивные СМИ, экономика, аудитория, современная экономика, роль СМИ, зарплата.

Annotation: In my work, I have researched the role of sports media in the development of the modern economy. In what ways the mass media can develop domestic business and what is the ratio of advertising sales in the media of the CIS countries and Russia.

Keywords: Sports, sports media, economy, audience, modern economy, the role of the media, salary.

Одним из приоритетных направлений влияющей на экономику России является эволюция спорта и повышение уровня физического воспитания населения. Важную роль в развитии спортивного движения, в регуляции его деятельности, в обеспечении необходимых связей между субъектами спортивной деятельности играют средства массовой информации. Спортивная журналистика за последние десятилетия «превратилась в мощное и эффективное средство удовлетворения разнообразных информационных интересов и потребностей аудитории, в средство развития национального самосознания».

Социальная значимость спорта, интерес к нему, вызванный непредсказуемостью результатов, постоянной интригой, присущей соревнованиям, и притягивающей внимание болельщиков, делают спорт привлекательным для освещения его проблем журналистами различных изданий, для сюжетов о наиболее значимых соревнованиях. Спортивные новости вызывают столь высокий интерес зрителей, что становятся важными объектами, на фоне которых размещается реклама. Действительно, если перед экраном собираются сотни тысяч болельщиков, то переданная в кратком информационном блоке информация сразу доходит до многочисленной целевой аудитории. Стоит отметить, что в современном мире спорт всё больше связан с экономикой и торговлей. Эта отрасль объединяет не только участников мероприятий, то есть спортсменов и тренеров, но, вместе с этим, формируется коммерческая

сфера деятельности, которая позволяет зарабатывать в условиях конкуренции. Как сказал президент Олимпийского комитета России Александр Жуков, «по сути дела спорт - это отдельная и очень серьезная сфера бизнеса», а медиатизация спорта – неотъемлемая часть экономики. Источник: официальный сайт журнала «Деловое обозрение» Для начала, стоит отметить самую главную, и, вместе с этим, основную роль спортивных СМИ. Нельзя сказать, что это крупный сектор экономики, но, тем не менее, тоже является её частью. Одна только реклама, например, магазина спортивной одежды или питания, тоже приносит доход. В России, если сравнивать с другими странами, низкий показатель. В США рекламные траты составляют 1,37 % ВВП, а в России — 0,60% Источник: мировая коммуникационная группа «ZenithOptimedia». Также, трансляция спортивных событий: футбольных матчей, бойцовских поединков, легкоатлетических забегов, дают инвесторам возможность для вложения свободных средств в проекты. Медийность спортивных коллективов повышает их интерес к самим себе, ведь, престижно быть владельцем того же футбольного клуба «Спартак», город Москва. В погоне за этим самым престижем инвесторы и бизнесмены будут предлагать, как можно большие суммы, а, при выигрыше, спонсировать сам клуб и тратиться на всё необходимое, для обеспечения игровых потребностей членов коллектива. Например, закупка экипировки, переезд или перелёт с одного города в другой, выплата зарплат, еда, бронирование и оплата жилья, и похожие блага. Это если брать наши отечественные клубы. Ещё одна возможность влияния спортивных СМИ на современную экономику – предложение аудитории оформить подписку на трансляции. Для примера, главный федеральный спортивный канал России «Матч ТВ», осуществляет продажу пакета возможностей на сайте под названием «СПОРТ». Что обещано аудитории за 400 руб в месяц? На их официальном сайте написано следующее: «Самые популярные виды спорта в одном пакете. Матчи ведущих чемпионатов и лиг, главные кубки футбольного мира и отборочные турниры, тематические программы и аналитика. Первенства по баскетболу, гандболу, волейболу и другим командным видам. Лучшие бойцовские поединки от ведущих промоутеров. Соревнования по биатлону и лыжным гонкам, автоспорту, летним и зимним дисциплинам. По подписке вы получите доступ ко всем спортивным. Предположим, если даже 1000 человек в месяц оформят подписку, с учётом предполагаемого охвата аудитории, изложенной на Википедии.ру: «Предполагаемый охват аудитории — 81 млн чел.», то в месяц канал выручит около 400 тыс. руб. А если каждый третий любитель спорта оформит подписку? Это суммы, способные отбить расходы телеканала.

Таким образом, спортивные СМИ играют не последнюю роль в развитии современной экономики, с учётом возможностей нынешних медиа. Участвовать в экономических процессах телеканалы могут как прямо, продавая рекламу или обеспечивая заработной платой сотрудников, так и косвенно – медиатизируя спортивные клубы и привлекая внимание важных инвесторов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Костиков, В. Технологии использования новых медиа в продвижении спортивных брендов / В. Костиков // МедиаАльманах. – 2017. – № 1. – С. 47–55.
2. Курицын В. Сверхкраткая история спортивной журналистики / В. Курицын / В. Курицын. // Прочтение. – 2008. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://prochтение.ru/internet/23997>. (Дата обращения 27.11.2021)
3. Лукина, М.М. СМИ в пространстве Интернета / М.М. Лукина, И.Д. Фомичева. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 2018. – 89 с.
4. Олешко, В.Ф. Журналистика как творчество / В.Ф. Олешко. – Москва, 2018. – 87 с.
5. Официальный сайт Телеканал «Матч-ТВ» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://matchtv.ru/sport-package> (Дата обращения 07.04.2022)
6. Официальный сайт «Википедия» - [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Матч_ТВ#cite_note-113 (Дата обращения 07.04.2022)
7. Официальный сайт журнала «Деловое обозрение» - [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://uldelo.ru/2016/04/19/sport-kak-draiver-rosta> (Дата обращения 07.04.2022)

Нугай А.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.г.н., доцент кафедры управления персоналом

Кузьмина О. М.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Nigay A.S.,

4rd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

FEATURES OF THE ORGANIZATION OF LABOR OF THE PERSONNEL AT A SMALL ENTERPRISE IN CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: В статье рассмотрены особенности организации труда персонала на малом предприятии в условиях цифровой экономики и нестабильности. Выделены ожидающиеся изменения в организации труда предприятий в условиях цифровой экономики и особенности цифровой организации труда. Рассмотрены особенности организации труда и управления персоналом на малых предприятиях.

Ключевые слова: организация труда, малое предприятие, управление персоналом, цифровая экономика, цифровая нестабильность, цифровая организация труда.

Annotation: The article discusses the features of the organization of labor of personnel in a small enterprise in a digital economy and instability. The expected changes in the organization of labor of enterprises in the digital economy and the features of the digital organization of labor are highlighted. The features of labor organization and personnel management at small enterprises are considered.

Keyword: labor organization, small business, personnel management, digital economy, digital instability, digital labor organization.

Цифровизация экономики является приоритетным направлением национального развития России, что создает существенные вызовы в сфере труда, так как под воздействием новых технологий меняются правила игры на рынке труда, ожидается трансформация традиционных трудовых отношений и как следствие повысится необходимость разработки новых норм и правил взаимодействий между работниками и работодателями. Изменения затронут практически все направления управления персоналом организаций: применение новых форм найма, отбора и продвижения работников, разработка новых карьерных стимулов и моделей карьерного роста персонала внутри компаний, обучение персонала станет одним из ключевых направлений экономики персонала в цифровую эпоху, изменения коснутся также содержания, форм и способов обучения работников, повышения скорости переобучения и

адаптации к новым технологиям, ожидаются значительные изменения в организации труда и формах занятости работников, в виде расширения применения предприятиями нестандартных видов занятости, увеличение масштабов занятости на платформе, различных модификаций дистанционной занятости. Новые формы организации труда потребуют разработки новых регламентов по контролю условий труда работников, отчетности, текущему взаимодействию работников и работодателей и окажут влияние на формирование и развитие новых форм и систем оплаты труда, также изменения произойдут в области социальной защиты и обеспечения работников, перечень традиционных гарантий, предоставляемых предприятиями работникам, будет постепенно модифицироваться и видоизменяться [2].

Особую роль в процессе цифровизации экономики приобретает цифровая организация труда, которая предусматривает такую организацию труда, которая, основываясь на современных информационно-коммуникационных технологиях, позволяет обеспечивать эффективное функционирование системы «человек-техника-знание-среда» (трудовой системы) любого уровня и наилучшее исполнение трудовых процессов. В данном процессе ключевыми направлениями, определяющими содержание цифровой организации труда, выделяют разработку и внедрение сетевых форм разделения и кооперации труда, проектирование оптимальных трудовых процессов и систем на основе информационно-коммуникационных технологий, формирование рациональной трудовой мобильности, разработку и внедрение обоснованных норм и правил в сфере цифрового труда, обучение трудовых агентов работе в цифровом пространстве, создание сбалансированных систем вознаграждений, привлечения и удержания трудовых агентов [2].

На развитие малых предприятий существенное влияние оказывают такие современные факторы воздействия внешней среды, к которым они вынуждены адаптироваться и мобилизовать свои силы больше чем другие формы предпринимательства в силу своей слабой ресурсообеспеченности, как условия неопределенности и нестабильности VUCA-мира, пандемия, политические и экономические ограничения, необходимость включения в цифровую экономику и другие факторы. Но малые предприятия являются важными субъектами предпринимательства в современном мире так как оказывают существенное социально-экономическое влияние на развитие экономики и общества: обеспечивают занятость населения, реализацию предпринимательских идей, удовлетворение реальных потребностей клиентов. К определенным ограничениям в развитии малого предпринимательства относят необходимость самостоятельного поиска возможностей для развития, и не только финансовых, технологических, и определенные компетенции в плане организации труда на предприятии. При этом в деятельности малых предприятий управление персоналом позиционируется как важнейшая задача в силу доминирования человеческого капитала над материальным в деле обеспечения конкурентоспособности [3].

Организации труда и особенности управления персоналом на малом предприятии имеют свои особенности: гибкость организации труда; простота организационной системы управления; профессиональность, а не иерархичность карьерного роста; информированность персонала; слабая бюрократизированность внутрифирменных процессов; отсутствие формальных и регулярных процедур обучения персонала; ориентированность на косвенные доказательства профессиональной пригодности персонала; социальная незащищенность персонала; бессистемность процессов управления персоналом; неформальность использования власти менеджментом. При этом, в целом для малых форм хозяйствования очень важны действия предпринимателя-руководителя, выступающего, по сути, в роли примера и формирующего ценностный менеджмент организационной культуры [3].

Механизм управления трудовым потенциалом малых форм хозяйствования имеет свои особенности, которые отражаются при формировании количественного и качественного состава трудового потенциала на малых предприятиях опираясь на субъективизм и спонтанность решений; процесс адаптации сводится к минимальным действиям; обучение сотрудников намного эффективнее с применением аутсорсинга; развитие альтернативных способов мотивирования персонала вместо повышения оплаты труда; применение технологий

управления конфликтами и создание благоприятного организационного климата; в меньшей степени обеспеченность работников социальными гарантиями, которые необходимо реализовывать, по крайней мере, на основании патернализма; на большинстве малых предприятий как таковая система управления персоналом представлена слабо, также отсутствует кадровая служба, обычно нет даже специалиста, занимающегося данными вопросами, и в таких условиях предпринимателю необходимо самостоятельно сопоставлять затраты на HR-менеджмент и объем получаемых выгод [3].

Специфика использования инструментов управления персоналом малыми формами хозяйствования: стиль управления должен способствовать мобилизации персонала за счет личного примера руководителя-собственника, созданию коллектива единомышленников; мотивация должна определять рост производительности труда за счет делегирования полномочий; оплата и условия труда должны стимулировать к трудовой деятельности за счет необходимости оптимизации численности персонала для экономики на фонде заработной платы; прием персонала должен строго определяться целями и быть направлен на оптимизацию расходов на персонал; развитие персонала в качестве роста человеческого капитала должно включать такие элементы как регулярная оценка уровня работы, привлечение и обучение молодых работников, приближенное к практике повышение квалификации. Также современные требования рынка ориентируют малые предприятия на использование таких инструментариев управления персоналом как работа в команде, которая ценится в любой области бизнеса, так как эффективная команда способна генерировать качественную групповую и индивидуальную работу; создание организации нового вида, в которой центральную роль должна играть адаптивность, поскольку компании соревнуются в том, чтобы как можно быстрее заменить структурную иерархию сетью команд, имеющих необходимые полномочия [3].

Таким образом, система управления персоналом малых предприятий представляет собой малосистемный порядок действий, при комплексном характере деятельности сотрудников и подчиненности всех функций одному лицу, создающему предпосылки для возникновения системного подхода к управлению [3]. Помимо общих проблем организации труда и управления персоналом для малых предприятий будет актуальным вопрос использования принципов цифровой организации труда: включенность в цифровую сетевую среду, в том числе в цифровые платформы и экосистемы; гибкость; эффективность; гуманизация и повышение качества трудовой жизни; нормативность, что позволит формировать системы организационного обеспечения и использования цифрового труда, а также использование таких методов цифровой организации труда как экосистемный, интеграционный, мультидисциплинарный, комплексный, инновационный в комплексном характере их объединения [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Красавина Е.В. Особенности управления персоналом в условиях цифровой экономики // Вестник Российского нового университета. Серия: Человек и общество. – 2019. – № 1. – с. 67-70.
2. Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. – 2018. – Том 5. – № 4. – С. 935-950.
3. Трегулова Н.Г. Малые и средние формы хозяйствования: персонал и особенности управления // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 3. – С. 649-658.

*Нестерова О. А.**аспирант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»**Nesterova O.A.,**PhD student of Kazan federal university*

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ИНДЕКС ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

Аннотация. В данной работе проведена классификация и выделены основные виды инноватора. Сделан вывод, что классификация типов институционального обеспечения развития инноватора по наиболее значимым экономическим критериям позволяет определить наиболее предпочтительный с точки зрения обеспечения прогрессивного социально-экономического развития тип инновационного человека и, соответственно, осуществить концентрацию усилий государства и общества по формированию именно данного инновационного типа. Рассмотрено положение институционального реформирования российской социально-экономической системы. Описанная общая проблемная ситуация порождает ряд частных проблем в экономике страны, как то: низкие темпы экономического роста, длительный выход экономики из кризиса, сдерживание темпов роста производства и т.д.

Ключевые слова: инновация, инноватор, творчество, производительные силы, креативный класс, цифровая экономика.

Необходимо отметить, что возможности формирования и развития инновационных личностей в той или иной экономической системе (государстве в целом, отдельном регионе или муниципальном образовании) достаточно сложно непосредственно оценить количественно ввиду многообразия проявлений экономического поведения инновационной личности (в сфере фундаментальной и прикладной науки, образования, генерирования различных видов инноваций на производстве), а также качественного разнообразия факторов, влияющих на процессы их развития и совершенствования. Именно в связи с вышеизложенным развитие инновационных личностей, как было показано выше, обычно оценивается на основании косвенных индексов, которые, в свою очередь, строятся на основании синтеза социологических и экспертных оценок, субъективных по своей природе и, соответственно, недостаточно репрезентативных.

По нашему мнению, для оценки возможностей формирования и развития инновационных личностей в экономической системе различного уровня следует все же ориентироваться на официальные статистические показатели или, по крайней мере, показатели, которые могут быть рассчитаны на основании отчетности соответствующих министерств и ведомств.

Автором разработан сравнительный индекс возможностей формирования и развития инновационных личностей в рамках экономической системы, который предлагается рассчитывать по следующей формуле:

$$\text{ИФИЛ} = \text{ИИ} * \text{ИП} * \text{ДИР} * \text{С} * \text{КОП} * \text{ТП} * \text{ТГИИ} \quad (1)$$

Предлагаемый показатель характеризует различные аспекты формирования и развития инновационных личностей в рамках соответствующей экономической системы (государства, региона, муниципального образования), а именно:

1. Показатели инновационной активности экономической системы (доля инвестиций в инновации и доля инновационной продукции в общем ее объеме) имеют взаимное причинно-следственное соотношение с процессами формирования и развития инновационных личностей.

С одной стороны, чем существеннее роль инновационных личностей в функционировании социально-экономической системы, тем, соответственно, при прочих равных условиях, выше показатели инновационной активности. С другой – в экономической системе, в которой высокая склонность инвесторов к осуществлению инновационных расходов, где значительная доля выпускаемых продукции и услуг имеет инновационный характер, относительно выше и вероятность трансформации индивида в инновационную личность хотя бы потому, что выше вероятность его включения в те или иные инновационные процессы на различных стадиях жизнедеятельности.

2. Аналогичным образом возможности формирования инновационных личностей, развития и совершенствования присущих им навыков инновационного поведения тем выше, чем существеннее доля персонала, занятого исследованиями и разработками, в общей структуре занятости. При сравнительно высоком значении показателя ДИР, соответственно, увеличиваются возможности коммуникаций научно-исследовательского и производственно-инновационного характера, что и является существенным условием формирования и развития инновационных личностей.

3. Формирование инновационных личностей напрямую зависит и от развитости специальных крупных образовательных организаций системы ВПО исследовательского типа. В настоящее время в Российской Федерации существуют два основных типа такого рода образовательных организаций: федеральные и национальные исследовательские университеты – при этом первые, как правило, являются многопрофильными, вторые – специализированными, но с достаточно широким развитием специализации в смежные области науки и техники. Разумеется, инновационная исследовательская деятельность осуществляется и в иных, в том числе небольших и негосударственных, организациях ВПО, но именно в федеральных и национальных исследовательских университетах она, как правило, имеет наиболее системный характер, трансформируется в устойчивые и обширные инновационные кооперационные связи с предприятиями реального сектора экономики, обеспечивает существенные возможности для развития потенциала инновационных личностей в магистратуре, аспирантуре и докторантуре и т.п. В этой связи показатель доли студентов, обучающихся в организациях ВПО выраженной инновационной направленности, целесообразно включить в состав предлагаемого сравнительного индекса формирования и развития инновационных личностей.

4. Возможности формирования инновационных личностей, которые в профессиональном аспекте закладываются преимущественно именно в период обучения в учреждениях ВПО, непосредственно зависят от степени инновационности процесса и содержания высшего образования, от способности его оперативно модернизироваться в соответствии с изменениями внешней технологической и экономической среды. Одним из достаточно общих показателей способности системы высшего образования к модернизации является коэффициент обновления профессиональных образовательных программ учреждений ВПО. Конечно, частота обновления системы образовательных программ еще не является абсолютной гарантией повышения уровня качества образовательного процесса, однако, с учетом того что практически во всех вузах РФ и РТ в настоящее время принципиальное внимание уделяется вопросам менеджмента качества, такого рода обновление в подавляющем большинстве случаев влечет совершенствование содержания образовательного процесса в соответствии с требованиями времени, повышение степени его инновационности.

5. Показателем реализации инновационных личностей в научно-технической сфере является показатель темпа роста патентов на исследования и разработки (ТП), который также предлагается включать в состав разработанного индекса формирования и развития инновационных личностей. Наконец, возможности совершенствования такого рода личностей зависят и от интенсивности государственного финансирования развития инновационной инфраструктуры экономической системы соответствующего уровня.

В работе проведен расчет сравнительного индекса формирования и развития инновационных личностей на материалах экономики Республики Татарстан. В целом, имеет место рост величины предлагаемого сравнительного индекса формирования и развития

инновационных личностей в экономике РТ в исследуемом периоде, обусловленный, прежде всего, активизацией государственных инвестиций в совершенствование инновационной инфраструктуры, развитием инновационно ориентированного высшего образования

В целом, разработанный сравнительный индекс формирования и развития инновационных личностей позволяет:

- выявлять тенденции формирования и развития инновационных личностей в рамках экономических систем различного уровня;
- осуществлять сопоставление различных по масштабу экономических систем с точки зрения благоприятного условий совершенствования инновационных личностей;
- определять наиболее проблемные области формирования и развития инновационных личностей на основании исследования тех составных элементов индекса, которые в течение определенного времени, не имеют выраженной положительной динамики и, соответственно, разрабатывать приоритетные мероприятия по государственному стимулированию совершенствования именно данных процессов, влияющих на развитие инновационных личностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волкова О.В. Инновационно-активные производственные системы как основа устойчивого развития современной экономики // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. – 2013. – №3(173). – С. 57-65.
2. Сафиуллин Л.Н. Структурные исследования конкурентоспособности Республики Татарстан / Л.Н. Сафиуллин, А.Р. Сафиуллин, Б.З. Хазиахметов. – Казань: Изд-во Казанск. ун-та, 2011. – 269 с.
3. Артемьев А.В. Человеческий капитал как фактор экономического роста: Автореф. к.э.н. – Казань, 2007.
4. Орлов И.Ю., Абдулганиев Ф.С. Динамика развития информационно-коммуникационного сектора в российских регионах // Экономические науки. 2021.
5. Бобылев, С. Развитие человеческого потенциала в России / С. Бобылев // Вестник МГУ. Сер.6. Экономика. – 2013. – №1. – С.41.
6. Орлов И.Ю., Ибрагимов Л.Г. Анализ и оценка динамики показателей информационного потенциала Российской Федерации // Экономические науки. 2021.
7. Нестерова О.А., Гайзатуллин Р.Р. Некоторые аспекты развития человеческого капитала в инновационной экономике // Экономические науки, 2021. - № 6. – С.104-109.
8. Сухарев А.С. Теоретические основы инвестиций в человека и инноваций. – М., 2004.С.168.
9. Саймон Г. Науки об искусственном. – М.: Эдиториал УРСС, 2004. С.51.

Осокина А.И.

*студент 2 курса направления подготовки
54.05.03 Графика*

Научный руководитель

к.э.н, доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

ФГАОУ ВО КФУ им. В.И.Вернадского

г. Симферополь, Россия

Osokina A.I.,

2nd year student, 54.05.03 Graphics

Scientific adviser:

Bairakova I.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

DEVELOPMENT OF THE SERVICES SECTOR IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрен процесс цифровизации сферы услуг, его причины и последствия для экономики, а также исследовано возникновение маркетинговых стратегий в ходе цифровой трансформации сферы услуг. В рамках данного исследования был использован метод теоретического анализа научных трудов, подробно рассматривающих объект предпринятого исследования. Результатом работы является обнаружение закономерности изменения развития сферы услуг от внедрения современных цифровых процессов, что выражается в создании новых маркетинговых стратегий, которые затрагивают область «цифрового маркетинга» и повышают конкурентоспособность бизнеса.

Ключевые слова: сфера услуг, цифровизация, маркетинговые стратегии, бизнес,
Annotation: The article considers the process of digitalization of the service sector, its causes and consequences for the economy, as well as the emergence of marketing strategies in the course of the digital transformation of the service sector. Within the framework of this study, the method of theoretical analysis of scientific papers was used, considering in detail the object of the undertaken study. The result of the work is the discovery of patterns of change in the development of the service sector from the introduction of modern digital processes, which is expressed in the creation of new marketing strategies that affect the area of "digital marketing" and increase the competitiveness.

Keyword: services sector, digitalization, marketing strategies, business, competitiveness.

Цифровизация финансово экономической системы в современных реалиях является неизбежным процессом, обеспечивающим конкурентоспособность бизнеса в условиях современных процессов развития, так как направлена на повышение эффективности производства, снижение общехозяйственных затрат, минимизации производственных издержек и повышение производительности труда. Инновационные технологии в последнее время все чаще проникают во многие сферы хозяйства стран мира, но самой активной для внедрения современных цифровых технологий является сфера услуг за счет быстрой возможности адаптировать организацию процесса ведения производства. Цифровая трансформация относится к основным изменениям в бизнес процессах предприятия, связанным с совершенствованием технологических и управленческих аспектов их деятельности в результате

внедрения информационно-коммуникационных технологий и использования большего количества данных. Одной из ключевых целей цифровой трансформации сферы услуг является повышение уровня информатизации и интеллектуализации и снижение зависимости от «человеческого фактора» [3, с.73]. Преимущества от цифровизации для сферы услуг заключается в следующем: появление новых видов услуг, большая доступность к различным видам услуг (независимо от места и времени заказа) [2, с.118]. Негативные последствия цифровизации сферы услуг: сокращение занятости, развитие новых схем мошенничества, несовершенство нормативно-правового регулирования и необходимость разработки программ для переподготовки кадров. [2, с.118]. В настоящее время цифровые технологии во многом определяют то, как создаются и развиваются новые компании. В данных условиях коммуникация с потребителем ориентируется на интернет пространство, поэтому необходимы возможности, обеспечивающие финансовую стабильность и развитие предприятий сферы услуг, одной из которых может стать разработка маркетинговых стратегий. Формирование маркетинговой стратегии начинается во время выбора пути развития и направления позиционирования на рынке [4, с.541]. Ее цель — стабильное развитие бизнеса в условиях рыночной среды за счет обеспечения конкурентными преимуществами: автоматизация, коммуникация «один к одному» [5, с.164] и так далее. В цифровой среде данные маркетинговые коммуникации или же «цифровой маркетинг» подразумевают деление на несколько блоков: повсеместную автоматизацию бизнес-процессов, воздействие интернет-торговли и электронных платежей на поведение потребителей, растущие возможности интернет-маркетинга и его инструментов [5, с.164]. Это позволяет оптимизировать коммуникацию бизнеса сферы услуг с конечным потребителем, что является способом реализовать потребность бизнеса в прибыльном функционировании [1, с.163]. В ближайшие годы можно будет проследить изменение в распределении ролей и прибылей в них, за счет появления новых цифровых производителей и посредников [6, с.48]. Таким образом, можно обозначить ведущую роль цифровой трансформации в развитии бизнес-предприятий в сфере услуг, важность которой определяется необходимостью в повышении конкурентоспособности и реализуется в создании маркетинговых стратегий через коммуникацию с потребителем. Именно эффективное влияние на конечного потребителя определяет успешное развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики и достигается за счет создания новых платформенных решений, виртуализации взаимодействия и автоматизации бизнес-процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Портных, В. В. Обоснование системы главных целей бизнес-организации / В. В. Портных // Вестник университета. – 2012. – № 8. – С.161-169.
2. Тарханова Н.П., Романов В. А. Цифровизация экономики сферы услуг: преимущества и угрозы / Н. П. Тарханова, В. А. Романов // Вестник Забайкальского государственного университета. – 2020. – №9. – С.111-120.
3. Пилявский В. П, Любарская М. А, Шаптала А. В. Роль цифровой трансформации в развитии предприятий сферы услуг на современном этапе / В. П. Пилявский, М. А. Любарская, А. В. Шаптала // Экономический вектор. – 2020. – № 2 (21). – С. 73-77.
4. Таранова И. В, Шаврина Ю. О, Есымханова З. К. Цифровизация маркетинговых стратегий в условиях стабилизации финансовой устойчивости организаций сферы услуг региона / И. В. Таранова, Ю. О. Шаврина, З. К. Есымханова // Московский экономический журнал. — 2020. – № 11. – С. 540-549.
5. Коровникова Н. А. Поведение потребителей и маркетинговых компаний в контексте цифровизации (рецензия на коллективную монографию «Управление бизнесом в цифровой экономике: вызовы и решения» под ред. И. А. Аренкова, Т.А. Лезиной, М.К. Ценжарик, Е.Г. Черновой) / Н. А. Коровникова // Социальные новации и социальные науки. – 2020. – № 2 (2). – С. 160-168.
- Горбашко Е. А, Ватолкина Н. Ш. Тенденции развития сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики / Е. А. Горбашко, Н. Ш. Ватолкина // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2019. – № 3 (49). – С. 45-51.

Нугай А.С.

студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры управления
персоналом

Дышловой И.Н.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Nigay A.S.

4rd year student,
38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.

PhD, Professor of Personnel management
Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

DESIGN OF HR MANAGEMENT SYSTEMS OF ORGANIZATION IN THE CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: В статье рассмотрены особенности проектирования систем управления персоналом организации в условиях цифровой экономики и нестабильности. Выделены актуальные изменения в организационном проектировании систем управления персоналом в условиях автоматизации и цифровизации бизнес-процессов, на основе спроса на таких специалистов как цифровой директор и HR-архитектор.

Ключевые слова: проектирование, система управления персоналом, цифровая экономика, цифровая нестабильность, цифровой директор, HR-архитектор.

Annotation: The article discusses the design features of the organization's personnel management systems in the digital economy and instability. The actual changes in the organizational design of personnel management systems in the conditions of automation and digitalization of business processes are highlighted, based on the demand for such specialists as a digital director and an HR architect.

Keyword: design, personnel management system, digital economy, digital instability, digital director, HR architect.

Эффективность использования человеческого капитала, поддержка бизнеса в реализации глобальных целей и задач, удовлетворенность сотрудников HR-политикой и сервисом внутри компании – наиболее наглядные показатели деятельности HR-структуры любой развивающейся компании в наше время. За последние годы практически повсеместно в компаниях произошли значительные изменения, во многом связанные с пандемией, которые, в свою очередь, стали катализатором экстренного внедрения цифровых технологий во все сферы деятельности и бизнес-процессы. В деятельность компаний были внесены и организационные коррективы, в том числе переход на удаленный режим работы, трансформировавшийся со временем в гибридный формат или оставшийся в некоторых компаниях навсегда, массовое сокращение

штатов, трудовые споры и многое другое. Но какие бы преобразования ни происходили, какие бы технологии ни приходили на помощь человеку или даже ни заменяли его в отдельных функциях, ясно одно: по-прежнему главное конкурентное преимущество и самый главный актив компаний – люди, талантливые и продуктивные кадры. И сегодня к управлению человеческим капиталом необходимо подходить как к долгосрочному проекту, реализуемому по формуле «кадровые ресурсы + технологические решения = высокий результат» и, безусловно, требующему инвестиций, четкой стратегии, внедрения инноваций и свежих идей. Сегодня эксперты в сфере управления персоналом выделяют много актуальных вопросов, в частности, как меняются подходы к работе с персоналом, какую роль HR-руководители компаний играют в трансляции их ценностей и миссии в обновленных условиях, какой он – работодатель сегодняшнего дня и недалекого будущего, каким критериям и требованиям времени он должен отвечать, чтобы привлекать лучших сотрудников и удерживать ценные кадры, какие вообще HR-решения и технологические инструменты для HRM сегодня позволяют справляться с новыми вызовами времени и способствуют оптимальному развитию и стабильности компании, особенно в условиях цифровой нестабильности [1].

Несмотря на то, что нестабильность делает бизнес-планирование проблематичным для многих организаций, требует необходимости просчитывать риски, очевидно, что цифровые стратегии проникли в компании довольно глубоко, по оценкам экспертов, количество организаций, имеющих полномасштабную цифровую стратегию, постоянно увеличивается, появляются новые должности, чтобы помогать осуществлению комплексных преобразований, в компаниях стали чрезвычайно востребованы специалисты по архитектуре предприятия, например, должности цифрового директора (Chief Digital Officer) и HR-архитектора [1, 4].

«Трансформация компании сводится к трансформации компетенции людей. CDO (Chief Digital Officer) – цифровой директор, это не профессия, это роль человека, который совмещает в себе множество компетенций и навыков» (Е. Каганер, профессор IESE Business School, Испания) [5].

Современные компании оцифровывают весь жизненный цикл сотрудника – от подбора, онбординга и обучения до оценки эмоционального состояния и предупреждения увольнения. Так на стыке HR и IT появилась профессия HR-архитектора. По оценкам экспертов, спрос на специалистов в сфере подбора и управления персоналом со знанием систем HR-автоматизации в 2021 году вырос почти в три раза, как показало совместное исследование hh.ru и Talantix [4, 6].

HR-архитектор должен отвечать за эффективность проектов автоматизации. Проблема в том, что внутри компаний нет людей, которые хорошо понимают в HR и IT одновременно. С другой стороны, сам процесс автоматизации упрощается, так как на рынке HR-технологий есть множество готовых решений, для внедрения которых не нужно привлекать дорогостоящих IT-специалистов, достаточно иметь внутри человека, компетентного в HR и понимающего основные принципы автоматизации. Главное условие для должности HR-архитектора то, что он должен понимать бизнес-цели и задачи компании при подборе кадров и управлении персоналом, подбирать правильные технологии для их достижения и уметь организовать процесс автоматизации. Он должен обладать базовыми знаниями в HR, понимать, как устроены процессы подбора, адаптации, контроля, оценки персонала, из чего состоят системы мотивации и развития сотрудников, как строятся карьерные траектории, знание актуального кадрового законодательства. При этом HR-архитектору не обязательны навыки в IT, например, знание языков программирования или умение что-то разрабатывать самостоятельно – важно понимать, как работает автоматизация теоретически, как работают следующие виды систем: платформы автоматизации кадрового документооборота; цифровые инструменты массового подбора и рекрутинга; системы People Analytics (поведенческая аналитика); боты для автоматизации HR; принципы построения корпоративного портала с элементами геймификации; решения для автоматизации обучения; корпоративные мессенджеры; системы автоматизации опросов и оценки персонала. HR-архитектор должен быть способен оценить конкретное решение – полноту функционала, удобство использования, соответствие потребностям компании и

текущему законодательству. В его задачи входит расчет технического средства обеспечения (совокупная стоимость владения) системы автоматизации и ее эффективности для бизнеса. Например, наиболее востребованными направлениями автоматизации HR в 2022 году станут кадровый документооборот, рекрутинг, пре-онбординг и удаленный онбординг, а также HR-аналитика. В дальнейшем технологии будут усложняться, все большую роль будут играть алгоритмы искусственного интеллекта. Продвинутые компании, которых на рынке пока немного, уже проводят роботизированные собеседования и их автоматический анализ, считают эмоции кандидата и сотрудников, оценивают их soft skills. По мнению экспертов, востребованность HR-архитектора – это не временный тренд: технологии развиваются с высокой скоростью, и компаниям придется постоянно поддерживать и совершенствовать процессы автоматизации HR, внедрять новые технологии подбора и управления персоналом. А значит, будут нужны специалисты, которые следят за развитием технологий и понимают, как «приземлить» их на процессы конкретной компании для достижения максимального эффекта [4].

В процессе проектирования системы управления персоналом в организации выделяют свои цели и задачи, в зависимости от типа предприятия (новое, действующее или в процессе реорганизации) и этапа (предпроектной подготовки, проектирования, реализации проекта) для оценки эффективности данной системы. Соответственно, при проектировании системы управления персоналом в организации в условиях цифровизации необходимо оценивать масштаб финансовых, материальных и трудовых вложений на автоматизацию HR-процессов [2, 3]. Оптимальное развитие организации в условиях цифровой нестабильности возможно только при непрерывном проектировании системы управления персоналом, включающем не только первичную разработку проекта, но и постоянную оценку эффективности спроектированной системы, выявление причин и факторов отклонений достигнутых результатов от намеченных в проекте и, как следствие, корректировку проекта развития системы управления персоналом в связи с изменяющимися целями и стратегией развития организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. HR-Форум. Управление персоналом: создание конкурентного преимущества. Выход на новый уровень. //Ведомости. URL: <https://events.vedomosti.ru/events/hrleto21> (дата обращения 10.04.2022).
2. Бухрашвили В.В., Ивасенко А.Г. Проектирование системы управления персоналом предприятия в кризисной ситуации // Международный студенческий научный вестник. – 2015. – № 4-3 ; URL: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13229> (дата обращения: 10.04.2022).
3. Ганусяк Д.В. Организационное проектирование системы управления персоналом на современном этапе // Гуманитарные научные исследования. 2019. № 6. URL: <https://human.snauka.ru/2019/06/25904> (дата обращения: 10.04.2022).
4. Кто такой HR-архитектор и зачем он нужен в компании // РБК. Тренды. URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/623d73549a7947459d2f2640> (дата обращения 10.04.2022).
5. Навыки будущего: чего ждут работодатели // Интернет-портал HeadHunter. – URL: <https://hh.ru/article/305540> (дата обращения: 10.04.2022).
6. Системы управления персоналом // Efsol. URL: <https://efsol.ru/solutions/hrm-automation.html> (дата обращения: 10.04.2022).

Острик В. Ю., Сухомлин И. А.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом,
аспирант кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»?
г. Симферополь, Россия*

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of personnel
management Department,*

Sukhomlin I. A.

*post-graduate of personnel management
department,*

*V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ

DESIGNING A MOTIVATIONAL MECHANISM IN CONDITIONS OF REMOTE EMPLOYMENT

Аннотация: В статье рассматриваются основные аспекты формирования мотивационного механизма, в условиях применения удаленной занятости, при использовании трудового потенциала в организациях. Предлагаются основные направления по формированию эффективного мотивационного механизма, при использовании удаленной занятости.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, удаленная занятость, человеческие ресурсы.

Annotation: The main aspects of the formation of a motivational mechanism, in the context of the use of remote employment, when using labor potential in organizations are presented in the article. The main directions for the formation of an effective motivational mechanism are proposed, using remote employment.

Keyword: motivation, motivational mechanism, remote employment, human resources.

Привычная деятельность многих организаций, существенно подверглась изменениям, под влиянием независимых от организаций, внешних факторов. Если раньше, удаленная занятость выступала редким явлением, то, на сегодняшний момент, она стала привычным и стандартным процессом для большинства отечественных предприятий. Формирование мотивационного механизма в организациях без применения дистанционных технологий носило стандартный характер, теперь же, руководителям организаций и специалистам по управлению человеческими ресурсами, необходимо вырабатывать качественно новый подход к формированию мотивационных механизмов сотрудников, работающих в условиях удаленной занятости.

Целью статьи является поиск и формализация перечня трудностей, с которыми сталкиваются современные руководители и специалисты по управлению человеческими ресурсами, при построении эффективного мотивационного механизма, при использовании удаленной занятости в профессиональной деятельности. А так же выработка конкретных направлений по формированию оптимального мотивационного механизма сотрудников организации в условиях применения удаленной занятости.

Выработка мотивационного механизма и внедрение его в практическую деятельность по управлению трудовым потенциалом требует обоснованных и взвешенных управленческих

решений, которые снизят уровень недовольства коллектива при вводимых нововведениях, а также будет качественно и эффективно сочетать в себе инструменты, как материального, так и нематериального стимулирования персонала организационно-правового формирования.

Пандемия, которая проникла во все сферы человеческой жизнедеятельности, оказала существенное влияние на внутреннее управленческое устройство организаций. Не смотря на то, что основная волна коронавирусной инфекции закончилась, существуют прогнозы по возвращению данного явления и современные руководители должны понимать, что вероятность возвращения режима самоизоляции и карантина никуда не исчезла и наступление данного события возможно в любое время деятельности организации. В связи с вышесказанным необходимо выработать и внедрить в профессиональную деятельность по управлению человеческими ресурсами такую мотивационную систему внутри организации, которая будет адаптивно реагировать на все изменения, которые могут происходить во внешней среде деятельности организации.

Не смотря на ряд преимуществ, которые получили организации, применяющие удаленную занятость, существует и ряд недостатков, которые необходимо кардинально решать для сохранения эффективности использования трудового потенциала организаций. К преимуществам применения дистанционных трудовых технологий относятся: отсутствие необходимости содержания офиса, оплата труда вспомогательному персоналу, экономия ресурсов на оплату электроэнергии, амортизацию оборудования, экономия транспортных расходов и организационных расходов, по обеспечению организации эффективного рабочего пространства и времени.

К недостаткам применения удаленного режима работы относятся: снижение уровня вовлеченности персонала, особенно в долгосрочной перспективе, снижение уровня социального партнерства и организационной культуры в организации, потеря командного духа и синергетического командного взаимодействия в коллективе, снижение уровня лояльности сотрудников, трудности при формировании делового имиджа организации, сокращение использования инструментов нематериального стимулирования персонала, а также отсутствие прямого контакта с руководителем и коллективом [1, 2].

Снижение уровня мотивации сотрудников неизбежно при долгосрочной перспективе удаленной работы, у сотрудника снижается ассоциативное восприятие, и он перестает отождествлять себя с организацией и ее целями. Основной целью эффективно функционирующего мотивационного механизма является – разделение сотрудников целей организации и направление всего своего профессионального и личного потенциала для достижения поставленных организационных целей. На данном этапе у руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, могут возникнуть существенные проблемы в области формирования и запуска нового высокоэффективного мотивационного механизма, который будет учитывать все изменения и все тенденции развития современного общества и бизнес-пространства, с которыми организация осуществляет прямое взаимодействие.

Потеря преимуществ в командной работе существенно обезличивает выполнение заданий и реализацию профессиональной функции. Существенно снижается уровень социального взаимодействия. Организации значительно проще перевести всех сотрудников на одинаковую систему оплаты труда, однако, необходимо использовать методы нематериального стимулирования, ведь уровень потребностей у каждого конкретного работника индивидуален, и не все ставят материальный аспект первоочередной целью реализации профессиональных компетенций [3].

Важным вопросом остается проблема текучести кадров, ведь сталкиваясь с новыми условиями трудовой деятельности, значительно повышается уровень профессионального стресса и эмоционального выгорания сотрудников. Привлечение новых специалистов обуславливает организацию их адаптации в организации, однако, встает вопрос, как адаптировать новый персонал к особенностям и внутренним организационным целям организации, используя только инструменты удаленной занятости.

Для решения вопросов формирования эффективного мотивационного механизма, в условиях удаленной занятости сотрудников, существует ряд направлений по его реализации. Данные направления были выработаны в результате опросов, интервью и анкетирования специалистов, которые были вынуждены перейти на удаленную занятость. Среди основных направлений можно выделить: проведение обучающихся он-лайн семинаров, так как работники интеллектуального труда постоянно нуждаются в развитии и совершенствовании профессиональных компетенций. Важным аспектом является то, что работник самостоятельно должен выбирать систему совершенствования, возможно, проводить семинары в команде, что реализовать дух соперничества и наставничества.

Организация должна способствовать сохранению уровня неформального общения, через систему неформальных связей и их поддержания. Применение он-лайн баров, как один из вариантов сохранения уровня неформального общения внутри организации.

Организация должна сохранять и обеспечивать живое общение по вертикали взаимодействия, использование социальных сетей, чатов и инструментов видеоконференций, является эффективным способом поддержания общения среди сотрудников организации. При построении мотивационного механизма необходимо учитывать индивидуальный подход к каждому работнику, для кого-то комфортно работать на удаленной занятости, а для кого-то профессиональные социальные связи являются первостепенными при реализации трудовой функции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева И.Ю. Организация и контроль деятельности дистанционных работников / И.Ю. Авдеева // Актуальные вопросы учета и управления в условиях информационной экономики. 2019. № 1. С. 230–233. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41803295>

2. Воротынская А.М. Влияние прекаризации на развитие трудовых отношений в России / А.М. Воротынская, Е.А. Поздеева // Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: вузовско-академический сб. науч. трудов. Вып. № 2 (18) / под ред. В.И. Сигова, С.В. Кузнецова. СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019.

3. Долженкова Ю.В. Дистанционная занятость в России: современное состояние и перспективы развития / Ю.В. Долженкова, С.В. Сидоркина // Вестник НГУЭУ, 2015. №1. С. 157-161. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/distantcionnayazanyatost-v-rossii-sovremennoe-sostoyanie-i-perspektivy-razvitiya/viewer>

4. Емельянова О.Я. Проблемы адаптации работников в условиях свободной занятости: зарубежный опыт / О.Я. Емельянова, В.С. Самсонов, И.В. Шершень, М.А. Кравец // Регион: системы, экономика, управление. 2019. № 4 (47). С. 125–131. Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42207854>.

Орлов И. Ю.

*Докторант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»
г. Казань, Россия*

Orlov Igor Yurievich,

PhD student of Kazan federal university

ОБ ИНФОРМАЦИИ И ЕЕ РОЛИ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ

ABOUT INFORMATION AND ITS ROLE IN ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация. Одним из атрибутивных признаков современного этапа развития постиндустриальной экономики выступает растущая роль информации во всех сферах жизнедеятельности общества, что позволяет ряду исследователей определять его как информационное. Однако несмотря на это категории «информация», «информационные ресурсы», «информационный потенциал» и «информационные взаимодействия» в контексте экономического развития не получили единой трактовки, что создает определенные трудности для формирования целевых ориентиров общества и разработки мер управляющего воздействия, направленных на их реализацию. Представляется необходимым проанализировать этапы развития представлений о сущности информации и информационного потенциала, которые изменялись под влиянием трансформации онтологических и гносеологических факторов.

Ключевые слова: информационный потенциал, информационный ресурс, рынок, ценность, экономический рост, благосостояние.

Annotation. One of the attributive signs of the current stage of development of the post-industrial economy is the growing role of information in all spheres of society, which allows a number of researchers to define it as informational. However, despite this, the categories "information", "information resources", "information potential" and "information interactions" in the context of economic development have not received a unified interpretation, which creates certain difficulties for the formation of society's targets and the development of control measures aimed at their implementation. It seems necessary to analyze the stages of development of ideas about the essence of information and information potential, which have changed under the influence of the transformation of ontological and epistemological factors.

Key words: information potential, information resource, market, value, economic growth, welfare.

При всем многообразии трактовок информации в их составе представляется возможным выделение нескольких концептуальных подходов:

1. Субстанциональная концепция, согласно которому информация представляет собой самостоятельную сущность, существующую наряду с материей и энергией (Н. Винер), сопоставимую с ними по значению (Л. Берталанфи [1]) и одновременно имеющую самостоятельный статус (Т. Стоуньер). Данная позиция представлена в работах представителей российской науки Р.Ф. Абдеева [2], В.А. Гадасина [3], Б.Б. Кадомцева [4] и др.

2. Атрибутивная концепция, согласно которому информация выступает существенной характеристикой материи, а также форм ее проявления – систем и процессов различного типа. Данный подход соответствует принципам диалектического материализма и был представлен преимущественно в работах представителей советской философской школы (А.П. Ершов [5], И.Б. Новик [6], А.Д. Урсул [7] и др.). При этом информация выступает одновременно существенным признаком сознания как отражения материи. Следствием атрибутивного

подхода выступает трактовка информации в качестве источника разнообразия и отражения (меры) неоднородности.

3. Функциональная концепция, согласно которой информация выступает признаком только самоорганизующихся систем и возникает на определенном уровне эволюции материи (П.В. Копнин [8], Б.С. Украинцев [9] и др.). Подобный подход позволяет рассматривать информацию во взаимосвязи «со сложнодинамической системой управления, способной приспосабливаться к изменению условий» [10]. В качестве основных параметров информации выделяются: «синтаксический, семантический и прагматический. Семантические и прагматические ... связаны с процессами управления и возникают только в управляемых или самоорганизующихся системах» [11].

4. Статистическая, или вероятно-статистическая, или математическая концепция (Р. Хартли [12], К. Шеннон), согласно которой информация определяется как математическая переменная, измеряемая с использованием «хартлиевской» меры при помощи операций дискретного логарифмирования. При этом информация и количество информации рассматривались как категории, имеющие близкое смысловое значение и определяемые с использованием понятия вероятности. Энтропия как мера неопределенности отражала уровень информативности сообщений, а негэнтропия (Л. Бриллюэн, Э. Шредингер [13] и др.) рассматривалась как «количество информации, равное разности между начальной (до получения сообщения) и конечной (после получения сообщения) энтропий, а также как характеристика величины, обратной энтропии, выражающей упорядоченность материальных объектов» [13]. Подобный подход использовался для решения практических задач кодирования сообщений, повышения помехоустойчивости каналов связи. Однако оценка пропускной способности каналов связи не учитывала содержания информации.

5. Семантическая концепция (Ю.А. Шрейдер и др.), которая исходит из признания неотделимости содержания информации и формы ее представления, что позволяет использовать методы логической семантики в процессе исследования научного языка. Сторонники данного подхода исходили из признания значимости свойств приемника при передаче информации, но не каналов связи, что позволяло оценивать семантическую информацию по изменению ее объема внутри системы за счет аккумуляции внешней информации. При этом способность системы воспринимать внешнюю информацию определяется объемом тезауруса, или начальной информации. Положения семантической концепции были использованы в различных областях научного знания, в частности, в биологии для объяснения закономерностей естественного отбора, результативность которого во многом определяется ценностью генетической информации.

6. Витальная концепция (В.И. Корогодина), согласно которой атрибутивными признаками информации выступают фиксируемость на материальных носителях и действенность, или воплощение в алгоритмах, программах, инструкциях, направленных на достижение определенных действий [14]. В контексте диссертационного исследования важным представляется тезис о том, что роль подобного алгоритма достижения цели в экономической сфере выполняют социальные институты.

7. Синергетическая концепция (Е.Н. Князева, С.П. Курдюмов, И.В. Мелик-Гайказян, И.Р. Пригожин, Г. Хакен, Д.С. Чернавский и др.), согласно которой информация проявляется в виде случайного события, результат которого системе удастся запомнить, что позволяет последней самовоспроизводиться и сохранять свою устойчивость. Подобный подход, с одной стороны, позволяет использовать математический аппарат для количественной оценки информации, с другой стороны, он создает предпосылки для выявления ее ценности, которая возрастает при условии снижения затрат для достижения цели (или повышения вероятности ее достижения). Следствием реализации данного подхода выступает тезис о «рецепции информации» как о процессе повышения степени упорядоченности диссипативной системы, что определяет процесс становления структуры в неравновесной системе. Кроме того, в соответствии с синергетической концепцией сформулирована новая трактовка информационного процесса, включающего: «генерацию информации – выбор одного из возможных путей дальнейшего

развития; фиксацию информации, ее объективацию; кодирование информации; трансляцию информации, включающую процесс передачи информации с одних носителей на другие, декодирование и рецепцию информации; создание оператора для совершения целенаправленных действий; редупликацию (воспроизведение) информации». Данная трактовка информационного процесса имеет важное значение для понимания источников развития и определения целевых ориентиров поступательной динамики.

Проведенное исследование показало, что представления об информации прошли длительную эволюцию, что позволило авторам выделить четыре этапа в их развитии: докибернетический, кибернетический, посткибернетический и современный. При этом выделены два методологических подхода –атрибутивный и функциональный, различающиеся по трактовке сущности информации во взаимосвязи с объектами материального мира. В соответствии с указанными подходами эволюция представлений об информации привела к формированию следующих альтернативных концепций: субстанциональной, атрибутивной, функциональной, математической, или вероятностно-статистической, семантической, витальной и синергетической. Следуя гипотезе исследования в диссертации используется функциональный подход к информации, согласно которому информация рассматривается как атрибутивное свойство самоорганизующихся систем и процессов управления ими (самоуправления). Использование положений синергетической концепции позволит использовать познавательный потенциал количественных и качественных подходов к изучению информации в контексте развития социально-экономических систем как открытых образований, способных адаптироваться к изменениям факторов внешней среды и повышать уровень своей упорядоченности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Берталани Л. Общая теория систем: Критический обзор // Исследования по общей теории систем: Сборник переводов; общ. ред. и вст. ст. В.Н. Садовского и Э.Г. Юдина. М.: Прогресс, 1969. С. 23-82.
2. Абдеев Р.Ф. Философия информационной цивилизации. М.: Владос, 1994. 247 с.
3. Гадасин В.А. Концепция триад – понятие «информация» как субстанция // Ежегодник ВНИИПВТИ: Сб. научных трудов. Минск, 2007. С. 186–190.
4. Кадомцев Б.П. Динамика и информация. М.: Редакция журнала «Успехи физических наук», 1999. 397 с. р.
5. Ершов А.П. О предмете информатики // Вестник АН СССР. 1984. № 2. С. 112-113.
6. Новик И.Б. Кибернетика: философские и социологические проблемы. М.: Госполитизат, 1963. 208 с.
7. Урсул А.Д. Отражение и информация. М.: Мысль, 1973. 231 с.
8. Копнин П.В. Введение в марксистскую гносеологию. Киев: Наукова думка, 1966. 288 с.
9. Украинцев Б.С. Информация и отражение // Вопросы философии. 1963. № 2. С. 26–41.
10. Копнин П.В. Введение в марксистскую гносеологию. Киев: Наукова думка, 1966. 288 с.
11. Лысак И.В. Информация как общенаучное и философское понятие: основные подходы к определению// Сетевой научный журнал «Философские проблемы информационных технологий киберпространства». 2015. Выпуск 10. №2. С. 9-26.
12. Хартли Р. Передача информации // Теория информации и ее приложения; под ред. А.А. Харкевича. М.: Физматгиз, 1959. С. 5–35.
13. Шредингер Э. Что такое жизнь с точки зрения физики? М.: РИМИС, 2009. 172 с.
14. Кондаков Н.И. Логический словарь-справочник. М.: Наука, 1975. 720 с.
15. Шрейдер Ю.А., Шаров А.А. Системы и модели. М.: Радио и связь, 1982. 152 с.

Панычева А.С., Торопова И.С.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика,
к.э.н., доцент кафедры государственного и
муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Panycheva A.S.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Toropova I.S.,

*PhD, Associate Professorr departments of state
and municipal government
V.I. Vernadsky Crimean Federal
University, Simferopol, Russia*

ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FOREIGN EXPERIENCE IN THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: представлены основные цифровые инициативы в зарубежных странах; на основе изучения мирового опыта в области цифровой экономики предложены рекомендации по совершенствованию государственной политики цифровизации в России.

Ключевые слова: цифровая экономика, информационно-коммуникационные технологии, цифровизация, инновации.

Annotation: the main digital initiatives in foreign countries are presented; based on the study of world experience in the field of digital economy, recommendations for improving the state policy of digitalization in Russia are proposed.

Keywords: digital economy, information and communication technologies, digitalization, innovation

Сегодня происходит трансформация мировой экономики под влиянием передовых цифровых технологий, включая искусственный интеллект, Интернет вещей, облачные технологии и др., что приводит к внедрению процессных и продуктовых инноваций, возникновению новых рынков и бизнес моделей. Цифровая экономика подразумевает глобальную сеть экономической деятельности, процессов, транзакций и взаимодействий между людьми, предприятиями, устройствами, международными организациями и поддерживается информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ). Сектор ИКТ является достаточно устойчивым и стабильным в последнее время, поскольку все больше количество людей, компаний и стран переключают свое внимание на цифровую экономику из-за ее преимуществ (например, высокая скорость транзакций, низкие затраты, международный охват и т.д.). С точки зрения создания новых предприятий, показателей выживаемости и повышения доли компании с высокими и средними темпами роста цифровая экономика превзошла другие секторы экономики. Доля цифровой экономики, включающей цифровые навыки и цифровой капитал, в настоящее время составляет около 22,5% мировой экономики, Благодаря цифровым технологиям, лежащим в основе еще большего числа транзакций, цифровая экономика становится все более неотделимой от функционирования экономики в целом [2].

Зарубежный опыт управления развитием цифровой экономики интересен, как в теоретическом, так и в практическом плане. Основные направления регулирования,

появляющиеся вместе со становлением и дальнейшим развитием цифровой экономики, лежат как в новой системе цифрового управления, так и в сфере законодательства, что требует детального анализа для возможной трансляции положительного опыта в другие страны. Цифровая повестка формируется как на национальном, так и на наднациональном уровне. Стимулирование исследований и разработок является одним из ключевых направлений развития цифровой экономики в рамках государственных программ. В странах Евросоюза, по официальным данным Еврокомиссии, в 2017 г., насчитывалось более 30 национальных и региональных инициатив по промышленной цифровизации [1].

В целях аккумуляции максимального эффекта от происходящих изменений многие государства реализуют проактивную государственную политику в сфере развития цифровой экономики. Так, создаются специальные институты, деятельность которых направлена на ускорение инновационных циклов, снижение рисков у разработчиков и др. Так, в Великобритании создан цифровой «катапультный центр» (The Digital Catapult Centre), деятельность которого направлена на сотрудничество научных сотрудников, представителей бизнеса с целью развития инновационных технологий. Созданный институт позволяет компаниям из Великобритании внедрять инновации в области цифровых технологий в более сжатые сроки и с меньшим риском, формируя у них конкурентное преимущество в виде более быстрого запуска новых продуктов на рынок [4].

Глобальному рынку цифровой трансформации к 2023 году предсказывают увеличение до \$2,3 трлн. Подходы к цифровизации значительно отличаются в разных странах. Многие эксперты утверждают, что цифровизация в мире началась с Запада: в США еще в 1990-х стали появляться первые онлайн-магазины и торговые площадки – курс задал Amazon (1994). Но темпы цифровизации в Америке стали замедляться, с 2010 года ее стали догонять Россия, арабские страны и Азия. Сегодня в рейтинге стран с наиболее развитой цифровой экономикой за 2020 год от Harvard Business Review США остаются в топе, но их уже обошел Сингапур. Впрочем, гибкость бизнеса, использование роботов в НИОКР и образовании, высокая доля научно-технической занятости все еще позволяют Америке оставаться одной из лучших стран в цифровой трансформации. США можно охарактеризовать как страну, у которой образование и НИОКР – совокупность работ, направленных на получение новых знаний и практическое применение при создании нового изделия или технологии, являются основной движущей силой цифрового роста. Сегодня внимание приковано к телемедицине и онлайн-банкам, но гонка идет неравномерно – не получается выделить одного или двух лидеров. Так, если Китай и Индия выигрывают в FinTech, то Эстония – в переводе государственных функций в электронный формат [3].

Сектор GovTech, который включает в себя электронное правительство, решения для «облачной демократии», CrimeTech (всю работу правоохранительных органов) в Европе развивается медленнее, чем в других странах. В 2019 году объем этого рынка составил около \$400 млрд. Примерно 50% приходится на США и Канаду – крупнейших игроков в GovTech. Страны ЕС занимают около 25% рынка. Во многом это связано с доминированием частных компаний в технологической сфере, так как именно они предлагают технологии.

Характерной особенностью в Европе и США является, с одной стороны, преобладание коммерческого сектора в общем количестве цифровых услуг, а с другой – достаточно узкая специализация – как в частном, так и в государственном сегментах, а также неоднородное покрытие электронными госуслугами потребностей населения. В Европе наблюдается неравномерность развития процессов цифровизации. Это подтверждает и рейтинг Harvard Business Review, согласно которому, Италия и Словакия находятся в числе проблемных стран: с низкими темпами роста и пробелами в цифровой экосистеме. Передовые позиции в сфере развития ИКТ сохраняет Дания, поддерживая конкурентную среду и обеспечивая мотивированные инициативы для инвестиций в ИКТ (налоговые льготы). Доля лиц, имеющих доступ в интернет, составляет 97,1%, что почти в два раза превышает среднемировой показатель. Доля лиц, имеющих доступ в интернет в Нидерландах и Южной Корее также высок – 93,2% и 95,1%, соответственно.

По уровню развития сервисов для взаимодействия между государством и населением на первом месте среди всех стран мира находится Дания, далее идут Корея и Эстония. В топ-10 из стран Европы входят Финляндия, Швеция, Великобритания и Нидерланды. В 2017 году по цифровизации государственных функций Эстония была на первом месте – 99% госуслуг в стране доступны через интернет круглосуточно, выходить из дома нужно только для заключения брака, оформления развода и покупки недвижимости. В Дании в цифровизацию госорганов вкладывают деньги еще с 2004 года, а в Великобритании благодаря IT-реформе государственного сектора и запуску электронных госуслуг за 2015-2016 годы экономия составила \$4,3 млрд. Европейский финансовый сектор неоднозначен, а пандемия стимулировала страны отказываться от наличных, но при этом доля бесконтактных платежей колеблется от 4% (Бельгия) до 93% (Чехия). В Германии, Австрии, Словении сохраняется высокий спрос на использование наличных средств, нет одной доминирующей платежной схемы, а выбор методов оплаты обусловлен разными причинами в зависимости от страны. В Швеции, признанной эталоном безналичного общества, с 2010 по 2018 год использование наличных сократилось с 39% до 13%, а в таких странах, как Франция, Италия и Польша, цифровые кошельки являются наименее предпочтительным методом оплаты [3].

Подводя итог, можно сказать, что поддержка создания и внедрения инноваций, стимулирование крупных компаний к внедрению цифровых технологий, формирование цифрового рынка, цифровизация государственного сектора, умные города и др. формируют цифровую экономику во многих странах. Зарубежный опыт развития цифровой экономики отличается комплексным подходом к поддержке, стимулированию развития цифровых технологий и может быть полезен для реализации программ цифровой экономики в России. Для того чтобы все больше российских компаний стали цифровыми лидерами на мировой арене, поддержка инноваций и цифрового предпринимательства имеет важное значение. Сохраняющаяся приверженность цифровой трансформации в качестве национального приоритета, если будет дополнена эффективной политикой в ключевых секторах экономики и ориентированной на результат, позволит стране выйти на позиции для технологического прорыва и достижения экономических и социальных выгод.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гладилина И. П. Зарубежный опыт управления цифровой экономикой / И. П. Гладилина С.А. Сергеева, О. В. Романова / Финансовые рынки и банки. – 2021.– №2. – С.38-42. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/zarubezhnyy-opyt-upravleniya-tsifrovoy-ekonomikoу>(дата обращения: 10.03.2022).
2. Го Ш., Дин В., Ланьшина Т. Роль «Группы двадцати» в глобальном управлении цифровой экономикой // Вестник международных организаций. – 2017.– № 4. – Т. 12. – С.169-180. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://iorj.hse.ru/data/2017/12/06/1161303131/Ш.%20Го,%20В.%20Дин,%20Т.%20Ланьшина.pdf> (дата обращения: 18.03.2022).
3. Разные подходы в цифровизации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://magpie73.livejournal.com/2929158.html> (дата обращения: 28.03.2022).
4. Токарева М. С. Государственная политика в области цифровой экономики в России: стимулирование исследований и разработок / М. С.Токарева, Л. П. Чихун// инновации и инвестиции. – 2018. – №1. – С.136-139. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/gosudarstvennaya-politika-v-oblasti-tsifrovoy-ekonomiki-v-rossii-stimulirovanie-issledovaniy-i-razrabotok>

Парфенова С.Л.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Parfenova S.L.

1st year student, 38.03.01Economy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department
economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНВЕСТИЦИИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INVESTMENT IN CONDITIONS OF THE DEVELOPMENT OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В условиях современной России растёт роль передовых технологий и инноваций, которые позволяют увеличивать эффективность бизнес-процессов, в свою очередь инвестиции служат инструментом для развития цифровой экономики. Выявлены позитивные эффекты влияния цифровой экономики на инвестиционный климат.

Ключевые слова: цифровая экономика, инвестиции, экономический рост.

Annotation: In the conditions of modern Russia, the role of advanced technologies and innovations is growing, which allow increasing the efficiency of business processes, in turn, investments serve as a tool for the development of the digital economy. The positive effects of the influence of the digital economy on the investment climate are revealed.

Keywords: digital economy, investments, economic growth.

Цифровая экономика является одним из главных двигателей экономического роста. В современных экономических условиях особую значимость в активизации темпов экономического роста получила инвестиционная деятельность, эффективные показатели которой являются необходимым условием обеспечения высокого уровня жизни населения в Российской Федерации. Анализируя основы инвестиционной деятельности в какой-либо стране, необходимо учитывать два ключевых направления в данной сфере – инвестиционный климат и инвестиционную политику государства. Инвестиционный климат в своем общем понятии обуславливается наличием необходимых условий инвестирования, действующих в разной степени на инвесторов, задумывающих вложение средств в тот или иной объект. Данное направление основано на совокупности факторов: законодательства, политического курса, инвестиционной политики, социальной и экономической среды.

Ученые выдвигают тезис о том, что цифровая экономика является фактором, изменяющим функционирование социально-экономическое всех сфер общества, бизнеса и государства. Также экономисты выделяют различные достоинства использования цифровых технологий, которые позволяют значительно увеличить объемы инвестиций и подчеркивают важность использования эффектов развития цифровой экономики как инструмента улучшения

инвестиционного климата. Они отмечают, что появление новых цифровых технологий, цифровых платформ и цифровых инфраструктур значительным образом преобразовало инновации и предпринимательство. Кроме простого открытия новых возможностей для новаторов и предпринимателей, цифровые технологии имеют более широкие последствия для создания стоимости. Следовательно, цифровые технологии могут служить общей концептуальной платформой, которая позволяет решать проблемы инвестиционной деятельности на разных уровнях хозяйствования [1]. В аспекте привлечения частных инвестиций более значимой является «знаниевая волна», представляющая собой глобальный проект цифровых платформ с определенными инструментами оцифровки. Именно данный проект считается средством преодоления межотраслевых барьеров отечественной экономики и появления процессов управления нового поколения [2]. Переход к цифровой экономике сказывается и на регулировании поведения инвесторов. Разработанные для материальной экономики инвестиционные нормы все чаще подвергаются пересмотру в свете бизнес-моделей цифровой эпохи. Чтобы обеспечить интеграцию цифровой повестки в инвестиционную политику на национальном уровне, необходима оценка степени влияния существующих инструментов инвестиционной политики на цифровые операционные модели. Результаты данной оценки позволяют сформулировать ключевые направления по совершенствованию инвестиционных механизмов на основе сбалансированного подхода к стимулированию инвестиционной деятельности с учетом рисков, связанных с цифровыми операционными моделями. На данный момент из-за нестабильной политической ситуации доля иностранных инвесторов резко снизилась, что негативно сказывается как на цифровой экономике, так и на национальной экономике в целом. Особое значение в этой ситуации имеют такие перспективные направления развития инвестиционного климата, к которым относятся: улучшение макроэкономической среды (снижение инфляции, процентов по долгосрочным банковским кредитам, укрепление финансового положения предприятий); развитие системы гарантий обеспечения прав инвесторов и защита их собственности; развитие организационно-правовых условий; снижение налоговой нагрузки на инвесторов и стимулирование инвестиционной деятельности; введение мер по предотвращению оттока капитала за рубеж и стимулированию возвращения отечественного капитала в страну [3]. К сожалению, есть еще один фактор, который будет иметь долгосрочные последствия – это снижение активности на фондовом рынке со стороны, как нерезидентов, так и российских инвесторов и приведет к падению ликвидности и спроса на биржевые активы. Сейчас многие страны, в том числе США запрещают новые инвестиции в российскую экономику. Кроме того, против крупнейших российских предприятий введены блокирующие санкции. Таким образом, на сегодняшний день в России формируются направления государственного регулирования сферы цифровых инвестиций, что в первую очередь требует поощрения к инвестированию в ИКТ, поддержки инвестиционных проектов, которые направлены на новое производство и внедрение инноваций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Власов М.В. Цифровая экономика как фактор развития инвестиций в основной капитал в региональных социально-экономических системах / М.В. Власов // Вестник Пермского университета. Сер. «Экономика». – 2019. – Т. 14. – № 3. – С. 421–433. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-kak-faktor-razvitiya-investitsiy-v-osnovnoy-kapital-v-regionalnyh-sotsialno-ekonomicheskikh-sistemah> (дата обращения 12.03.22).
2. Прядко И. А. Проблемы привлечения частных инвестиций в развитие цифровой экономики Российской Федерации / И. А. Прядко, О. В. Брюховецкая, И. А. Данилин, А.В. Мелконян // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2018. – №10 (116). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=36425995&>
3. Тройнюкова Т.П. Иностранные инвестиции в экономику России в условиях цифровой экономики. – 2019. – С 120-113. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ami.im/sbornik/MNPK-EC-48.pdf#page=120> (дата обращения 12.03.22).

Пеек С. Ю.

*студент 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Peek S. Yu.,

2nd year student preparation 03.40.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

DIGITAL DEVELOPMENT OF THE ENERGY INDUSTRY

Аннотация: Рассматривается вопрос внедрения цифровых технологий в энергетическую промышленность и основные тенденции развития этого явления. Проанализированы современные процесс цифровой трансформации энергетики, а также влияние их на развитие промышленности.

Ключевые слова: цифровая экономика, энергетическая промышленность, энергопотребление, интеллектуальная обработка данных.

Annotation: The issue of the introduction of digital technologies in the energy industry and the main trends in the development of this phenomenon are considered. The modern process of digital transformation of the energy industry, as well as their impact on the development of industry, is analyzed.

Key words: digital economy, energy industry, energy consumption, intelligent data processing.

Масштабные перемены в повседневной жизни общества во многом определены проникновением цифровых технологий на все уровни деятельности современного человека. Эти изменения являются отражением более глобальной трансформации мировой экономической системы, выраженной структурными изменениями традиционных отраслей, изменением подходов в управлении деятельностью ведущих компаний мира. Цифровые технологий коснулись всех направлений экономики, включая энергетическую отрасль. Сочетание инновационных технологий и цифровых методов управления и обеспечения эффективной работы данного сектора мировой экономики меняют в целом архитектуру современных рынков.

Цифровые технологии позволяют совершить революцию в системе управления, выводя ее на совершенно новый уровень, формируя условия для большей точности процессов государственного управления и принимаемых решений, возможности повышения точности прогнозирования и планирования.

Цифровизация является актуальной тенденцией для повышения эффективности работы различных отраслей, включая энергетическую. В мировой практике самая распространенная формулировка «цифровой экономики» – это экономическая деятельность, субъекты которой

широко используют цифровые (электронные) технологии. В этом простом определении цифровая экономика позиционируется с точки зрения базиса – использования цифровых информационно-коммуникационных технологий (ИКТ), включая их влияние на систему социальных, экономических и культурных отношений, характер труда и средства производства, процесс производства, распределения, обмена и потребления создаваемых с помощью этих технологий продуктов и услуг [1, с. 14 – 15].

Важнейшую роль в экономическом развитии играет повышение конкурентоспособности отечественной промышленности. В этом процессе особое значение имеет внедрение современной концепции «Индустрия 4.0». В 2017 г. в России была принята федеральная программа «Цифровая экономика российской Федерации», которая на законодательном уровне закрепляет цели и задачи развития информационного общества как важнейшего национального приоритета.

Термином «Индустрия 4.0» называется четвертая промышленная революция, предусматривающая сквозную цифровизацию всех физических активов и их интеграцию в цифровую экосистему вместе со всеми участниками создания добавленной стоимости [2, с. 4, 5, 6].



Рис. 1 – Цифровые технологии «Индустрии 4.0» [4].

В современных экономических условиях процесс внедрения цифровых технологий занимает особое место в энергетической промышленности. Действующие на объектах ТЭК интеллектуальные технологии уже не первый год показывают успешные результаты: они повышают точность геологоразведки и бурения скважин, сокращают количество ошибок при проектировании и эксплуатации отдельных промышленных элементов, заранее предупреждают о возможном выходе оборудования из строя, а также определяют время его предупредительного ремонта и техобслуживания.

С масштабированием и тиражированием цифровых решений для отраслей мирового ТЭК откроются еще большие возможности и экономические выгоды.

В угольной промышленности внедрение современных цифровых решений позволит предупреждать наступление сбоев и аварий на производственных объектах, снизит риски

травмоопасности, и в целом оптимизирует производственный процесс от добычи до поставки угля потребителю.

В нефтегазовой отрасли цифровые технологии смогут эффективнее выполнять мониторинг и оптимизацию нефтегазовых активов и производственных мощностей по всей цепочке создания стоимости: от скважины до автозаправочной станции. В секторе добычи это позволит увеличить совокупный объем извлекаемых запасов, прежде всего нетрадиционной нефти и газа, и снизить затраты на их освоение.

По мнению экспертов, наибольшее влияние цифровизация окажет на электроэнергетику. Новые технологии не только повысят стабильность работы энергосистем, но и создадут возможности для развития распределенной генерации в масштабе от одной станции до целой сети с достаточно большим количеством объектов, в том числе и на основе возобновляемых источников энергии, – тем самым сформировав экосистему интернета энергии. Кроме того, по оценкам экспертов, повсеместное внедрение новых методов мониторинга и прогнозистики состояния генерирующего и сетевого оборудования в разы снизит аварийность, а также ежегодные потери электроэнергии [5, с. 3 – 4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что цифровая трансформация энергетики является очень важным аспектом в продвижении промышленности, улучшении жизни людей и её упрощении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Формирование цифровой экономики в России: вызовы, перспективы, риски / под ред. Е. Б. Ленчук ; Институт экономики РАН. – Санкт-Петербург : Алетейя, 2020. – 321 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=615852> (Дата обращения: 24.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00165-182-6. – Текст : электронный.

2. Чернова, О. А. Управление промышленным предприятием в условиях информационной экономики : учебное пособие : [16+] / О. А. Чернова ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону ; Таганрог : Южный федеральный университет, 2020. – 116 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=598550> (Дата обращения: 24.03.2022). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-3254-4. – Текст : электронный.

3. «Цифровая трансформация в энергетике»: [Электронный ресурс] // «Цифровая трансформация в энергетике». URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (Дата обращения: 24.03.2022).

4. Текслер А. Л. «Цифровизация энергетики: от автоматизации процессов к цифровой трансформации отрасли» – 2018. – С. 3–4. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: http://www.energystrategy.ru/DP/Source/DE_01.pdf

Пелеван М.М.

*студентка 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кравченко Л.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Pelevan M.M.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

КЛАСТЕРЫ КАК СЛОЖНЫЕ ДИНАМИЧЕСКИЕ ЭКОСИСТЕМЫ

CLUSTERS AS COMPLEX DYNAMIC ECOSYSTEMS

Аннотация: рассмотрены кластеры как новая форма экосистем; выделены основные признаки кластера, определены задачи развития цифровых кластеров в России.

Ключевые слова: кластеризация, кластер, бизнес-экосистема, цифровая экономика.

Annotation: clusters are considered as a new form of ecosystems; the main features of the cluster are identified, the tasks for the development of digital clusters in Russia are defined.

Keywords: clustering, cluster, business ecosystem, digital economy.

В современных экономических условиях можно предположить, что происходит переход кластера к новой форме организации хозяйственно-экономической деятельности и его трансформация в экосистему. Некоторые авторы определяют кластер как концентрацию участников определенного рынка или отрасли, которые объединили свои усилия на основе юридических соглашений с целью снижения себестоимости продукции или услуг, а также получения других положительных эффектов. Кластер – это комплекс территориально сконцентрированных фирм, научно-исследовательских организаций, университетов и других экономических субъектов, которые взаимно усиливают друг друга и повышают конкурентные преимущества участников и кластера в целом [1]. Кластеры могут быть описаны как: производственные агломерации, предназначенные для сочетания локальных и глобальных потоков ресурсов; особые сетевые экосистемы, предназначенные для инноваций; особые проекты (кластерные инициативы), построенные на долгосрочных контрактах.

Рассматривая подходы к определению кластера, необходимо выделить основные признаки: объединение взаимосвязанных и взаимодействующих организаций в рамках связанных видов экономической деятельности; функционирование на отдельной локализованной территории; единая технологическая цепочка создания продукции; способность генерировать инновации; получение синергетического эффекта за счет сочетания конкурентных преимуществ; наличие организационной структуры, позволяющей наиболее функционально распределять роли между участниками [2]. Бизнес-экосистемы могут представлять собой органично организованную совокупность кластеров, что означает, что кластер может быть переходной (промежуточной) формой бизнес-экосистемы, определенным

типом экосистемы или отдельной ее частью. Формирование и функционирование кластеров – это этап в развитии экосистемы. По мере накопления критической массы и капитала кластер становится полноценной экосистемой.

В составе кластера организация имеет существенные преимущества за счет работы под брендом кластера, что способствует росту объема продаж и привлечению новых клиентов, а также созданию взаимовыгодных отношений с другими участниками кластера, в итоге в повышается конкурентоспособность входящих в кластер участников. С одной стороны, экономисты отмечают, что эти объединения могут быть организованы самостоятельно. С другой стороны, для деятельности кластеров необходим организационно-управленческий орган, координирующий действия участников [2].

Применение кластерного подхода к развитию экономики страны рассматривается как один из наиболее эффективных инструментов развития, как отдельных территорий, так и сфер экономической деятельности, поскольку именно в кластере достигается, прежде всего, синергетический эффект, а участие конкурирующих предприятий становится взаимовыгодным [1]. Развитие различных отраслевых кластеров стало ключевой задачей экономического развития, поскольку уже выявлено, что кластеры усиливают эффективность за счет стимулирования новых потенциальных отношений даже между конкурентами и предоставлением возможностей для предпринимательской деятельности.

Следует отметить, что вектор развития российской экономики на цифровой платформе не исключает получения этих преимуществ, а только добавляет новых. Например, повышение эффективности взаимодействия всех участников друг с другом и внешней средой за счет цифровой трансформации их основных бизнес-процессов. Для экосистем управление может происходить через цифровую платформу, через актора. Однако действия цифровой платформы регулирует программа на основе программного алгоритма или искусственного интеллекта, что также является регуляцией. В кластере тоже есть координационный совет, в состав которого входят представители групп взаимосвязанных отраслей. Вопрос состоит в том, чтобы оцифровать это взаимодействие на единой платформе. Развитие цифровых кластеров в России требует сосредоточения внимания на решении следующих основных задач: создание компаний по управлению кластерами; государственная поддержка, выражающаяся как в финансировании, так и в координации деятельности основных субъектов кластера; стимулирование участия частных инвесторов в кластерах; поддержка исследований и разработок; формирование эффективного управления в кластерах; стимулирование и сопровождение стартапов.

Таким образом, кластеры представляют собой сложные динамические экосистемы. Инициативы кластерного развития являются важным направлением экономической политики. Опираясь на прошлый опыт по макроэкономической стабилизации, приватизации,

расширению рынка и снижению затрат на ведение бизнеса, кластеры могут повысить конкурентоспособность в сегодняшней все более сложной, основанной на знаниях и динамичной экономике. Наиболее успешные кластеры характеризуются прочными связями не только между фирмами, но и между фирмами и государственным сектором, предоставляющим важные местные источники конкурентного преимущества – школами, университетами, исследовательскими центрами и регулирующими органами. Стратегия развития на основе кластеров может оказаться перспективной или быстрой в реализации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Стефанова Н. А. Понятие и общие принципы формирования кластеров цифровой экономики в России // Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2018. – Т. 7. – № 1(22) – С.237-241. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponyatie-i-obshchie-printsipy-formirovaniya-klasterov-tsifrovoy-ekonomiki-v-rossii> (дата обращения: 10.03.2022).

Титова Н. Ю. Различия и сходства понятий «промышленные кластеры» и «промышленные экосистемы» / Н. Ю. Титова, В. Е. Зиглина // Вестник Астраханского государственного технического университета. Серия: Экономика. 2021. № 3. С. 7–16.

Пенчковская Е.В.

*Старший преподаватель кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Penchkovskaya E.V.

*Senior lecturer of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РЕАЛИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ

THE REALITIES OF DIGITAL ECONOMY: NEW OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Аннотация: Рассматривается цифровая экономика как новая степень в развитии рыночной системы хозяйствования. Выявлены и обоснованы основные факторы появления и развития цифровой экономики. Акцентируется внимание на социальных последствиях цифровых инноваций. Рассмотрены основные риски и угрозы экономической безопасности в цифровой экономике.

Ключевые слова: цифровая экономика, глобализация, цифровая трансформация, эффективность, экономическая безопасность, риски, угрозы.

Annotation: The digital economy is considered as a new stage in the development of market economy. The main factors of emergence and development of digital economy are singled out and substantiated. An emphasis is placed on the social consequences of digital innovations. The main risks and threats of economic safety in digital economy is considered.

Keyword: digital economy, globalization, digital transformation, effectiveness, economic safety, risks, threats.

Общественно-экономическое развитие в целом носит эволюционный характер. Ярким примером тому стал крах СССР, который оказался искусственным политико-экономическим экспериментом, причинившим стране колоссальные человеческие и материальные утраты. Такой непомерно большой ценой практически доказано, что рациональной альтернативы рыночной формы экономических связей между хозяйствующими субъектами пока нет. Более того, развитие рыночно-конкурентной экономической системы продолжает убедительно демонстрировать ту истину, что производство условий жизнедеятельности человека и общества постоянно технологически прогрессирует, периодически готовя промышленные перевороты. И такие перевороты или революции не опровергают утверждения об эволюционной природе экономического развития общества, поскольку сами они представляются закономерным результатом рыночных процессов и одновременно драйвером ускорения социально-экономического развития.

Цифровая экономика – это закономерный результат исторического развития рыночно-конкурентной системы. Основой ее являются цифровые технологии и сервисы, которые создаются, внедряются и обслуживаются цифровой промышленностью, которую также называют ИТ-сектором или сферой информационно-коммуникационных технологий (ИКТ).

Благодаря цифровой экономике процессы традиционной экономики, выполнение которых связано с генерированием, обработкой, анализом и хранением данных, становятся более эффективными, в частности уменьшается количество ошибок и время выполнения таких процессов, стоимость их осуществления и т.д.

Цифровая экономика является особой стадией экономического развития, основными характеристиками которой является массовое использование цифровой информации, повсеместное внедрение многосторонних (сетевых) бизнес-моделей и вообще открытие новых возможностей для существования человека, общества и государства. Учитывая специфику, такую экономику еще называют невидимой второй экономикой, поскольку цифровизация различных процессов в бизнесе и управлении формирует новую, неосязаемую органами человеческого чутья, структуру, органично дополняющую общую экономическую среду.

Одним из основных факторов, который обусловил появление и бурное развитие цифровых технологий и наступление собственно четвертой промышленной революции - это постоянно высокое напряжение рыночной конкуренции за потребителя, заставляющее производителей изыскивать способы повышения производительности труда и удешевления продукции и услуг. Это важнейший стимул, обеспечивающий инновационность экономического развития и глобализационные процессы в экономике.

Итак, цифровая экономика – явление глобальное. Эвристическая природа цифровых технологий такова, что, появившись в середине прошлого столетия, они быстро убедили разработчиков и потребителей в своем чрезвычайном удобстве и перспективности для маркетинговых целей, макроэкономического моделирования, эффективного государственного и корпоративного управления. В качестве примера, смартфоны стали не только средством коммуникации, получения желаемой информации (включая и присвоение чужой интеллектуальной собственности), массовым предметом развлечений для молодежи, но и позволили пользователям в любое время и независимо от места пребывания мгновенно совершать нужные финансовые транзакции, платежи, инвестиции и т.п. Только благодаря высококачественной ИКТ-инфраструктуре на свет появились такие принципиально новые финансовые активы, как blockchain-технологии и криптовалюты. Одна из самых больших перспектив, которую открывает цифровая эпоха, заключается в возможностях сбора и обработки огромного массива информации (больших данных). Аналитика обширных данных значительно повышает эффективность управленческих решений, что очень важно для бизнеса и государственного управления. Общим трендом сегодня является переход к электронному формату предоставления различных административных услуг, и поэтому ИТ-компании соревнуются за получение такого выгодного заказа на услуги.

Стремительное развитие цифровизации становится источником не только новых возможностей, но и серьезных угроз и проблем. Инновации в цифровой экономике обуславливают возникновение новых и изменение некоторых существующих рисков, которыми участникам экономических отношений нужно уметь управлять на разных экономических уровнях в пределах соответствующего риск-менеджмента. Существует два основных источника этих рисков: во-первых, появление новых угроз, связанных с технологическими особенностями, во-вторых, при переходе к цифровой экономике возникает институциональная трансформация и независимо от ее характера она становится мощным дестабилизирующим фактором успешного и устойчивого социально-экономического развития.

Выделим некоторые негативные последствия и угрозы развития цифровой экономики:

Риски и угрозы политического характера. В политических, экономических и в военных целях существует возможность информационно-технического воздействия со стороны ряда зарубежных стран на информационную инфраструктуру экономики. Данные в цифровом виде являются основополагающими принципами в новой экономике. Тиражирование ложных новостей и фактов, манипулирование информацией становится средством для достижения различных политических целей. Спецслужбами отдельных государств ведется «информационная война», в которой возможности информационных и цифровых технологий используются для информационно-психологического воздействия, направленного на подрыв суверенитета другого государства. Гонка за новыми технологиями цифровой экономики, зарубежные сервисы, бизнес-модели, новые деньги, «перелицовка традиционных» индустрий порождает зависимость социально-экономического развития от экспортной политики иностранных государств, что может нести угрозу внешнего управления экономикой страны.

Риски и угрозы финансово-экономического характера. В цифровой экономике принципиально по-иному оцениваются результаты экономического развития и в этой связи изменяются такие понятия как «валовой продукт», «производительность труда». Существующие методики статистического учета и прогнозирования финансово-экономической деятельности отстают от цифровой экономики, что ведет к возникновению опасного дисбаланса в оценке реального состояния дел в экономике. Широкое распространение зарубежных сервисов определяет зависимость отечественных информационно-телекоммуникационных систем от зарубежных компаний. В этих условиях внедрение новых технологий будет означать инвестиции в экономики других государств без соответствующего развития отечественных отраслей. Поэтому каждая попытка внедрения новых технологий должна проходить оценку ее экономической целесообразности и эффективности, возможных рисков и угроз, в том числе санкционных.

Технологические риски. Это приемы и методы злоумышленников, пытающихся воспользоваться уязвимостями и незаконными возможностями новых технологий. Новейшие технологии, такие как искусственный интеллект, Big Data (Большие данные), блокчейн, криптовалюты, виртуальная реальность и др. являются заимствованными технологиями. Уязвимость ИКТ может носить как характер случайной ошибки, обусловленной недоработкой на этапе реализации, так и намеренной, умышленно внедренной уязвимостью, способной вызвать сбой в работе технологии, продукта или обеспечить злоумышленникам внешний доступ и управление.

Рост киберпреступности. Количество кибератак растет угрожающими темпами. Они непосредственно несут угрозу новому цифровому миру и индустриализации. Основные риски характерны для финансово-кредитной отрасли, а сейчас угроза может стать актуальна практически для всех отраслей. Киберугрозы постоянно меняются и появляются практически каждый день. Все чаще возникают угрозы утечки персональных данных. Новыми трендами стали мошенничество с криптовалютами и атаки на виртуальные ценности в блокчейне.

Цифровая экономика – закономерный результат инновационно-ориентированного развития рыночной экономической системы и является необратимым будущим, которое творится уже сегодня. Это подтверждает и тот факт, что в мире доля традиционной экономики сокращается, а растет доля цифровой экономики. Для того, чтобы преимущества цифровых технологий могли проявиться в полной мере, обеспечение экономической безопасности со всеми ее составляющими является ключевым фактором эффективности новой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Вертакова Ю.В. Тенденции развития цифровой экономики в России / Ю.В. Вертакова, М.А. Плахотникова, А.В. Бабкин А.В. // В книге: Инновационные кластеры цифровой экономики: теория и практика Под редакцией А.В. Бабкина. Санкт-Петербург, 2018. С. 290-315.

2.Глазьев С.Ю. Великая цифровая экономика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nlr.ru/news/20171130/glazjev.pdf>

3.Конкуренция в цифровую эпоху: стратегические вызовы для Российской Федерации [Электронный ресурс]. –

Режим доступа:<http://documents.worldbank.org/curated/en/848071539115489168/pdf/>

Перевозчикова К.С.

*студент 2 курса направления подготовки
41.03.04 Политология*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Perevozchikova K.S.,

2nd year student 41.03.04 Political science

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВИЗАЦИИ В ГЕРМАНИИ

TRENDS IN THE TRANSITION TO DIGITALIZATION IN GERMANY

Аннотация: Последствия пандемии COVID-19 значительно ускорили процесс освоения цифрового пространства во всех странах, о чем свидетельствуют данные из отчетов ООН и влияющие на мировую экономику события. Этот процесс не обошел стороной и лидирующую по использованию инновационных технологий Германию, которая акцентирует внимание на цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, цифровое пространство, инновационные технологии.

Annotation: The impact of the COVID-19 pandemic has significantly accelerated the process of mastering the digital space in all countries, as evidenced by data from UN reports and events affecting the global economy. This process has not bypassed Germany, the leader in the use of innovative technologies, which focuses on digitalization.

Keyword: digitalization, digital space, innovative technologies.

В международных отношениях все чаще поднимается тема цифровой дипломатии, а в экономике одну из ключевых позиций стала занимать цифровизация. Цифровизация становится всеобъемлющим неизбежным процессом, который стремительно ускоряется в современных реалиях последних лет. Во время пандемии COVID-19 процесс цифровой трансформации возрос, и правительствам пришлось в срочном порядке реагировать на происходящие изменения. Начиная с 2017-го года, лидеры G20 подчеркивают неоспоримое влияние цифровых технологий на общее будущее мировой экономической политики. В декларации, посвященной цифровой экономике и цифровому равенству заявляется следующее: «Мы будем стремиться к тому, чтобы все наши граждане были охвачены цифровой связью к 2025 году, и для этого станем приветствовать развитие инфраструктуры в малообеспеченных странах; будем внедрять компьютерную грамотность и цифровые навыки во все формы образования и повышения квалификации; осознаем, что информационно-коммуникационные технологии играют решающую роль в модернизации и повышении эффективности госуправления; понимаем важность малых и средних предприятий, а также стартапов для развития полного спектра новых и инновационных бизнес-моделей» [3].

Одним из мировых лидеров в разработке инновационных технологий, в автомобилестроении, производстве электроприборов является Германия. В связи с последствиями COVID-19, страна также акцентировала внимание на цифровой экономике, о чем говорят предпринятые меры на предвыборной кампании 2021. Канцлер Германии Олаф Шольц в своей предвыборной программе также опирался на следующие пункты: «зеленая мобильность», «социальная защита климата», «цифровизация» и «честная система здравоохранения». Федеральное министерство экономики и энергетики Германии ежегодно публикует отчет о состоянии цифровизации экономики страны. В данном отчете степень цифровизации экономики Германии, ее отраслей и предприятий измеряется с помощью экономического индекса DIGITAL, также дается прогноз о развитии цифровизации в течение следующих пяти лет. Данный индекс основывается на результатах опросов о цифровом ведении бизнеса, степени цифровизации внутренних процессов компаний и интенсивности использования цифровых технологий и услуг. Федеральное правительство, как и в предыдущие годы, отказалось от составления подробных ключевых показателей экономического плана специального актива „Цифровая инфраструктура“ на 2022-2025 бюджетные годы. Но меры по предотвращению экономических и кризисных ситуаций реализованы в правительственном бюджете. Это включает категории, которые способствуют продвижению цифровизации в экономике и системе образования: финансирование, выделенное на развитие искусственного интеллекта и квантовых технологий, на которые в будущем предусмотрено по 2 млрд евро на каждый увеличено с 2021 года [1].

Облачные вычисления являются самой используемой сквозной технологией цифровой экономики среди предприятий Германии. По данным исследователей более 40% немецких предприятий используют облачные вычисления. Также Германия активно использует «умные услуги» и робототехнику. Что касается внедрения сквозных технологий, 9% немецких предприятий планируют внедрить робототехнику и «умные услуги», 8% – 3D-печать, 7% – интернет вещей. Почти для 70% немецких предприятий 3D-печать является неактуальной, для 60% таковым является переход к «Индустрии 4.0», а для 55% – использование больших данных [2]. Программа «Индустрия 4.0» получила активное развитие не только в Германии, но и в других странах. Она подразумевает цифровизацию, интеграцию и автоматизацию многих процессов в государственном управлении и бизнесе, начиная с разработки продуктов и закупок и заканчивая производством, логистикой и обслуживанием в процессе эксплуатации.

Подводя итог, следует отметить, что цифровизация стала неотъемлемой частью жизни каждого государства. На примере Германии можно обнаружить следующую закономерность: молодое поколение предпринимателей более благосклонно относится к условиям диджитал-пространства, в то время, как пожилые люди все еще не доверяют инновациям и прогрессу. Однако правительство осознает все риски и возможности цифровизации, а потому считает необходимым вносить новые проекты по освоению цифрового пространства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Eckwertebeschluss der Bundesregierung zum Regierungsentwurf des Bundeshaushalts 2022 und zum Finanzplan 2021 bis 2025 // 2021.
2. Ботеновская Е. Дигитализация экономики Германии / Е. Ботеновская, Д. Наумова // Журнал международного права и международных отношений. – 2020. № 1-2. – С. 97-105.
- 3 Декларация лидеров G20: цифровая экономика, цифровое равенство, безопасность ИКТ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://d-russia.ru/deklaratsiya-liderov-g20-tsifrovaya-ekonomika-tsifrovoe-ravenstvo-bezopasnost-ikt.html>

Перекрест Н. В.

аспирант направления подготовки

38.06.01 Экономика

Научный руководитель:

д. э. н., доцент

Затепакин О. А.,

*ФГБОУВО «Сибирский государственный
индустриальный университет»,*

г. Новокузнецк, Россия

Perekrest N. V.,

postgraduate student of the field of training

38.06.01 Economics

Scientific supervisor:

Zatepyakin O. A.,

Grand PhD in Economics, Docent

*Siberian State Industrial University,
Novokuznetsk, Russia*

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ГОРНУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ КУЗБАССА

THE IMPACT OF THE COVID-19 PANDEMIC ON THE KUZBASS MINING INDUSTRY

Аннотация: В статье проанализировано влияние пандемии COVID-19 на горнодобывающую отрасль Кузбасса. Особое внимание уделено проблемам, которые могут увеличить вероятность банкротства. Сделан вывод о необходимости развития инструментария диагностики финансового состояния для выявления ранних признаков банкротств организаций горнодобывающей отрасли региона.

Ключевые слова: экономика, пандемия COVID-19, горнодобывающая отрасль, диагностика банкротства

Annotation: The article analyzes the impact of the COVID-19 pandemic on the Kuzbass mining industry. Special attention is paid to the problems that can increase the probability of bankruptcy. It is concluded that it is necessary to develop tools for diagnosing the financial condition to identify early signs of bankruptcy of mining industry organizations in the region.

Keywords: economy, COVID-19 pandemic, mining industry, bankruptcy diagnostics

11 марта 2020 года Всемирная организация здравоохранения признала передачу вируса SARS-CoV-2 (COVID-19) пандемией. Введение карантинных мер из-за распространения коронавирусной инфекции привело к падению экономической активности во многих ключевых отраслях экономики, появлению социальных, экономических и политических проблем, которые скорее всего будут иметь долгосрочные последствия.

По данным исследования агентства McKinsey, кризис вызванный COVID-19, сопоставим с падениями цен в горнодобывающей отрасли за последние 30 лет (рис.1) [1].

Commodity prices have seen six significant shocks over the past four decades.

World Bank Metals and Minerals Commodity Price Index, Index (Jan 1980 = 100)



Source: Commodity Price Index, World Bank, June 2020, worldbank.org

McKinsey
& Company

Рисунок .1. Хронограмма кризисных ситуаций в горнодобывающей отрасли [1]

Анализ кризисов последних десятилетий в горнодобывающей отрасли показывает, что каждый из них развивался по определенной схеме. По уровню влияния на цены и динамику спроса и предложения в отрасли, можно выделить фазы снижения и восстановления спроса [2].

Общей характеристикой спада являются низкие капитальные затраты: когда они направляются на рудники с самой высокой рентабельностью и низкие эксплуатационные расходы, поскольку компании сосредотачиваются на восстановлении прибыльности.

В Кузбассе добыча полезных ископаемых является важным видом экономической деятельности, поскольку металлургия и химия по-прежнему остаются ведущими отраслями кузбасской экономики.

Сегодня металлургический комплекс Кузбасса – крупнейший в России. На его долю приходится каждая десятая тонна стали и проката черных металлов, более половины ферросилиция, более 60% рельсовых профилей для железных дорог и 100% – для трамвайных путей. В Кузбассе более 50 металлургических предприятий, на которых работают свыше 30 тысяч специалистов. По итогам 2020 года доля металлургического комплекса составила 18,6% продукции всей промышленности региона против 16% в 2016 году [4].

Для Кузбасса мировая пандемия наложила свои отпечатки на деятельность предприятий угольной отрасли: на фоне масштабного снижения объемов добычи, и, как следствие, падения прибыли, обозначились и проблемы в части вывоза угля из региона на восток из-за ограничений РЖД.

Рассмотрим показатели финансово-экономической деятельности одного из предприятия, входящего в Группу компаний ТАЛТЭК - АО «Угольная компания «Северный Кузбасс».

По данным бухгалтерской отчетности составлена таблица 1, где показана динамика основных показателей предприятия горнодобывающей отрасли за 2018-2020гг.

Анализ основных показателей деятельности АО «Угольная компания «Северный Кузбасс», характеризующих инвестиционную деятельность показал, что наблюдается снижение доли основных средств в активах, низкие показатели фондоотдачи основных средств, что означает низкую инвестиционную активность, возможно вызванную ухудшением финансовых результатов (на 74% в 2019 году и на 52% в 2020 году). Организация активно привлекала банковские кредиты в качестве источников заемного финансирования деятельности, что

отразилось на финансовой устойчивости (соотношение собственного капитала к заемному, оцененное через коэффициент финансового левериджа составляет 0,3) и значимая кредитная нагрузка на финансовые результаты деятельности (при снижении объема привлекаемых кредитов, растет кредитная нагрузка на снизившийся финансовый результат).

Таблица 1 – Динамика показателей АО «Угольная компания «Северный Кузбасс» в 2018-2020 гг.

Наименование группы/ показателя	2018г.	2019г.	2020г.
Оценка эффективности корпоративного управления			
Чистая прибыль, тыс.руб.	504 842	133 426	63 503
Абс.изменение показателя, тыс.руб.		-371416,00	-69923,00
Рентабельность активов, %	504 842	133 426	63 503
Абс.изменение показателя, %	-	-8,57	-1,71
Рентабельность продаж, %	18,20	-2,66	7,63
Абс.изменение показателя, %	-	-20,86	10,29
Рентабельность собственного капитала, %	47,02	12,96	5,63
Абс.изменение показателя, %	-	-34,06	-7,33
Оценка инвестиционной активности			
Основные средства (среднегодовая стоимость), тыс.руб.	2 746 024,50	2 537 924,00	2 356 705,50
Абс.изменение показателя, тыс.руб.	-	-208 100,50	- 181 218,50
Доля основных средств в активах, %	61,17	58,79	48,02
Абс.изменение показателя, %		-2,38	-10,77
Фондоотдача основных средств, отн.ед.	2,91	2,50	3,16
Абс.изменение показателя, отн.ед.	-	-0,40	0,65
Оценка эффективности финансового управления			
Коэффициент финансового левериджа, отн.ед.	0,32	0,29	0,27
Абс.изменение показателя, отн.ед.	-	-0,04	-0,02
Банковские кредиты (среднегодовая стоимость), тыс.руб.	1 822 821,50	1 625 266,00	1 044 715,00
Абс.изменение показателя, тыс.руб.	-	-197 555,50	- 580 551,00
Проценты к уплате, тыс.руб.	155 377,00	140 149,00	102 021,00
Абс.изменение показателя, тыс.руб.	-	-15 228,00	-38 128,00
Уровень кредитной нагрузки на финансовые результаты, %	30,78	105,04	160,66
Абс.изменение показателя, %	-	74,26	55,62

*Рассчитано автором по [5]

Между тем влияние пандемии на экономику кузбасских предприятий горной промышленности не было однозначно негативным. Она послужила катализатором процессов цифровизации корпоративного и государственного сектора. Так, например, пандемия COVID-19 способствовала не только ускорению цифровизации внутри компаний, но и изменению культуры управления и корпоративной культуры, а также устранению или реорганизации неэффективных процессов, отделов и регламентов.

Следует отметить, что в текущих условиях российской экономики и тенденций в развитии горнодобывающей отрасли Кузбасса важно оценить все варианты развития ситуации, отслеживать ранние признаки ухудшения финансового состояния в целях предупреждения банкротства.

К их числу относятся:

- нестабильное и непрекращающееся снижение денежного потока, вызванное ростом расходной части;
- низкий остаток денежных средств или капитала на расчетном счете организации;
- снижение резервного фонда;
- отток сотрудников;
- невозможность выполнить долговые обязательства, такие как ссуды и лизинговые платежи;
- ключевые долговые обязательства нарушены или скоро будут нарушены;
- трудности с выплатой заработной платы;
- повышение процентных ставок по кредитам из-за просрочки платежей и т.п.

Если после появления некоторых из этих предупреждающих знаков ситуация становится слишком тяжелой или неприемлемой с финансовой точки зрения, существует множество вариантов реструктуризации задолженностей, которые могут помочь предприятиям отрасли пережить время краткосрочных экономических проблем и выстоять в долгосрочной перспективе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Lessons from the past: Informing the mining industry's trajectory to the next normal – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/industries/metals-and-mining/our-insights/lessons-from-the-past-informing-the-mining-industrys-trajectory-to-the-next-normal> (дата обращения 03.12.2021).
2. Understanding COVID-19's impact on the mining & metals sector. Guidance for mining & metals executives. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www2.deloitte.com/global/en/pages/about-deloitte/articles/covid-19/understanding-covid-19-s-impact-on-the-mining---metals-sector---.html> (дата обращения 03.04.2022).
3. Влияние ограничений, связанных с пандемией COVID-19, на горно-металлургический сектор – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/04/covid-19-metals-and-mining-survey.html> (дата обращения 10.03.2022).
4. Министерство промышленности и торговли Кузбасса. – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://xn--42-glcttbgi bhdly.xn--p1ai/deyatelnost/promishlenniy-complex/gorno-metall-prom.php> (дата обращения 11.03.2022).
5. Бухгалтерская (финансовая) отчетность АО «Угольная компания «Северный Кузбасс». – Электронный ресурс. Режим доступа: <https://companies.rbc.ru/id/1094250000327-ao-ugolnaya-kompaniya-severnyij-kuzbass/#finance> (дата обращения 10.03.2022).

Пермякова К.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры управления персоналом

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Permyakova K.S.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.,

*Doctor of Economics, Professor of personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal
University, Simferopol, Russia*

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ADAPTATION OF PERSONNEL IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье раскрывается значение адаптации персонала в системе эффективного управления человеческими ресурсами, приводятся направления по совершенствованию данного процесса.

Ключевые слова: персонал, адаптация, организация, направления совершенствования, человеческие ресурсы.

Annotation: The importance of personnel adaptation in the system of effective human resource management, directions for improving this process are presented in the article.

Key words: personnel, adaptation, organization, areas of improvement, human resources.

В российских организациях остро стоит вопрос адаптации персонала, особенно молодежи, при вступлении в должность, начале профессионального пути и выполнения трудовых функций. В российских компаниях не предусмотрено такое понятие, как «пожизненный найм», по примеру японской системы менеджмента, что значительно бы упростило всю систему организации управления персоналом на предприятиях. Если для японских организаций, где пожизненный найм является обычным явлением из-за исторически сложившихся традиций и жизненного уклада страны, то для отечественных организаций данная категория является неприемлемой и звучит нереально.

Для отечественного персонала не характерна продолжительная работа в одной организации на протяжении всей трудовой деятельности, что значительно снижает результативность труда, показатели эффективности реализации трудовой функции, а также благоприятный социально-психологический климат в коллективе. Все вышеперечисленные факторы снижают эффективность системы управления персоналом, а следовательно и эффективность и конкурентоспособность деятельности всей организации.

Административный персонал любой организации, а также специалисты службы управления персоналом должны стремиться к созданию такой системы управления персоналом, которая позволит удерживать работников в течение деятельности всей организации, однако, не

просто удержать, а привить преданность организации, разделять ее цели и задачи, а также демонстрировать высокие показатели результативности деятельности и эффективности труда.

В отечественных организациях должны создаваться условия для долгосрочной занятости сотрудников, также в данных условиях необходимо внедрять систему кадровой ротации. Кадровая ротация позволяет повысить интерес персонала к работе, будет способствовать формированию личной инициативы и профессиональному росту. Текучесть кадров является неотъемлемым атрибутом систем управления персоналом российских организаций, ведь монотонность в течение многих лет рабочих заданий и функций способствует данной ситуации и снижению всех ключевых показателей.

На современном этапе развития отечественных организаций в системе управления персоналом, на основании исследований проводимых ассоциацией рекрутинга, было выявлено, что основной процент текучести кадров приходится на период адаптации сотрудника при приеме на новую должность, а также при длительном выполнении однообразной работы на рабочем месте [2].

В соответствии с вышесказанным, основными путями улучшения данной ситуации является внедрение механизмов ротации и адаптации сотрудников при проектировании эффективной системы управления персоналом. Такая деятельность позволит вывести системы управления персоналом на совершенно иной качественный уровень и позволит увеличить основные экономические показатели деятельности любого предприятия и будет способствовать комплексной реализации стратегических целей и задач предприятий.

В отечественных организациях уделяется излишнее внимание профессиональным компетенциям сотрудника при вступлении в должность и на этапе отбора и приема на работу, работодатели требуют специальных знаний и навыков, а также наличие определенного профессионального опыта в других организациях. Для примера необходимо привести систему найма в японских организациях, где наоборот не требуется опыт работы, но существуют специальные обучающие программы, которые позволяют работнику быстро вникнуть в специфику работы и внутреннюю атмосферу организации. По нашему мнению, при найме необходимо учитывать кругозор работника, его способности к реализации профессиональной функции, а также способность адаптационно войти в коллективе.

Опыт показывает, что российским организациям необходимо широко внедрять в управленческую деятельность собственные системы внутриорганизационного обучения, чтобы не упустить перспективного сотрудника, который не имеет узкоспециализированные знания в конкретной профессиональной отрасли. Данная процедура будет способствовать профессиональному росту сотрудника и укреплению его личного и профессионального потенциала [1].

При проектировании эффективных систем управления персоналом, руководству необходимо обратить внимание на систему стимулирования персонала через организацию оплаты труда, так например, на смену традиционных форм, таких как: оклад, премия, тарифное стимулирование, должна прийти система формирования оплаты труда из расчета его персонального вклада в результаты деятельности предприятия.

Система оплаты труда должна строиться исходя из мотивирующего воздействия на поведение сотрудников при выполнении профессиональных функций и задач. В качестве рекомендаций целесообразно применять «плавающие оклады», распределение доходов на основе экспертной оценки, бестарифную оплату труда, использование коэффициентов, баллов и другие.

Экономическая и социально-психологическая рациональность предложенных направлений подтверждается использованием данных направлений в японской системе менеджмента и управления человеческими ресурсами, для российских компаний такой опыт был бы достаточно полезен и представляется действительно эффективным способом повышения эффективности системы управления персоналом.

Традиционно сложилось, что адаптация новых сотрудников для отечественных организаций является достаточно новым и непривычным видом деятельности. В классическом

понимании, адаптация новых сотрудников присуща западной модели управления человеческими ресурсами, однако, в виду сложившихся обстоятельств, и повышенной текучести кадров в отечественных организациях, именно адаптация персонала служит мощным инструментом по формированию действительно эффективного и продуктивного коллектива, который будет разделять цели организации и демонстрировать реальную эффективность.

Адаптация является сложным и многоаспектным понятием, она является неотъемлемой составляющей системы управления персоналом, однако не всем организациям удастся быстро и эффективно наладить систему адаптации персонала и перенять западный опыт в данном вопросе. Существует необходимость учета менталитета сотрудников.

Многие руководители считают, что текучесть персонала в первую очередь вызвана ошибками в деятельности службы персонала, не понимая, что адаптация персонала – это кратковременный процесс, а документально оформленная и строго контролируемая процедура, которая должна проводиться системно и комплексно реализовываться. Многие специалисты по управлению персоналом и руководители считают, что данный процесс носит кратковременный характер только лишь в момент введения работника в должность.

Система программы по адаптации персонала организации является эффективным условием эффективного функционирования всей системы управления персоналом на предприятии, это выстроенная система, регулируемая администрацией и направленная на повышение эффективности использования человеческих ресурсов.

Интерес со стороны руководства к внедрению программ адаптации сотрудников вызван результатами исследований и стремлению к снижению текучести кадров и формированию благосклонного и сопричастного отношения персонала к целям предприятия.

На основании проведенного анализа системы адаптации персонала, нами были сформированы основные направления реализации программы социально-психологической адаптации персонала, а также некоторые рекомендации по внедрению данного процесса в систему управления персоналом.

Необходимо отметить, что каждая из перечисленных рекомендаций вызвана определенной проблемой, которая присуща большинству отечественных предприятий при построении эффективной системы управления человеческими ресурсами. В современных организациях наставничество, как явное так и неявное имеет место, однако никто из наставников, даже если их функциональные обязанности по наставничеству никак не обозначены, не получают надбавку к заработной плате за данный вид деятельности. В связи с вышесказанным, по нашему мнению, необходимо четко регламентировать процесс наставничества в организациях и мотивационно заинтересовывать наставников и повышать эффективность их деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Модель профессиональных компетенций сотрудников как инструмент работы с персоналом [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/stati-kompetentsii/model-professionalnyh-kompetentsiy-sotrudnikov-kak-instrument-raboty-s-personalom.html>.

2. Днестрянский Г.А. Адаптация персонала. Экономика, социология, менеджмент: Федеральный образовательный портал / Г.А. Днестрянский [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://management.edu.ru/db/msg/61284.html>

Писня Н.С.

аспирант 2 курса направления подготовки
38.06.01 «Экономика»
(08.00.14 Мировая экономика)

Научный руководитель:

к.э.н., доцент,

Барсегян А.Г.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Pisnya N.S.,

Postgraduate Student, Department of Personnel
management, Department

Scientific adviser:

Barsegyan A.G.,

PhD, Associate Professor ,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПОДГОТОВКА ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА К ЦИФРОВОМУ БУДУЩЕМУ

PREPARING THE TOURISM BUSINESS FOR THE DIGITAL FUTURE

Аннотация: Цифровизация меняет то, как люди живут, работают и путешествуют, и открывает перед туристическим бизнесом новые возможности конкурировать на мировых рынках. В этих тезисах рассматривается влияние цифровизации на туризм с особым акцентом на МСП. «МСП» — федеральная корпорация по поддержке малого и среднего предпринимательства. В нем подчеркивается важная роль правительства в создании правильных рамочных условий для цифровой трансформации туристических бизнес-моделей и более широкой туристической экосистемы, а также определяется ряд ключевых политических соображений, направленных на стимулирование внедрения и использования цифровых технологий туристическими МСП.

Ключевые слова: туризм, бизнес, цифровизация, технологии, маркетинг, рынок.

Annotation: Digitalization is changing the way people live, work and travel, and opens up new opportunities for the tourism business to compete in global markets. These theses examine the impact of digitalization on tourism with a particular focus on SMEs. SME is a federal corporation for the support of small and medium—sized businesses. It highlights the important role of government in creating the right framework conditions for the digital transformation of tourism business models and the broader tourism ecosystem, and identifies a number of key policy considerations aimed at stimulating the introduction and use of digital technologies by tourism SMEs.

Keywords: tourism, business, digitalization, technology, marketing, market.

Эволюция и применение цифровых технологий коренным образом меняют то, как люди живут, работают, путешествуют и ведут бизнес, и в процессе они трансформируют и меняют туризм. Масштаб и внедрение цифровых технологий различаются в зависимости от страны, сектора, организации и места. Возникающие в результате возможности и барьеры создают неравные условия игры, которые усугубляются растущим разрывом между высокотехнологичным и глобальным туристическим бизнесом, и традиционным микро- и малым бизнесом, для которого часто характерны низко технологичные методы ведения бизнеса. На сегодняшний день большое внимание уделяется цифровому маркетингу и электронной

коммерции как способу выхода на новые рынки, привлечения клиентов и создания бренда. Однако, хотя эти технологии могут обеспечить доступ к рынку и осведомленность, расширить возможности подключения и облегчить финансовые операции, они менее эффективны для повышения производительности или инноваций в условиях растущей конкуренции на глобальном рынке.

Технологии, повышающие производительность (например, облачные вычисления, анализ данных, программное обеспечение для управления доходами), как правило, мало используются в туризме, в то время как инновационные технологии (например, дополненная реальность, геотеги) генерируют, настраивают и доставляют все более новыми способами новые продукты для посетителей, услуги и опыт. Таким образом, цифровая трансформация толкает туризм в новых и зачастую непредсказуемых направлениях. Цифровые технологии имеют важное значение для туристического бизнеса любого размера, для структуры и функционирования цепочек добавленной стоимости в сфере туризма и для сектора в целом. Таким образом, содействие цифровизации туризма и обеспечение ее реализации является ключевой задачей политики.

Оцифровка — это преобразование аналоговых данных и процессов в машиночитаемый формат, тогда как оцифровка — это использование цифровых технологий и данных, а также взаимосвязь, которая приводит к новым действиям или изменениям в существующих действиях. Цифровая трансформация относится к экономическим и социальным последствиям цифровизации[3].

В отчете ОЭСР «Переход на цифровые технологии: формирование политики, улучшение жизни» подчеркивается, что разрыв между технологическим развитием и государственной политикой необходимо будет значительно сократить, чтобы воспользоваться преимуществами и решить проблемы цифровой эпохи. Многие текущие политики являются наследием доцифровой эпохи, и трудности с пониманием происходящих изменений и их последствий могут задержать пересмотр и адаптацию этих политик. Такое понимание необходимо, поскольку цифровая трансформация влияет на всю экономику и общество.

Для разработки политики, соответствующей цифровой эпохе, необходимо:

Быть в курсе основных элементов развивающейся экосистемы цифровых технологий и некоторых возможностей (и проблем), возникающих в результате их применения.

Понимать происходящую информационную революцию и то, как данные и потоки данных влияют на людей, экономику и общество в целом,

Цифровизация предоставляет туристическим МСП беспрецедентные возможности для доступа к новым рынкам, разработки новых туристических продуктов и услуг, внедрения новых бизнес-моделей и процессов, повышения их позиции в глобальных цепочках создания стоимости в сфере туризма и интеграции в цифровые экосистемы. Цифровизация приносит МСП значительные потенциальные преимущества: она может помочь им стать более эффективными, высвободить время и ресурсы, чтобы сосредоточиться на стратегических задачах, а также расширить их возможности для разработки новых бизнес-моделей, выхода на новые рынки или интернационализации операций. Однако МСП отстают в переходе к цифровым технологиям, и многие малые предприятия традиционного туризма с трудом понимают открывающиеся возможности и пожинают плоды [2].

Цифровизация — это процесс, посредством которого технологии и управление на основе данных преобразуют наши социальные и экономические системы и жизнь. Стремление к внедрению цифровых технологий обусловлено конвергенцией передовых технологий и растущей социальной и экономической взаимосвязанностью, разворачивающейся в условиях глобализации. Цифровизация может стимулировать инновации, обеспечивать экономическую и экологическую эффективность и повышать производительность, в том числе в сильно глобализованном секторе туризма. Например, исследование, проведенное в Австралии, показывает, что использование цифровых инструментов может сэкономить малым предприятиям в целом (определяемым как те, в которых работает от 0 до 19 сотрудников) десять часов в неделю и может увеличить доход на 27 процентов. Способность туристических

предприятий любого размера развивать свои бизнес-модели, внедрять цифровые технологии для эффективного участия в глобальных экосистемах ценности и использовать новые способы работы на основе данных будут определять производительность и социально-экономическое благополучие в будущем.

Цифровизация использует цифровые технологии и данные для преобразования бизнес-моделей и практик, а также повышения ценности экосистем. Например, экономика совместного использования развивалась за последние 10 лет в результате новых технологий платформ и инновационных бизнес-моделей для создания новой ценности из скрытых или неиспользуемых активов. Стоимость сектора райдшеринга в 2019 году оценивалась в 61 млрд долларов США, а стоимость сектора совместного проживания, как ожидается, достигнет 40 млрд долларов США к 2022 году. По оценкам PwC, стоимость экономики совместного использования достигнет 335 млрд долларов США к 2022 году. 2025. Тем не менее, цифровая трансформация изменчива, и данные о внедрении различных технологий, а также о барьерах и возможностях, с которыми сталкиваются в разных секторах, странах и организациях, разрозненны. [1]

Недавнее исследование, проведенное Европейской комиссией, выявило значительные различия в использовании цифровых технологий в туризме по всей Европе. Например, страны Северной Европы продемонстрировали более высокий уровень внедрения цифровых технологий, чем страны Восточной и Южной Европы. То же исследование показало, что туристические МСП отстают от крупных предприятий. В то время как базовый электронный маркетинг и электронная коммерция получили широкое распространение, передовые технологии, такие как анализ данных, облачные вычисления и геотеги, получили лишь ограниченное распространение. Поскольку потребители все чаще используют цифровые технологии для поиска, планирования и бронирования путешествий, для туристического бизнеса становится все более важным внедрять цифровые технологии и использовать передовые возможности.

Тем не менее, минимальные барьеры для входа и низкие предельные затраты на участие в цифровой экономике означают, что туристические МСП могут участвовать и использовать преимущества инноваций, происходящих на уровне экосистемы. Правительства играют важную роль в формировании условий для цифровой трансформации туристических МСП, а также в поддержке этих предприятий в принятии и адаптации к цифровым бизнес-моделям и интеграции в экосистемы цифровых ценностей. Понимание этих движущих сил и тенденций, а также проблем, стоящих перед туристическими МСП, в частности, обеспечивает основу для разработки надлежащих и эффективных ответных мер политики. Ключевая задача для политиков заключается в том, как использовать эти возможности, гарантируя, что никто не останется без внимания.

Эти результаты показывают, что туристические предприятия обладают значительным неиспользованным потенциалом, когда речь идет о принятии и применении цифровых решений, хотя они могут получить выгоду от инвестиций в ИКТ в других секторах за счет аутсорсинга определенных видов деятельности (например, продаж и онлайн-рекламы)

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гузнов, А. Г. Публично-правовое регулирование финансового рынка в Российской Федерации: монография / А. Г. Гузнов, Т. Э. Рождественская. — М: Издательство Юрайт, 2020. — 438 с.
2. Михайленко, М. Н. Рынок ценных бумаг: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Н. Михайленко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 326 с.
3. Никитина, Т. В. Финансовые рынки и институты учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Т. В. Никитина, А. В. Репета-Турсунова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2021. — 139 с.

Повстан А.В.

магистр 1 курса направления подготовки 38.04.04

Государственное и муниципальное управление

Научные руководители:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Пинчук О.В., д.м.н.

Раков А.А. к.м.н.

ФГБУ «3 ЦВКГ им. А.А. Вишневского»

Минобороны России,

г. Красногорск, Россия

Povstan A.V.,

1st year student,

38.04.04 State and municipal administration

Scientific adviser:

Troyan I.A.,

PhD, Associate Professor of Economic Theory
Department,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

Pinchuk O.V., MD, PhD, DSc,

Rakov A.A. Cand.Sc.,

A.A. Vishnevsky 3 Central Military Clinical Hospital
of the Ministry of Defence of the Russian

Federation, Krasnogorsk, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЕЛЕМЕДИЦИНЫ

DIGITALIZATION OF THE HEALTHCARE SYSTEM: THE FEATURES OF TELEMEDICINE DEVELOPMENT

Аннотация: в статье исследованы предпосылки и тенденции цифровизации системы здравоохранения в мире. Дан анализ особенностей развития телемедицины как перспективного направления цифровизации системы здравоохранения.

Ключевые слова: система здравоохранения, цифровизация, телемедицина.

Annotation: the article examines the prerequisites and trends of digitalization of the healthcare system in the world. The analysis of the peculiarities of the development of telemedicine as a promising direction of digitalization of the healthcare system was given.

Keywords: healthcare system, digitalization, telemedicine.

Цифровизация затрагивает почти все аспекты современной повседневной жизни, включая оказание медицинской помощи. Успешное внедрение и устойчивая интеграция основанных на информационных технологиях концепций электронного здравоохранения и телемедицины в клиническую практику зависят от постоянной оценки потребностей, навыков и предпочтений конечных пользователей [1]. Построение цифрового мира качественно новое состояние современного общества все чаще описывается при помощи понятия «цифровизация». В

научной литературе встречаются исследования цифровизации здравоохранения. Например, в работе О.Э. Карпова можно найти определение таких понятий как «цифровое здравоохранение», «цифровая платформа», «цифровая медицинская помощь», «цифровые медицинские сервисы», «экосистема цифровой медицины», «инфраструктура функционирования цифровых медицинских сервисов» [2].

Цифровая трансформация в здравоохранении — это положительное влияние технологий в здравоохранении. Это обусловлено тем, что телемедицина, медицинские устройства с поддержкой искусственного интеллекта (ИИ) и электронные медицинские записи blockchain — это всего лишь несколько конкретных примеров цифровой трансформации в здравоохранении, которые полностью меняют то, как мы взаимодействуем с медицинскими работниками, как наши данные передаются поставщикам услуг и как принимаются решения о наших планах лечения и результатах в области здравоохранения. Благодаря цифровым технологиям пациенты получают лучшее лечение с помощью инструментов виртуальной реальности, носимых медицинских устройств, телемедицины и мобильных технологий 5G. С другой стороны, врачи могут оптимизировать свои рабочие процессы, используя системы на базе искусственного интеллекта.

Прогресс информационных и телекоммуникационных технологий содействовал появлению принципиально нового направления в организации и оказании медицинской помощи населению — телемедицина. Всемирная организация здравоохранения рассматривает «телемедицину как предоставление медицинских услуг в условиях, когда расстояние является критическим фактором, работниками здравоохранения, использующими информационно-коммуникационные технологии для обмена необходимой информацией в целях диагностики, лечения и профилактики заболеваний и травм, проведения исследований и оценок, а также для непрерывного образования медицинских работников в интересах улучшения здоровья населения и развития местных сообществ» [3]. Проще говоря, телемедицина - это предоставление медицинской помощи удаленно путем комбинированного использования ИТ и телекоммуникаций. Это предоставление поставщикам медицинских услуг цифровых инструментов для дистанционного медицинского консультирования оценки, диагностики и лечения пациентов, медицинского образования и администрирования

Технология телемедицины обеспечивает аудиовизуальную коммуникацию между пациентами и специалистами здравоохранения, мониторинг пациентов и дистанционное оказание медицинской помощи в различных областях здравоохранения (неврология, неотложная помощь, педиатрия, физиотерапия и т.д.). По прогнозам, во всем мире рынок телемедицины вырастет с 90,74 млрд долларов в 2021 году до 636,38 млрд долларов в 2028 году из 32,1%. Рост обусловлен проблемами пандемии COVID-19, общей необходимостью улучшения показателей здоровья пациентов и цифровизации медицинских услуг.

За последние годы инвестиции в телемедицину в здравоохранении увеличились. По данным Rock Health, общий объем венчурных инвестиций в цифровое здравоохранение в первом полугодии 2021 года составил 14,7 миллиарда долларов. Показатель превысил все инвестиции в 2020 году (\$14,6 млрд) и почти удвоил инвестиции по сравнению с 2019 годом (\$7,7 млрд).

Следует обозначить ключевые факторы внедрения программного обеспечения телемедицины:

Увеличение потока пациентов и необходимость избегать личных контактов из-за пандемии COVID-19.

Растущий спрос на цифровизацию медицинской помощи.

Смягчены ограничения CMS (Центров по оказанию услуг Medicare и Medicaid) для возмещения расходов на телемедицину.

Сосредоточиться на уходе, основанном на ценности, и повышении качества ухода.

Нехватка медицинских работников (особенно в сельской местности)

Использование видеоконсультаций в режиме реального времени, удаленного мониторинга и виртуального ухода помогает достичь значительного эффекта от медицинских услуг и

беспрепятственного доступа пациентов при минимальных затратах, что, очевидно, является преимуществом для частных лиц и медицинских страховых компаний. Телемедицина также предоставляет организациям здравоохранения стратегическое преимущество в виде растущего числа пациентов и, следовательно, получения большего количества медицинских данных. Цифровизация является необратимым процессом во всем мире, не только для частного использования, но особенно в секторе здравоохранения. Таким образом, ожидается, что распространенность использования электронного здравоохранения и телемедицины будет расти во всем мире до достижения почти 100% проникновения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Wernhart A, Gahbauer S, Haluza D (2019) eHealth and telemedicine: Practices and beliefs among healthcare professionals and medical students at a medical university. PLoS ONE 14(2): e0213067. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0213067>
2. Карпов О.Э., Субботин С.А., Шишканов Д.В., Замятин М.Н. Цифровое здравоохранение. Необходимость и предпосылки. // Врачи и информационные технологии. 2017; (3): 6–22
3. WHO. A health telematics policy in support of WHO's Health-For-All strategy for global health development: report of the WHO group consultation on health telematics, 11–16 December, Geneva, 1997. Geneva, World Health Organization, 1998

Полякова О.С.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель

ассистент кафедры управления персоналом

Гусар Е.С.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Polyakova O.S.,

2nd year student, 38.04.01 Economy

Scientific adviser:

Gusar E.S.,

*Assistant of the Department of Personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ

ON THE QUESTION OF STAFF DEVELOPMENT BASED ON EFFECTIVE MOTIVATION MANAGEMENT

Аннотация: Стимулирование труда является основой мотивации трудовой активности человека. В статье автором предложены направления развития персонала предприятий в Республике Крым на основе эффективного управления мотивацией. Особое внимание уделяется социальной мотивации персонала. Представлена структура механизма эффективного социального управления мотивацией персонала предприятия. Рассмотрены морально-психологические методы стимулирования труда персонала. Сделан вывод о том, что для совершенствования процесса стимулирования развития персонала необходимо применять правила мотивации, соблюдение которых позволит повысить эффективность мотивационных мероприятий.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, стимулирование труда, эффективное управление мотивацией социальная мотивация персонала.

Annotation: Stimulation of labor is the basis of motivation for labor activity of a person. In the article, the author proposes directions for the development of personnel of enterprises in the Republic of Crimea based on effective management of motivation. Particular attention is paid to the social motivation of the staff. The structure of the mechanism of effective social management of the motivation of the personnel of the enterprise is presented. The moral and psychological methods of stimulating the work of personnel are considered. It is concluded that in order to improve the process of stimulating the development of personnel, it is necessary to apply the rules of motivation, the observance of which will increase the effectiveness of motivational activities.

Keywords: motivation, personnel management, labor stimulation, effective management of motivation social motivation of personnel.

Стимулирование труда является основой мотивации трудовой активности человека. Данная категория имеет как материальное, так и нематериальное выражение, позволяющее одновременно реализовать себя и как личность и как профессионал. Основная задача предприятий в данном направлении развития персонала – это построение эффективной

мотивационной системы, которая должна ориентироваться на приоритет стратегических задач общества, таких как формирование и укрепление стратегического потенциала фирмы за счет дополнительных инвестиционных ресурсов, развитие стратегических маркетинговых исследований, реализацию программ повышения квалификации и профессионального обучения персонала [1].

Целью исследования является разработать направления развития персонала предприятий в Республике Крым на основе эффективного управления мотивацией.

В целом, мотивационная система у большинства предприятий в Республике Крым является недостаточно эффективной и требует совершенствования. Понятно, что современные экономические реалии нашего региона не позволяют поступательно и адекватно увеличивать размер заработной платы работников, а также наладить оптимальную систему премирования персонала. Однако руководство предприятия может обратиться к применению и в других, не менее важных, методов стимулирования работников, которые будут способствовать недопущению конфликтных ситуаций, повысят заинтересованность персонала в работе и приведут к повышению производительности труда [2].

Нематериальные стимулы и мотивы не должны оставаться без внимания руководителей организаций. Особое значение имеет социальная мотивация персонала, т. е. в первую очередь удовлетворение личных интересов работников (мотивов к трудовой деятельности).

Следует отметить, что на предприятии целесообразно разрабатывать целый комплекс программ и планов развития: программы участия в успехе, прибылях; программы участия в управлении; программы страхования жизни; медицинские, стоматологические программы; пенсионные программы; стипендиальные программы; программы повышения квалификации; программы выплат по нетрудоспособности; программы развития карьеры; программы обучения смежным профессиям; программы гибких социальных выплат; программы кредитования, субсидий и скидок; программы спортивных, культурных и туристических мероприятий; программы гибкого рабочего времени и др.

Важным фактором для стимулирования труда персонала является привлечение работников к участию в делах предприятия, что предполагает предоставление возможностей работникам свободно выражать свои мысли, давать оценку ситуации, при этом не испытывая никакого давления со стороны высшего руководства, иметь право голоса при решении отдельных проблем. На предприятии также не должно оказываться давление на любые проявления инициативы со стороны персонала, наоборот, инициатива работников должна находить поддержку на высших уровнях управления [4]. Это даст возможность установить и поддерживать добрые отношения и взаимное доверие между руководителями и коллективом.

Отметим, что мотивация развития самого содержания труда предусматривает предоставление персоналу более содержательной, важной, интересной, социально значимой работы, соответствующей их личным интересам и способностям, с широкими перспективами должностного и профессионального роста, а также дающей возможность сотрудникам проявить свои творческие способности, осуществлять контроль над ресурсами и условиями собственной работы [5].

Также руководство предприятий следует обратиться и к морально-психологическим методам стимулирования труда персонала, а именно [6]:

- обеспечение возможностей каждому на своем рабочем месте продемонстрировать личные способности, выразить себя в труде и его результатах;
- признание, которое может быть личным и публичным. Смысл личного признания состоит в том, что работники, которые хорошо выполнили, возложенные на них, обязанности, упоминаются в специальных докладах высшему руководству предприятия, их персонально поздравляет администрация в дни праздников;
- работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, в первую очередь, необходимо представлять преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания, при продвижении, то есть переводе на более квалифицированные работы или на высшую должность.

Однако наиболее важным морально-психологическим методом стимулирования труда персонала, которому совершенно не уделяется внимание на предприятии, является карьерный рост, дающий возможность получать и более высокую заработную плату (экономический мотив), интересную и содержательную работу (организационный мотив), а также повышать авторитет личности за счет повышения в должности (моральный мотив).

Также стимулирующим фактором в работе персонала предприятия должна быть налажена целенаправленная работа администрации, направленная на информирование работников о том, как предприятие заботится об их интересах, насколько важны для руководства проблемы отдельных работников.

Руководству предприятий для совершенствования процесса стимулирования развития персонала необходимо применять правила мотивации, соблюдение которых позволяет повысить эффективность мотивационных мероприятий [7]:

- похвала эффективнее порицания и неконструктивной критики;
- поощрение должно быть осязаемым и желательно незамедлительным;
- постоянное внимание к работнику и членам его семьи - важнейший мотиватор;
- людям нравятся победы, поэтому чаще давайте людям чувствовать себя победителями;
- поощряйте за достижение не только основной цели, но и промежуточной;
- дайте сотрудникам чувство свободы действия, возможность контролировать ситуацию;
- не ограничивайте самоуважение других;
- разумная внутренняя конкуренция – двигатель прогресса.

Следовательно, придерживаясь определенных правил мотивации в определенной степени может наладить и улучшить механизм стимулирования сотрудников общества. Так как материальное стимулирование – это не единственный фактор, который способствует повышению эффективности деятельности персонала и, как следствие, росту прибыльности и конкурентоспособности предприятия на отраслевом и региональном рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мартынова М. Е. Развитие персонала как важная стратегическая задача современного предприятия // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. 2011. №12-1. С.66-70.
2. Острик В.Ю., Соц А.Д. Создание эффективного мотивационного механизма в предприятиях агробизнеса Республики Крым // АНИ: экономика и управление. 2018. №2 (23). С. 254-258.
3. Карташова Л.В. Организационное поведение / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. М. : ИНФРА-М, 2004.
4. Нестеренко Е.С. Стимулирование труда на предприятии: зарубежный опыт и российская практика. Материалы VI Международной научно-практической конференции «Стратегия устойчивого развития в антикризисном управлении экономическими системами». Донецк. 2020. С. 252-257.
5. Бекирова М.Г., Перфильева И.В., Чуб М.В. Мотивация как процесс трудовой деятельности // УЭКС. 2015. №2 (74). С. 1-11.
6. Ильин И. Нематериальное стимулирование труда как инструмент управления персоналом [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.el-history.ru/node/1230> (дата обращения 15.02.2021 г.).
7. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. Москва Берлин : Директ-Медиа, 2015. 425 с.

Помаз С.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д.В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Pomaz S.A.,

1st year student, 38.04.01 Economy

Scientific adviser:

Linsky D.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ УСЛУГ БАНКОВ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF BANKING SERVICES

Аннотация: В работе рассмотрены цифровые технологии, применяющиеся банками на современном этапе. Приведены статистические данные по использованию цифровых банковских продуктов в 2020 году. Изучены перспективы развития цифровых технологий банков России.

Ключевые слова: сфера услуг, цифровые технологии, цифровая экономика, цифровой банкинг

Annotation: The paper considers digital technologies used by banks at the present stage. Statistical data on the use of digital banking products in 2020 are presented. The prospects for the development of digital technologies of Russian banks have been studied.

Keyword: services, digital technologies, digital economy, digital banking

С каждым годом усиливается влияние цифровых технологий. К цифровым технологиям относят технологии, использующие «компьютеры и другую современную технику для записи кодовых импульсов и сигналов в определенной последовательности и с определенной частотой» [1]. Они оказывают действие на все сферы жизни человека, в т.ч. на экономическую. Государство активно поддерживает данное направление развития. Так, например, разработана национальная программа «Цифровая экономика РФ», которая сосредоточена на росте цифровой экономики с целью увеличения конкурентоспособности государства. Особое влияние это также оказывает и на сферу услуг. Данный сектор экономики имеет тенденцию к увеличению.

Сегодня развитие цифровых технологий в сфере банковских услуг происходит с большими темпами. Одним из самых распространенных примеров применения цифровых технологий является цифровой банкинг. По данным НАФИ на 2020 год в России цифровой банкинг использует более 50% россиян. Банковские мобильные приложения использует 51% граждан, что на 25% больше, чем в 2018 году. На интернет-банкинг приходится не такое большое количество пользователей – всего 31%. Однако и здесь наблюдается положительная динамика – два года назад интернет-банкингом пользовалось всего 16% россиян [2].

Повышение популярности цифровых банковских сервисов является положительным моментом как для банков, так и для их клиентов. В частности, за счет использования цифрового

банкинга можно сократить число отделений и как результат снизить затраты. Для клиентов банков появляется возможность получать услуги, не выходя из дома.

На сегодня цифровой банкинг включает в себя ряд направлений. В частности, это мобильные приложения, которые позволяют осуществлять переводы денежных средств, оплату услуг, открытие депозитов и подача заявлений на потребительские кредиты и прочее. Кроме того, активно развиваются каналы общения. На сайтах банков и в приложениях встраиваются чат-боты, которые позволяют ответить на вопросы клиентов. Все это входит в тенденции современного мира, в рамках которого «люди стремятся к универсальности, им важно решить все свои вопросы там, где удобно в данный момент времени» [2].

Относительно новым направлением в развитии банковских услуг является система быстрых платежей. Данная система позволяет осуществлять переводы по номеру телефона. Также в СПБ присутствует сервис QR-платежей, которые являются альтернативой эквайрингу. В Стратегии развития национальной платежной системы на 2021–2023 годы Банка России обозначены следующие цели по развитию СБП:

- возможность осуществления платежей государственным органам. Например, оплата штрафов, пошлин, налогов;
- появление сервиса для осуществления выплат из бюджетов бюджетной системы РФ;
- появление возможности пополнения наличными банковских счетов, открытых в любом банке – участнике СБП, используя широкую банковскую инфраструктуру по приему наличных денег [3].

Наиболее необычным направлением в банкинге является появление единой биометрической системы (ЕБС). Данный проект разработан в рамках проекта «Цифровая экономика» и основывается на том, что идентификация клиента банка происходит по лицу и голосу. Клиенту необходимо один раз явиться в банк для сдачи биометрического материала. После этого пользователь может, например, удаленно становиться клиентом другого банка без посещения отделения и предоставления документов, удостоверяющих личность. На сегодня в ЕБС участвует 213 российских банков. Среди них есть также и крымские банки – ПАО «РНКБ», АО «Генбанк», АО «АБ "РОССИЯ"».

Таким образом, можно сделать вывод, что банковские услуги сегодня активно идут по пути цифровизации. Данное направление является перспективным и соответствует современной экономической политике государства.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Словарь - справочник терминов нормативно-технической документации [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://normative_reference_dictionary.academic.ru
2. Более половины россиян пользуются цифровым банкингом [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://nafi.ru/analytics/bolee-poloviny-rossiyan-polzuyutsya-tsifrovym-bankingom/>
3. Стратегия развития национальной платежной системы на 2021–2023 годы [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://cbr.ru/Content/Document/File/120210/strategy_nps_2021-2023.pdf

Пономаренко Д. Н.

студент 1 курса направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное
управление

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ponomarenko D. N.

1st year student,

38.04.04 State and municipal administration

Scientific adviser:

Trojan I.A.,

PhD, Associate Professor of Economic Theory

Department, V.I. Vernadsky Crimean Federal

University, Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

DIGITALIZATION OF HOUSING AND COMMUNAL SERVICES: DEVELOPMENT PROSPECTS

Аннотация: в данной статье рассматривается влияние современных цифровых технологий на организацию и управление коммунальными услугами в рамках концепции "умное ЖКХ". Обосновано, что реализация концепции "умное ЖКХ" обеспечивает оптимизацию муниципальных бюджетов, снижение затрат домовладельцев на содержание недвижимости и, как следствие, повышение качества жизни граждан.

Ключевые слова: цифровизация, жилищно-коммунальное хозяйство, "умное ЖКХ".

Annotation: this article examines the impact of modern digital technologies on the organization and management of public utilities within the framework of the concept of "smart housing and communal services". It is proved that the implementation of the concept of "smart housing and communal services" ensures the optimization of municipal budgets, reducing the costs of homeowners for the maintenance of real estate and, as a result, improving the quality of life of citizens.

Keywords: digitalization, housing and communal services, "smart housing and communal services".

В условиях новых экономических реалий перспективы развития и внедрения цифровых технологий в повседневную жизнь легли в основу проекта "Умный город", предложенного Министерством строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации. Проект "Умный город" направлен на повышение конкурентоспособности в российских городах, создавая эффективную систему городского управления, безопасные и комфортные условия жизни для граждан [1]. Существует пять ключевых принципов, которым должен соответствовать современный умный город:

- Сосредоточенность на человеке;
- Технологичность городской инфраструктуры;
- Повышение качества управления городскими ресурсами;
- Комфортная и безопасная окружающая среда;

- Акцент на экономическую эффективность.

Реализация этих принципов осуществляется путем широкого внедрения передовых цифровых технологий в городскую и муниципальную инфраструктуру, способствуя обеспечению высокого уровня жизни граждан.

Целью исследования является выявление перспективных направлений цифровизации жилищно-коммунального хозяйства, создание комфортных и безопасных условий проживания граждан с использованием интеллектуальных технологий, адаптированных к концепции умного города.

Ежегодно разрабатывается и реализуется большое количество “умных” проектов, в том числе затрагивающих цифровизацию коммунального сектора, IT-решения которых обеспечивают оптимизацию муниципальных бюджетов, снижают расходы домовладельцев на содержание недвижимости и, как следствие, улучшают качество жизни граждан. Кроме того, интеллектуальные решения в области управления жилищно-коммунальным хозяйством позволяют жителям активно участвовать в формировании и управлении городской средой в круглосуточном режиме, имея доступ к городским услугам с любого устройства, а также рост энергоэффективности и экологичности коммунального комплекса.

Мировая практика показывает успешное внедрение и использование цифровых технологий при строительстве умных кварталов с учетом потребностей жителей. Таким образом, аналогичные проекты в настоящее время реализуются по всему миру: в Европе, США, Бразилии, Израиле, Китае, Сингапуре.

Для того чтобы цифровая трансформация жилищно-коммунального хозяйства проводилась более эффективно, в 2017 году государством была утверждена программа “Цифровая экономика Российской Федерации”, в которой излагаются требования к прозрачности и эффективности работ по обслуживанию коммунальных служб.

Сейчас основная проблема активного внедрения и использования цифровых технологий в сфере ЖКХ заключается в том, что отдельные бизнес-процессы еще не полностью оцифрованы и интегрированы друг с другом. В связи с этим существует объективная необходимость создания единой информационной среды, позволяющей всем участникам комплекса ЖКХ взаимодействовать друг с другом. Например, мобильное приложение для граждан, где можно связаться с управляющей компанией в любое время и из любого места.

Цифровая трансформация ЖКХ - довольно сложный процесс, требующий серьезной поддержки, как со стороны государства, так и со стороны управляющих компаний и ресурсоснабжающих организаций. Трудно представить активное развитие умных городов без масштабной цифровизации и автоматизации жизненно важных процессов, связанных с организацией и управлением различными секторами городской инфраструктуры, которые обеспечивают комфортные условия жизни в современном городе.

Особое место в развитии умного города занимает цифровая трансформация управления инженерными системами с целью повышения их энергоэффективности, экологичности, энерго- и ресурсосбережения, а также создание комфортного микроклимата для современной городской среды.

Отдельные компоненты “умного ЖКХ” уже достаточно активно используются в нашей жизни: это современные приборы учета, различные датчики, которые отслеживают состояние объектов и окружающей среды в режиме реального времени (фото и видео запись, газоанализаторы, датчики температуры, давления, движения, освещенности и т.д.). В связи с этим эксперт в области информационных технологий А.И. Кулешов выделил следующие ключевые задачи, связанные с разработкой “умных ЖКХ” [2]:

- Повышение эффективности процессов управления - снижение потерь, снижение расходов в тарифах;
- Сокращение объема дебиторской задолженности в данной отрасли;
- Обеспечение прозрачности отрасли для общественного контроля и регулирования;
- Повышение качества предоставляемых жилищно-коммунальных услуг за счет создания элементов рыночной конкуренции в отрасли и, как следствие, снижения тарифов;

- Формирование достоверной и актуальной базы данных о состоянии жилищного фонда, объеме и качестве предоставляемых услуг и энергопотреблении.

На данный момент преимущества цифровой трансформации отрасли ЖКХ очевидны. Использование цифровых приборов учета и платформ, аккумулирующих информацию о работе городских служб, управляющих компаний и ресурсоснабжающих организаций, помогает сделать процесс работы ЖКХ и благоустройства более прозрачным. Горожане получают возможность реально влиять на развитие города, быстро решать вопросы без бюрократии. В любое время они могут оставить жалобу на нарушение (открытый люк, оставленный мусор, граффити на стенах и т. д.) и отслеживать реакцию на это со стороны властей в режиме реального времени.

Подводя итоги исследования, следует подчеркнуть, что сегодня коммунальные услуги, предоставляемые управляющими компаниями, благодаря внедрению и использованию интеллектуальных технологий, становятся более прозрачными и понятными населению. Цифровые платформы позволяют привлекать граждан к оценке и управлению жилой недвижимостью, что становится основной движущей силой развития цифрового жилищно-коммунального хозяйства. Таким образом, активная реализация концепции “умного ЖКХ” поможет в решении таких задач, как: акцентировать внимание государства на необходимости активной цифровизации сектора ЖКХ, что повысит готовность управляющих компаний и ресурсоснабжающих организаций к использованию цифровых технологий для качественного предоставления коммунальных услуг населению; активизировать работу по формированию единой информационной среды контроля и надзора в сфере ЖКХ путем дальнейшего развития “Умного ЖКХ”.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Методические рекомендации по подготовке регионального проекта “Умный город” программы развития цифровой экономики Российской Федерации. – 2018. – Электронный ресурс. – URL: <https://minstroyrf.gov.ru/docs/17596>.
2. Кулешов, А. И. Цифровизация жилищно-коммунального хозяйства как стратегическое планирование его развития / А. И. Кулешов. — Текст : — 2019. — С. 10-13 .

Понамаренко А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ponamarenko A.A.,

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu. N.

*PhD, Professor of department Human Resources
Management*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ И ГЛОБАЛЬНОЙ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

IMPACT OF DIGITAL INSTABILITY AND GLOBAL UNCERTAINTY ON STAFF OF ORGANIZATIONS: A MANIFESTATION OF PROFESSIONAL BURNOUT

Аннотация: В статье рассматривается синдром профессионального выгорания в профессиональной деятельности персонала, поскольку данный феномен является мощным дезориентирующим фактором, который несет разрушительное воздействие и существенно ослабляет социально-психологический климат в коллективе, разрушает организационную культуру, а также выступает барьером при внедрении инновационных и адаптационных процессов в организации.

Ключевые слова: синдром профессионального выгорания, организация, персонал, профилактика.

Annotation: The article discusses the syndrome of professional burnout in the professional activities of personnel, since this phenomenon is a powerful disorienting factor that has a devastating effect and significantly weakens the socio-psychological climate in the team, destroys the organizational culture, and also acts as a barrier to the introduction of innovative and adaptive processes in the organization.

Keywords: professional burnout syndrome, organizations, personnel, prevention

Профессиональное выгорание является важнейшей проблемой в системе управления персоналом, особенно на современном этапе в условиях кризисных явлений современных экономических процессов.

Синдром профессионального выгорания, как любое явление имеет как положительные, так и отрицательные моменты в своем проявлении. Профессиональное выгорание выступает как подсказка, что в жизни работника существуют определенные сложности, которые необходимо моделировать для успешной и полноценной жизни. Руководители организации должны влиять на формирование такой обстановки в коллективе, которая позволит предотвратить возникновение стрессовой ситуации, а также способствовать благоприятному социально-психологическому климату и творческой обстановки. При ориентации организации

на прибыльность, стратегическое видение своей деятельности, а также достижение поставленных целей, именно благоприятный социально-психологический климат позволит выработать реальные направления по совершенствованию деятельности, именно со стороны первичного звена, то есть конкретного работника, который реально понимает особенности и проблемы производственного процесса.

Профессиональное выгорание нельзя рассматривать ситуационно, это длительный процесс, который является негативным ответом на хронические эмоциональные, межгрупповые и межличностные стрессы в процессе работы. Проявление феномена эмоционального выгорания представлены на рис.1.

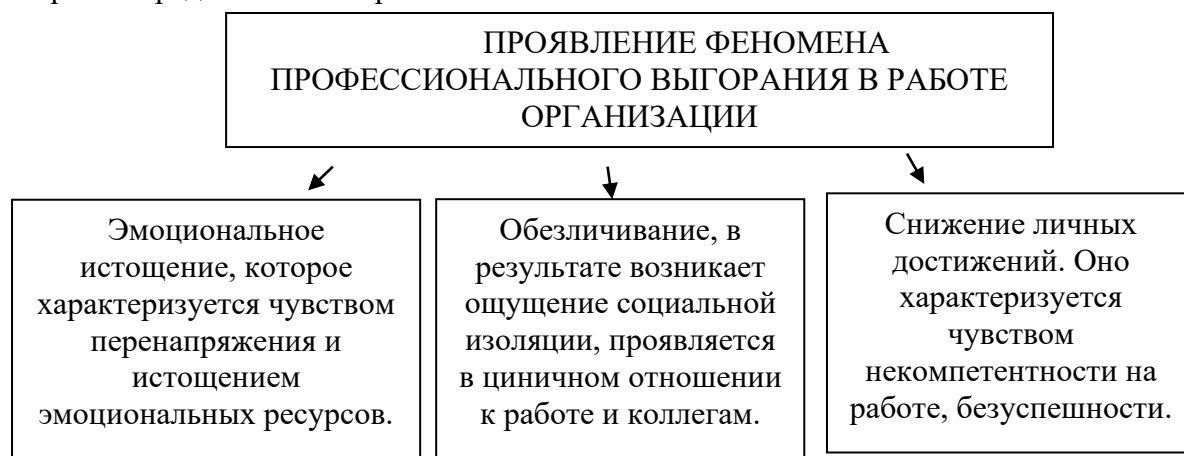


Рисунок 1 – Проявление феномена профессионального выгорания в работе организации.
Источник: составлено автором.

Процесс профессионального выгорания достаточно незаметно протекает в организации, поглощая все больший охват профессиональных сфер деятельности и имеет определенные фазы (этапы) развития, присущие данному процессу (рис.1.3).

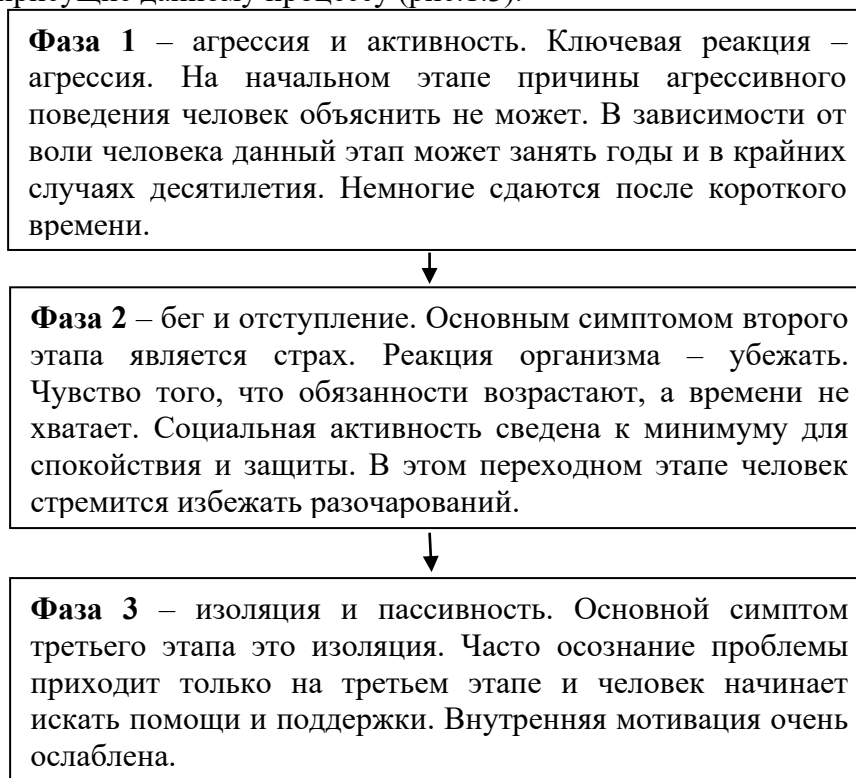


Рисунок 2 – Стадии процесса профессионального выгорания работников организации.
Источник: составлено автором.

Если процесс эмоционального выгорания сотрудников достиг третьей стадии, то на данном этапе профессиональная и личная жизнь персонала останавливается и ведет к стагнации всех жизненных и профессиональных процессов жизни работников. Для руководителей организации важно распознать эмоциональное стрессовое выгорание сотрудников на начальном этапе зарождения. В идеале необходимо выработать такую систему управления персоналом организации, которая позволит не только эффективно бороться с уже возникшим профессиональным выгоранием, но и осуществлять комплекс мер по профилактике данного негативного процесса.

Оценка профессиональных выгораний в организации рассматривается как оценка сложного объекта, который состоит из связанных подсистем системы управления персоналом в организации. Важно выделить и оценить все многообразие элементов формирования процесса возникновения и развития профессиональных выгораний в организации, а также влияние стрессовых явлений на деятельность организаций и системы управления персоналом, как для всего персонала, так и для руководителей.

Система управления персоналом должна рассматриваться разностороннее, комплексно и многоаспектно, чтобы руководитель или специалисты по управлению человеческими ресурсами могли учесть все детали и специфические характеристики, возникающие в процессе труда и взаимодействия с человеческим фактором в рамках деятельности организации. Без качественной и отлаженной системы управления персоналом организации невозможно осуществлять стратегическую деятельность организации, реализовывать долгосрочные цели и миссию деятельности всего предприятия.

Важнейшей проблемой в системе управления персоналом современных организаций является отсутствие системы сбора данных и получения своевременной, качественной и полной информации об уровне стресса в организации, для устранения данной проблемы необходимо ввести практику информационной поддержки управления стрессом в организации и освоения специального методического инструментария по управлению данными процессами внутри организации.

Подводя итог вышесказанному, необходимо отметить, что проблема профессионального выгорания формирует необходимость выявления компетенций сотрудников, посредством технологий воспитательной, трудовой и образовательной деятельности, в рамках профилактики профессионального выгорания сотрудников организации в системе управления человеческими ресурсами.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамян, А.А. Возможности исследования развития профессионально-личностного потенциала руководителя ДООУ/ А.А. Абрамян // Теория и практика общественного развития. - 2017. - № 8. - С.169-171.
2. Архарова, О.Н. Психоземциональное выгорание педагогов / О.Н. Архарова // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. - 2018. - № 1. - С.73-80.
3. Бабич, О.И. Профилактика синдрома профессионального выгорания педагогов: диагностика, тренинги, упражнения: в помощь школьному психологу: / О.И. Бабич /под ред.
4. Баранов, А.А. Стратегии психозащитного поведения педагогов с разными уровнями эмоционального выгорания / А.А. Баранов // Вестник Балтийского федерального университета им.И. Канта. - 2017. - № 11. - С.28-34.
5. Верна, В. В. Механизм профилактики профессионального выгорания персонала в организации / В. В. Верна, А. А. Иззетдинова // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2021. – № 1(71). – С. 66-70.

Пономаренко А.Е.

*студент 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Ponomarenko A.E.

2nd year student, 40.03.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В ЯПОНИИ

TRENDS IN THE DIGITAL DEVELOPMENT OF INDUSTRIAL PRODUCTION IN JAPAN

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные тенденции цифрового развития промышленного производства в Японии, анализируются использование цифровых технологий в промышленном процессе в условиях масштабной цифровизации.

Ключевые слова: цифровое развитие, промышленное производство, цифровизация, цифровые технологии

Annotation: This article discusses the main trends in the digital development of industrial production in Japan, analyzes the use of digital technologies in the industrial process in conditions of large-scale digitalization.

Keyword: digital development, industrial production, digitalization, digital technologies

В современном мире всё большую роль в экономике Японии играют цифровые технологии, которые являются двигателем прогресса в самых разных сферах. Опора на цифровые технологии дает предприятиям самых разных направлений значительные конкурентные преимущества, особенно в условиях неопределенности на фоне, например, пандемии COVID-19. Именно тогда технологии сыграли критически важную роль, именно автоматизированные и роботизированные предприятия оказались самыми гибкими и работоспособными в условиях пандемии. Для Японии, которая практически не имеет никаких запасов природных ресурсов, технологии выходят на первый план.

Разработки в области технологий высокого класса, особенно с точки зрения ИИ не являются новыми направлениями для Японии. Уже в 50-х и 80-х годах 20 века в Японии имели место быть попытки создания экспертных автоматизированных систем, которые бы имитировали логику человека, например, создание машин – переводчиков, что уже значительно улучшало работу предприятий при сотрудничестве с компаниями других стран [1]. Новый всплеск ИР в искусственном интеллекте в 2012 – 2013 годах был связан с созданием такими компаниями как Google и Facebook, сложных алгоритмов машинного обучения, вместо обычного компьютерного программирования. Вскоре после этого Япония приступила к разработке национальной стратегии развития ИИ, и в 2016 году премьер-министр Японии Абэ Синдзо, призвал корпоративный сектор к более широкому использованию технологии искусственного интеллекта и интеллектуальной робототехники, включая технологию Интернета вещей, для укрепления стратегии экономического роста. Однако, японские

предприятия вводят нововведения в области ИИ довольно постепенно, а правительство Японии стимулирует это внедрение целым рядом льгот и программ [2]. В 2016 году, в принятом Японией документе, «Пятом базовом научно-техническом плане», глобальной задачей стал переход от Германской концепции «индустрия 4.0» к новой, чисто японской концепции «общество 5.0», в которой новые технологии, особенно ИИ, повсеместно интегрированы во все сферы, такие как: производство, логистика, финансовый сектор, строительство, социальное обслуживание и многое другое. Именно ИИ отдавалась ключевая роль, при этом каждое предприятие работало по своему плану внедрения. Только в 2018 году Япония потратила 370 миллионов долларов на разработку компьютеров и чипов нового поколения, которые могли бы использоваться для эффективной работы искусственного интеллекта, в то время как, расходы на ИР составили 720 миллионов долларов [3]. Как видим, за счет внедрения ИИ во все основные сферы жизни общества, удалось значительно повысить доход предприятий и государства, а значит и граждан. (табл.1)

Табл.1 – Обзор и прогноз японского рынка ИИ по отраслям до 2030г. в млрд.долл. США.

Сектор	2015 г.	2020 г.	2030 г.
ИКТ	1,65	7,45	21,44
Финансы и страхование	5,38	20,4	42,74
Строительство	714,6 млн	10,98	53,51
Электричество и газ	271 млн	4,71	17
Сельское и лесное хозяйство, рыболовство	25,3 млн	285,5 млн	3,47
Промышленность	1,02	26,8	110
Розничная и оптовая торговля	13,1	42,3	137
Технические услуги	81,3	2,2	5,55
Транспорт	903,5 тыс	41,6	275,4
Недвижимость	44,2 млн	2,19	4,38
Образование	1,83	4,55	8,38
Реклама	5,72	17,44	32,56
Медицинское обслуживание	309,9 тыс	5,2	19,71
Социальные услуги	1,18	15,46	19,71
Развлечения	2,04	5,41	13,64
Логистика	420 тыс	1,3	4,54

Ожидаемый объем рынка составит примерно 270 миллиардов долларов. Вместе с производством беспилотных автомобилей выйдет порядка 400 миллиардов [4]. Таким образом, проанализировав рост экономики Японии с учетом массового внедрения в производство и социальную сферу высоких технологий, особенно ИИ, приводит к значительному улучшению эффективности производства предприятий, очень сильно увеличивает доход предприятий, государства и граждан, а также стимулирует еще большее развитие наукоемкого производства и позволяет Японии занимать место одной из самых технологически развитых стран мира.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова Н.И. Инновационная политика: теория и практика // Мировая экономика и международные отношения. 2016. Т. 60. № 1. С. 5–16. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25810720>
2. Чесбро Г. Открытые инновации. Создание прибыльных технологий / пер. с англ. В.Н. Егорова. М.: Поколение, 2007. 336 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004158705>.
3. Кинэн М. Технологический Форсайт: международный опыт // Форсайт. 2009. Т. 3. № 3. С. 60–67. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=16210806>
4. Иванова Н.И., Данилин И.В. Антикризисные программы в инновационной сфере // Мировая экономика и международные отношения. 2010. № 1. С. 26–37. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=13554765>.
5. Дынкин А.А., Иванова Н.И. Глобальные инновационные процессы // Россия в полицентрическом мире: монография / под ред. А.А. Дынкина, Н.И. Ивановой. М.: Весь мир, 2011. С. 13–28. URL: https://www.imemo.ru/index.php?page_id=645&id=541

Потягаева А.А.

студент 1 курса направления подготовки
31.05.01 «Лечебное дело»

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Potyagaeva A.A.

1st year student, 31.05.01 "Medical business"

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА УРОВЕНЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ

THE IMPACT OF THE PANDEMIC ON THE LEVEL OF DIGITALIZATION IN THE SERVICE SECTOR

Аннотация: В работе рассматривается влияние, которое пандемия оказывает на уровень цифровизации в сфере услуг. Выделены преимущества цифровизации в сфере бизнеса. Определены меры господдержки бизнеса, которые способствуют преодолению барьеров на пути к цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, пандемия, интернет услуги, экономика.

Annotation: The paper examines the impact that the pandemic has on the level of digitalization in the service sector. The advantages of digitalization in the field of business are highlighted. Measures of state support of business that contribute to overcoming barriers to digitalization have been identified.

Keywords: digitalization, service sector, pandemic, Internet services, economy.

В условиях пандемии вопрос о цифровизации различных сфер общественной деятельности стал главным предметом дискуссий экспертов. До начала пандемии не многие понимали какие именно преимущества будут у того, кто вовремя освоиться в сфере цифровизации и внедрит ее в свой бизнес. Однако, когда пандемия COVID-19 оказала заметное влияние на экономику России многие, изменили своё мнение. Треть компаний за первую половину 2020 года понесла убытки более 1,5 млрд. руб., 46% представителей бизнеса пострадали от снижения спроса на продукцию и услуги. Такая же часть населения (46%) отметила серьезное сокращение доходов, а 33% – сбережений. Мнения экспертов относительно того, как именно эти изменения повлияют на скорость цифровизации в сфере услуг, разнятся. Одни считают, что пандемия и кризис, который за ней последовал, стали главными движущими силами на пути экономики к цифровой трансформации, другие же говорят о том, что пандемия принесла лишь негативные последствия. Однако влияние пандемии на экономику было не только негативным. Она послужила катализатором процессов цифровизации корпоративного и государственного сектора. Так, например, 57% представителей бизнеса отмечают, что пандемия COVID-19 способствовала ускорению цифровизации внутри компаний, 38% – изменению культуры управления и корпоративной культуры, а 29% устранению или реорганизации неэффективных процессов, отделов и регламентов.

На сегодняшний день понятие цифровизации претерпелось ряд изменений. Так, если еще совсем не давно цифровизация предполагала лишь изменения текущего формата деятельности на цифровой, то сейчас этот термин рассматривают с точки зрения создания новых бизнес-процессов, степень развития которых сейчас определяет конкурентоспособность бизнеса. Преимуществами цифровизации в бизнесе являются: Появление новых источников дохода. Появление новых возможностей и технологий, способствующих развитию. Происходит оптимизация процесса, позволяющая экономить ресурсы. Повышается качество обслуживания потребителя, в связи с тем, что новые технологии позволяют моментально реагировать на изменения в предпочтениях потребителя и предлагать соответствующие товары и услуги, тем самым повышая уровень удовлетворённости потребителя. Но вместе с преимуществами цифровизация имеет ряд проблем. В основном это нехватка квалифицированных кадров в компании, которые могут работать в новом формате, а также недостаток финансов. Представители бизнеса и эксперты предполагают, что в качестве меры господдержки бизнеса, которые помогут преодолеть это проблемы цифровизации могут выступать:

- 1) Финансовая поддержка предприятий, отстающих по темпам цифровизация (малым и средним)
- 2) Создание и развития баз обучения глав компании руководству над процессами цифровизации, а также повышение цифровой бизнес-грамотности рядовых сотрудников
- 3) Совершенствование нормативно-правового регулирования в области хранения обработки данных [1].

Следует отметить, что из-за того, что Пандемия ещё больше ускорила стремительный переход сферы услуг в онлайн формат, появились новые направления онлайн услуг. По итогам 2020 г. совместное потребление экономики России выросло на 39 %, что превысило 1 млрд. рублей.

Также резко возросла значимость сервисов для поиска работы, их доля выросла от 140 млрд рублей до 183 млрд рублей всего за 1 год.

В 2020-м году онлайн платформы позволили компаниям оптимизировать расходы и продолжит работу во время карантина, в России 72 % исполнителей в сфере услуг пользуются онлайн-каналами для привлечения клиентов, наиболее популярным сайтом для поиска мастеров и клиентов на сегодняшний день является «Авито Услуги». Данные платформы берут на себя модернизацию контента компании, верифицируются аккаунты исполнителей по паспорту или статусу компании по ИНН и т.д. По данным того же сайта «Авито Услуги» за прошедший год пользователи услуг стали на 58% чаще пользоваться онлайн сайтами, аргументируя это нежеланием звонить в фирму лично или тем что испытывают больший комфорт от использования интернет-платформами: где все быстро, понятно и удобно, а что самое главное в условиях пандемии – безопасно. С каждым днем доля пользователей Российскими интернет ресурсами возрастает, как и общая доля влияния интернета и цифровизации на экономику. Согласно исследованию РАЕК за 2020 год вклад российских интернет ресурсов в экономику страны вырос на 22 %, что составило 6,7 трлн рублей. При этом аудиторию достигла значения в 97,44 млн человек, это почти 80% населения старше 12 лет [2].

Таким образом, цифровые технологии и изменения, которые они внесли в повседневную жизнь людей и работу компаний, создали новые экономические возможности, в результате чего активизировались процессы трансформации целых отраслей экономики и систем взаимодействия производителей и потребителей. И это шаг за шагом восстанавливает и укрепляет экономику нашей страны после кризиса пандемии COVID-19.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Данилин, И.В. Влияние цифровых технологий на лидерство в глобальных процессах: от платформ к рынкам / И.В. Данилин // Формирование цифровой экономики в России: проблемы, риски, перспективы
2. Попов, Н. А. Оптимизация производственных процессов в условиях цифровизации / Н.А. Попов, 2019 г.

Прудников Н. А.

*студент 2 курса направления подготовки
47.03.03 Религиоведение*

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Prudnikov N. A.,

2nd year student, 47.03.03 Religious studies

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY IN RUSSIA

Аннотация: рассмотрены понятия «цифровая экономика», «цифровая трансформация» и намечены перспективы развития в России цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, цифровые технологии.

Annotation: the concepts of "digital economy", "digital transformation" and prospects for the development of the digital economy in Russia are considered

Keywords: digital economy, digitalization, digital technologies.

Цифровизация способствует повышению конкурентоспособности национальной экономики, и поэтому страны стремятся ее внедрять, чтобы занимать лидирующие позиции на рынке. Цифровизация также оказывает влияние на создание новых форм рыночного предложения, бизнес-процессов, моделей, являющихся результатом использования цифровых технологий. Данное понятие включает в себя широкий спектр инновационных возможностей, таких как: новые продукты, платформы, услуги и качество обслуживания.

Термины и «цифровизация», «цифровая трансформация», «цифровая экономика» прочно вошли в научных и деловой оборот, несмотря на то, что пока не имеют четкого определения. Одно из первых значений термина «цифровая трансформация» – это переход от аналоговых данных к цифровым – то, что сегодня принято называть цифровизацией. Для разных специалистов процесс цифровизации имеет свои акценты. Инженеры и разработчики склоняются к тому, что центром внимания цифровой трансформации являются технологии, на которых она базируется, бизнес-консультанты полагают, что основное внимание должно быть направлено не на технологии, а на переосмысление стратегии компании. Специалисты по персоналу видят задачу в подборе людей с новым пониманием цифрового бизнеса. Отсюда возникают и разные ответы на вопросы, – в чем сущность явления, когда оно появилось и как его измерить [3]. Подходы российских ученых в определении «цифровой экономики» практически не отличается от подходов своих зарубежных коллег. Одни из них подразумевают под цифровой экономикой только ту часть экономики, которая основана на современных ИКТ. Другие рассматривают цифровую экономику достаточно широко, ассоциируя ее со всей

экономикой государства. Это, в первую очередь, характерно для правительственных программ, в которых цифровая экономика – экономический уклад или уклад жизни всего общества [2].

Цифровизацию можно охарактеризовать, как процесс внедрения современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства. Стратегическое управление бизнесом переходит от традиционных моделей к современной системе цифровых решений, где можно наблюдать реализацию различных методов и подходов. Условно их можно разделить на два типа в зависимости от микро- или макроэкономических задач: внутренняя интеграция: подразумевает не только автоматизацию бизнес процессов, но и инновации, модернизацию в корпоративной структуре; внешняя интеграция: связь с текущим положением компании на рынке.

Цифровая трансформация на макроэкономическом уровне подразумевает различные факторы, включая так называемую обработку больших данных, каналы социальных сетей, искусственный интеллект и т. д.

В рамках микро- и макроэкономических показателей стран, ученые выделяют следующие факторы оценки уровня цифровизации экономики:

- мобильное подключение к интернету для коммерческого доступа, позволяющее использовать специальные бизнес-приложения;
- скорость передачи данных по контракту для самого быстрого фиксированного интернет-соединения, составляющее не менее 100 Мбит/с;
- программный пакет, который позволяет предприятиям обмениваться информацией;
- компании, чьи бизнес-процессы автоматизированы с бизнеспроцессами их поставщиков и/или клиентов;
- компании, которые отправляют только бумажные счета;
- компании, инвестирующие в высокотехнологичные средства облачных вычислений;
- компании, которые анализируют большие данные из всех источников;
- компании, изучающие собственные базы данных с помощью интеллектуальных устройств или датчиков автоматизации;
- компании, способные получать большие объемы данных с геолокации мобильных устройств. Предложенный учеными набор переменных является полноценным и детальным способом оценки уровня цифровизации стран с точки зрения экономики [1].

В заключение важно отметить, что в нашей стране развитие цифровой экономики является одной из национальных целей. Сегодня все сферы деятельности претерпевают перемены, обусловленные стремительным развитием цифровых технологий. Для выхода России на новый уровень развития экономики, социальных отраслей нужны собственные научные решения и передовые разработки в тех направлениях, где накапливается мощный технологический потенциал. Необходимо стимулировать создание и использование отечественного программного обеспечения безопасности, наличие технологий, которые позволяют максимально точно оценить текущее состояние экономики, а также эффективно прогнозировать развитие, обеспечивать быстрое реагирование на изменения конъюнктуры национальных и мировых рынков, учитывая компетенции и тренды, решать уже существующие проблемы с помощью регулирования развития цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Иродова Е. Е. Уровень развития цифровизации экономики стран-лидеров: проблемы методологии исследования / Е. Е. Иродова, А. М. Соколов // Вестник Ивановского государственного университета. – 2021. – Вып. 4 (50) – С.14-22.

Кох Л.В., Кох Ю.В. Анализ существующих подходов к измерению цифровой экономики / Л.В. Кох, Ю.В. Кох // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12, № 4. С. 78–89.

Прохоров А., Коник Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. – М.: ООО «АльянсПринт», 2019. – С.17.

Пудакхин В.С., Неп Я.А.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Неп Y.A., Pudakhin V.S.,

*2nd year students,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ

SMALL AND MIDSIZE BUSINESSES IN THE CONDITIONS OF DIGITAL INSTABILITY: MODERN CHALLENGES AND POSSIBILITIES OF DEVELOPMENT

Аннотация: блокировка социальных сетей затронула не только обычных пользователей, но и предпринимателей: владельцев малого и среднего бизнеса. В данной статье рассмотрены альтернативные варианты ведения бизнеса на современных отечественных платформах.

Ключевые слова: инстаграм, ВКонтакте, телеграм, малый бизнес, средний бизнес, блоггеры, платформа, социальная сеть, экономика.

Annotation: blocking of social networks affected not only ordinary users but also businessmen: small and middle business owners. In this article the alternative variants of doing business are considered on modern home platforms.

Key words: instagram, VKontakte, telegram, small business, medium business, bloggers, platform, social network, economy.

Современные технологии позволяют развиваться малому и среднему бизнесу вне зависимости от условий материального мира, это обуславливается наличием социальных сетей и платформ, которые позволяют вести предпринимательскую деятельность в интернете.

Одной из самых распространенных платформ ведения бизнеса до марта 2022 года в Российской Федерации и в других странах мира являлся «INSTAGRAM», ныне признанная запрещённой организацией.

Средний и малый бизнес столкнулся с такими проблемами как: частичная или полная потеря клиентской базы и прибыли. Данная проблема, действительно, сильно повлияет на экономическую среду, аналитики уже подсчитывают экономические последствия запрета Инстаграма. На сегодняшний день, в российском сегменте, Инстаграм насчитывается:

- 1100 блогеров с аудиторией в миллион подписчиков и более;
- 18,5 тысяч блогеров с аудиторией от 100 тысяч и до миллиона подписчиков;
- 255 тысяч блогеров с аудиторией от 10 до 100 тысяч подписчиков;
- 268 тысяч блогеров с аудиторией от 5 до 10 тысяч подписчиков.

Совокупный доход всех блогеров от рекламы в Инстаграме оценивается примерно в 100 миллионов долларов в год [1].

Помимо рекламы блогеры осуществляли непосредственно прямые продажи, что по данным аналитиков превышает совокупный доход от рекламы в 2 раза.

Какие инструменты предлагал инстаграм и чем их можно заменить?

В функционал социальной сети входит:

1. Автоматический анализ целевой аудитории.
2. Таргетированная реклама (является более бюджетным способом продвижения).
3. Фото и видео публикации товаров и услуг.
4. Инструменты связи клиента и производителя (директ).
5. Видеоконференции.
6. Анализ статистики аккаунта с помощью инструмента Insights.

И многие другие функции, которые, к сожалению, на данный момент времени ни одна отечественная платформа компенсировать не может.

Сейчас важным действием бизнесменов является искать альтернативные площадки, чтобы не потерять потенциальную и упущенную прибыль.

Мы предлагаем рассмотреть такие площадки, как:

1. Telegram.
2. ВКонтакте.

При комбинированном использовании данных площадок у предпринимателей появится возможность компенсировать возможности запрещенной социальной сети.

Telegram обладает удобными инструментами в виде чатов, а также собственной системой оплаты товаров и услуг. Поддерживает форматы фото и видео презентации и конференциями, однако статистических данных на данной платформе не имеется. В связи с этим мы предлагаем также использовать платформу ВКонтакте. Отечественная социальная сеть позволяет предпринимателям знать количество посещений в группу, возраст и пол целевой аудитории.

После блокировки запрещенных Instagram и Facebook огромное число пользователей перешло в Telegram, VK («ВКонтакте») и «Одноклассники». На данный момент доля Telegram в общем объеме трафика мессенджеров за первые две недели марта увеличилась с 48% до 63% по сравнению с аналогичным периодом прошлого месяца. С момента запрета Instagram на территории нашей страны российские Telegram-каналы пережили более 40 млн. новых подписок [2].

Вышеуказанная информация доказывает тот факт, что большая часть пользователей инстаграма переходит на предложенные нами платформы и дает новые перспективы для владельцев малого и среднего бизнеса. Несмотря на трудности, с которыми сейчас сталкивается малый и средний бизнес, всегда есть альтернативные варианты их решения. Сегодняшние проблемы стали возможностями для развития отечественных социальных сетей, а также площадок для ведения бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Финансовое толкование. Стали известны экономические последствия закрытия Инстаграм в России. URL: <https://fintolk.pro/news/stali-izvestny-jekonomicheskie-posledstvija-zakrytija-instagram-v-rossii/>. – (Дата обращения: 19.03.2022)

2. Новосибирские новости. Чем заменить запрещённые социальные сети. URL: <https://nsknews.info/materials/chem-zamenit-zablokirovannye-v-rossii-instagram-facebook-i-bookings/>. – (Дата обращения: 22.03.2022)

Резакова В.И.

*студент 2 курса направления подготовки
42.03.02 Журналистика*

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И. В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Rezakova V.I.,

*2nd year student of the direction of training
42.03.02 Journalism*

Supervisor:

Bayrakova I.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ТЕЛЕИНДУСТРИИ

DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE TELEVISION INDUSTRY

Аннотация: Проведен факторный анализ современных маркетинговых тенденций в сфере телеиндустрии. Выявлены ключевые направления изменений, связанные с дифференциацией структуры потребностей, повышением концентрации телевизионного контента, институциональными сдвигами в способах телесмотрения, ускоренным насыщением информационного поля и повышением порога восприятия рекламных сообщений.

Ключевые слова: телеиндустрия, маркетинг, цифровизация, способы телесмотрения, медиабизнес, реклама.

Annotation: a factorial analysis of modern marketing trends in the television industry was carried out. The key areas of change associated with the differentiation of the structure of needs, an increase in the concentration of television content, institutional shifts in the ways of television viewing, accelerated saturation of the information field and an increase in the threshold for perceiving advertising messages have been identified.

Key words: TV industry, marketing, digitalization, TV viewing methods, media business, advertising.

Телеиндустрия – это основа современного медиабизнеса, развитие которой происходит непрерывно. Огромная конкуренция в данной сфере приводит к нестандартным стратегиям развития маркетинга. В настоящее время в Российской Федерации насчитывается более чем триста уникальных телеканалов, каждый из которых нуждается с собственной стратегии с целью привлечения аудитории.

Цифровые технологии также не стоят на месте и являются одним из способов удержания аудитории. Растут потребности, растут и цифровые технологии, которые приводят к развитию технологий цифрового вещания и цифровизации, делая данную проблему актуальной. Так, за период 2020-2021 гг. резко выросла цифровизация ИТ-отрасли. Из-за пандемии выросла нагрузка на рабочие станции, ЦОДы, сети, что потребовало их модернизации. Этот тренд на инвестиции в ИТ-отрасли продолжит развитие и в 2022 году и, прежде всего, продолжатся масштабные проекты в сфере ГосТех. Следовательно, рост будет, его динамика будет зависеть

от общего состояния экономики и от того, насколько большие инвестиции государство будет готово сделать в ИТ-отрасли.

Цифровые технологии также направлены на определение стратегического вектора развития телеиндустрии, которая ориентирована на потребителя, где: потребитель должен получать предоставляемый продукт в удобное для него время и в конкретном месте; продукт должен быть персонализированным; потребитель будет производить оплату данного продукта любым удобным для него способом.

Также, под влиянием новых потребностей и технологического прогресса значительным изменениям подвергается и телевизионный контент. Все чаще наглядные видеозаписи очевидцев попадают на экраны телевидения и в интернет, так как это более оперативный способ передачи информации, который пользуется большей популярностью. Следовательно, данный «мобильный формат» - это и есть основа телеэфиров. Оперативно, интересно, небольшой по времени формат и с места событий - все, что любят современная аудитория.

Цифровизация помогает людям во всех сферах жизни. К примеру, растет спрос на онлайн-видео: съемка на мобильный телефон в настоящее время весьма популярна и быстро распространяется, она способна создавать цельные сжатые фрагменты контента, которые удобно просматривать в любом месте и в любое время. Также, большая часть аудитории переходит на интернет-площадки, что связано с удобством и свободой пользования. Если эфир можно пропустить или не успеть посмотреть, то на интернет-площадке можно найти интересующую запись, чем многие в настоящее время пользуются. Вывод телеконтента на компьютерные экраны создает новую модель телесмотрения, образующую свободу выбора и преодолевающую монополизм модели массового телевидения с ее телевизорами.

Таким образом, можно сделать следующий вывод вышесказанному. Актуальные маркетинговые тенденции развития глобальной телеиндустрии связаны с цифровой революцией и перспективой в дальнейшем полного отказа от аналогового вещания. Возникновением новых контентных форматов, в том числе увеличением объема самостоятельного производства видеоконтента на мобильные телефоны, различные устройства самими зрителями; трансформацией способов телесмотрения, уходом от модели просмотра, привязанной к каналу, просмотром на других и интернет-площадках, конвергенцией СМИ и переходом к созданию мультимедийной продукции. Для телеканалов является серьезной задачей привлекать аудиторию, конкурируя с интернет-площадками; создавать уникальный контент в «мобильном формате».

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Телевидение в России: состояние, тенденции и перспективы развития. Отраслевой доклад. – М.: Федер. агентство по печати и массовым коммуникациям, 2011. – 102 с.
2. Колобова Е. Ю. Особенности маркетинговой деятельности на телеканале в условиях евразийской интеграции // Евразийская интеграция: экономика, право, политика. Международный научно-аналитический журнал. 2016. № 1 (19). С. 50-56.
3. Телевидение в России в 2016 г. Состояние, тенденции и перспективы развития. Отраслевой доклад / под ред. Е. Л. Вартановой и В. П. Коломийца. URL: <https://istina.msu.ru/reports/66340750/> (дата обращения: 16.12.2017).

Репная А.С.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Repnaya A.S.,

1st year student, 38.04.08 Finance and credit

Scientific adviser:

Kochetkova N.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF TOURISM SERVICES

Аннотация: В статье рассматривается развитие цифровизации в туристической сфере. Проанализированы перспективные направления использования цифровых технологий в сфере туризма. Выделена роль маркетинга для развития туризма, дана характеристика маркетингового комплекса и его особенности для туристской деятельности. Рассмотрены наиболее перспективные направления цифровизации в сфере туризма.

Ключевые слова: цифровизация туризма, цифровые технологии в туризме, туристический рынок, маркетинг в туризме.

Annotation: The article discusses the development of digitalization in the tourism sector. Promising directions for the use of digital technologies in the field of tourism are analyzed. The role of marketing for the development of tourism is highlighted, the characteristics of the marketing complex and its features for tourism activities are given. The most promising areas of digitalization in the field of tourism are considered.

Key words: digitalization of tourism, digital technologies in tourism, tourism market, marketing in tourism.

Развитие экономики в современном мире связано с цифровизацией всей ее деятельности. Не остался в стороне от процесса цифровизации и сектор туристических услуг, наиболее активно внедряющий цифровые технологии. В сфере туризма постоянно расширяется применение новых цифровых технологий, они становятся доступнее для всех.

Современные программные приложения могут быстро реагировать на предпочтения туриста, помогать в поиске места назначения и проводить оценку туристических достопримечательностей организации. На основе этой информации можно анализировать данные о туристическом профиле, объекты, которые они посещают, количество времени, затрачиваемое на посещение туристических объектов, и так далее.

Цифровой маркетинг как средство продвижения товара или услуги стал важной частью современной экономики. Каждый крупный сегмент рынка развивается с помощью цифровых технологий, используя их для увеличения продаж, узнаваемости бренда, создания определенных трендов, связанных с деятельностью компании или организации. Туризм

рассматривает цифровые технологии как кратчайший и наиболее эффективный способ достижения своей цели. Поскольку конечный пользователь может находиться за тысячи километров от маршрута своего путешествия, цифровое продвижение играет важную роль в индустрии туризма [5].

Рассмотрим наиболее перспективные направления цифровизации туризма:

1) Маркетинговый комплекс. Для продвижения туристических услуг необходимо правильно использовать так называемый «маркетинговый пакет» услуг. Коллектив авторов [3] добавляют к четырем компонентам маркетингового комплекса: товар (Product), цена (Price), продвижение товара на рынке (Promotion) и доставке товара до потребителей (Place), еще три «Р»: персонал компании (People), вещественные доказательства (physical evidence) и процесс (Process). Таким образом модель маркетинга трансформируется в модель 7Р, включающей уровень развития стандартизации услуг и качества услуг, модификацию услуг и наличие «послепродажного» обслуживания» [3]. Таким образом, для удовлетворения туристского спроса необходимо наличие нескольких элементов. Если один из них отсутствует, стратегическая цель туризма не может быть достигнута.

2) Онлайн покупка туров, разработанных туроператорами. В настоящее время цифровой туризм развивается в различных формах, одной из которых является онлайн-покупка туров, разработанных туроператорами. В перечне интернет-ресурсов, предлагающих такие услуги, можно назвать поисковик сети туристических агентств «Мой горящий тур», систему поиска туров Авианта, интернет-магазин туров Travelata.ru, LevelTravel и др. Данные ресурсы позволяют осуществлять поиск подходящих туров, предлагаемых различными туроператорами, на основе заданных критериев, учитывающих личные предпочтения и пожелания клиентов, находить горящие туры, отслеживать изменение цен на интересующие туры в целях не упустить момент совершения сделки купли-продажи туристского продукта в пользу потребителя [4].

3) Технология блокчейн. Данная технология предполагает нахождение данных о покупках туристических услуг в едином цифровом пространстве, что может помочь каждому из участников процесса оказания услуг по реализации туристского продукта, с целью ориентирования на реальную информацию о потребителях и предвосхищения их потребностей за счет персонализации рекламных предложений. Например, Lufthansa уже начала работать с блокчейн-стартапом WindingTree для внедрения и оценки эффективности децентрализованных приложений для любительских путешествий. Кроме того, одной из современных форм цифровизации туризма является разработка мобильных приложений, полезных для туристических поездок. Например, приложения Яндекс Карты и Google Карты предоставляют пользователям возможность построить маршрут из одной точки в другую с помощью личного автомобиля, общественного транспорта или пешком [2].

4) Технические новшества. К таким нововведениям можно отнести: QR-код, мобильные путеводители и справочники, онлайн-сервисы, содержащие информацию о путеводителях и справочниках, а также виртуальные туры.

Использование QR-кода в экскурсионной деятельности становится безграничным. Например, QR-код присваивается любому историческому объекту или музейному экспонату. После сканирования QR-кода камерой смартфона на экране высвечивается вся историческая информация, интересные факты звуковые дорожки, короткий видео обзор, ссылки на более расширенную информацию. Такие технологии позволяют самостоятельно изучать экскурсионные маршруты. Следует отметить, что в последние годы наблюдается тенденция появления и применения различных инновационных форм организации экскурсионной деятельности. Таким образом, целесообразно использование таких форм инноваций, как радиогид, QR-код, квест-экскурсия. Использование возможностей цифровых и инновационных технологий поможет улучшить качество и повысить конкурентоспособность услуг, экскурсионной деятельности, а также обеспечить должную прибыль на туристическом рынке города или региона [1].

5) VR-экскурсии.

VR-экскурсии базируются на технологии панорамных снимков. Суть этой технологии заключается в следующем: многочисленные сферические фото, объединяются в единую панорамную картинку. За счет этого у зрителей появляется возможность смотреть по сторонам, верх и вниз, акцентировать внимание на деталях. Данная концепция заключается в следующем: участникам экскурсии выдаются VR-очки, в ходе экскурсионного маршрута они рассматривают местность на определенном участке, далее одевают очки и перед глазами уже не современные улицы с магистралями и рекламными вывесками, а древний город. Таким образом VR-экскурсии позволяют полностью погрузиться в атмосферу прошлого, что становится востребованным направлением в наше время.

6) Умные гостиницы или Smart Hotel.

Умный (Smart) отель это взаимосвязь различных приборов и механизмов, которые связаны между собой и обмениваются данными для создания максимально комфортной атмосферы для клиента. Умные гостиницы включают в себя интеллектуальную систему освещения, переключатели и мобильное управление, энергоэффективные и адаптивные системы отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха, автоматизированное и дистанционное управление всеми инженерными системами, управление шторами, электронные гостиничные замки, интерактивное гостиничное телевидение. Помимо цифровых технологий, находящихся внутри номера, умный Smart отель включает в себя автоматизированное бронирование, регистрацию и заселение, виртуальную реальность, искусственный интеллект (роботизированный персонал), мобильное приложение для маршрутизации внутри отеля.

Таким образом, на данном этапе цифровизация туризма включает в себя такие составляющие как онлайн покупка туров, разработанных туроператорами, технология блокчейн, использование QR-кода, мобильные путеводители и справочники, онлайн-сервисы, содержащие информацию о путеводителях и справочниках, также виртуальные туры, VR-экскурсии, а так же Smart отели. Можно сделать вывод, что цифровизация туристического комплекса активно заимствует новые течения, однако это носит точечный характер и распространено в узких кругах. Причиной тому может быть отсутствие запросов у потребителей или отсутствие интереса у бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дарибаева А.К. Актуальные вопросы развития туризма в республике Казахстан / А. К. Дарибаева, Ф. А. Шуленбаева // Экономика и бизнес теория и практика. – 2016. – №5. – С.208-212. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-voprosy-razvitiya-turizma-v-respublike-kazakhstan/viewer> (дата обращения 13.04.2022).

2. Digital tourism as a key factor in the development of the economy = Цифровой туризм как ключевой фактор развития экономики / M. Watkins, S. Ziyadin, A. Imatayeva (et al.). – DOI: 10.21003/ea.V169-08 // Економічний часопис - XXI. – 2018. – Т.169, №1-2. – С.208-212. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35452242> (дата обращения 13.04.2022).

3. Economic rationale for the investment attractiveness of China at present = Экономическое обоснование инвестиционной привлекательности Китая в настоящее время / S. Ziyadin, S. Sueubaeva, N. Kabasheva, M. Moldazhanov. – DOI: 10.21003/ea.V163-07// Економічний часопис - XXI. – 2017. – Т.163, №1-2. – С.35-40. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=29147924> (дата обращения 13.04.2022).

4. Impact of digital marketing development on entrepreneurship = Влияние развития цифрового маркетинга на предпринимательство / K. Bizhanova, A. Mamyrbekov, I. Umarov, (et al.). – DOI: 10.1051/e3sconf/201913504023 // E3S Web of Conferences. – 2019. – URL: https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/61/e3sconf_ite18_04023.pdf (дата обращения 13.04.2022).

5. Specificity of using information technologies in the digital transformation of event tourism = Специфика использования информационных технологий в цифровой трансформации событийного туризма / S. Ziyadin, N. Tovma, G. Z. Ismail // International Journal of Civil Engineering and Technology. – 2019. – Vol.10, №1. – P.208-212. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=38660467> (дата обращения 13.04.2022).

Реутов В.Е.

*Директор Института экономики и управления, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой маркетинга, торгового и таможенного дела,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Reutov V.E.,

*Director Institute of Economics and Management, Doctor of Economics, Professor, Head of the Department of Marketing, Trade and Customs,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

DIGITAL MATURITY AS A STRATEGIC PRIORITY PUBLIC ADMINISTRATION SYSTEMS

Аннотация: Цифровая трансформация – одна из ключевых задач и способов повышения эффективности российской экономики. В статье выделяются проблемы и противоречия цифровой экономики; рассматривается необходимость развития цифрового государства; отмечается, что приоритет цифровизации государственного управления – достижение его цифровой зрелости.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровая зрелость, государственное управление.

Annotation: Digital transformation is one of the key tasks and ways to improve the efficiency of the Russian economy. The problems and contradictions of the digital economy are highlighted; considers the need for the development of a digital state; it is noted that the priority of digitalization of public administration is the achievement of its digital maturity.

Keywords: digital economy, digital maturity, public administration.

Сегодня цифровая повестка становится все более насущным требованием современной эпохи, а цифровизация – императивом развития для стран, которые хотят обеспечить себе конкурентоспособное положение в постоянно изменяющемся мире. Большая часть мира перешла от «первичной» цифровизации – создания необходимой инфраструктуры доступа в сеть Интернет – к «вторичной», т. е. созданию как можно большего количества отдельных цифровых решений, объединяющихся в целостные многомерные системы.

В современных условиях влияние технологий носит глобальный характер, и правительство России стремится стимулировать цифровую инклюзивность и трансформацию в рамках целей по развитию цифровой экономики. Новая парадигма социально-экономического развития страны, ключевые принципы и приоритеты которой определены Указом Президента РФ от 21 июля 2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года», предполагает решение социальных, экономических и экологических задач в условиях активного внедрения современных цифровых технологий.

Уровень цифровой трансформации становится ключевым показателем эффективности бизнеса, когда цифровые технологии способствуют формированию новых запросов, требуя немедленной инновационной реакции со стороны национальных хозяйств, ранее созданных экосистем, отдельных предприятий и общества в целом. Цифровая экономика не

ограничивается информационно-коммуникационными технологиями (ИКТ) и цифровыми компаниями. Утверждается, что наибольшую экономическую отдачу дает переход на цифровые процессы и внедрение цифровых технологий в рамках цепочек создания стоимости во всех секторах экономики. Однако предстоит столкнуться со всеми последствиями цифровизации, которые уже сейчас порождают коренные изменения моделей экономической деятельности и социальной жизни. И чем быстрее темп внедрения цифровых технологий, тем сложнее задачи управления становлением цифровой экономики. К вызовам цифровой экономики, проблемам и противоречиям, где существует ярко выраженный дуализм, по мнению ученых, относятся: недостаточная зрелость многих технологий / необходимость уже сегодня выстраивать на их основе новые бизнес-модели:

- неочевидные выгоды от технологий / необходимость вкладывать деньги в разработку;
- растущая конкуренция на рынках / необходимость создавать экосистемы на основе перехода от конкуренции к кооперации;
- незрелые рынки с отсутствием четких границ / необходимость осуществлять превентивную деятельность по их регулированию;
- высокая конкуренция / концентрированные рынки с двумя крупными монополиями;
- низкие затраты при выходе на рынок и возможность развивать малый бизнес / невозможность конкурировать с крупными компаниями и быстро самостоятельно расти;
- производство товаров / необходимость оказывать услуги и осваивать сервисизацию;
- переход на кастомизацию / необходимость усиления стандартизации и регламентов;
- освобождение от непрофильных активов / выхода за «титульный» бизнес [3].

Для достижения целей программы цифровизации в России требуются специальные инструменты оценки, которые могли бы измерить эффективность реализуемых государством мер, выявить проблемы, препятствующие развитию цифровых технологий, скорректировать текущую стратегию и определить приоритетные направления государственной поддержки цифровой трансформации. Одним из таких инструментов может стать оценка цифровой зрелости, поскольку государственная политика и программа цифровой трансформации должны учитывать особенности социально-экономического, технологического, инновационного развития, текущий уровень цифровизации и необходимость развития цифровых технологий. Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации (Минцифра РФ) установлены пять ключевых отраслей экономики и социальной сферы, необходимые для достижения «цифровой зрелости» в рамках национальной цели «Цифровая трансформация»: здравоохранение, образование, городская среда и ЖКХ, транспорт, логистика и государственное управление. Согласно существующим подходам можно определить, что для государственного управления «цифровая зрелость» – это способность эффективно реализовывать социально-экономические задачи, оперативно и прозрачно предоставлять государственные услуги за счет внедрения цифровых технологий, обеспечивающих повышение качества реализации государственных функций и предоставления услуг для граждан и бизнеса. Цифровая зрелость предполагает и развитие новых цифровых институтов и форм государственного управления, таких как электронное правительство, управление на основе единых информационных платформ, что, в свою очередь, требует изменения структуры и организации деятельности существующих государственных учреждений. Одним из базовых показателей уровня «цифровой зрелости» государственного управления в мировой практике является переход от электронного правительства к цифровому [2].

Цифровая зрелость является ключевым показателем степени готовности государства и компаний к внедрению цифровых решений. Для выполнения национальной программы «Цифровая экономика» из федерального бюджета в период 2021-2023 гг. предполагается выделить 552 млрд рублей. Из них 268,7 млрд рублей, то есть около половины всех средств (48,7%), планируется на финансирование федерального проекта «Цифровое государственное управление». Среди стратегических приоритетов федерального проекта – достижение цифровой зрелости системы государственного управления к 2030 году. Согласно методике, разработанной Минцифры РФ, достижение цифровой зрелости в ключевых отраслях экономики и социальной

сферы складывается из таких показателей. Первый учитывает численность специалистов, интенсивно использующих ИКТ – речь идет как о специалистах по ИКТ (разработчики и аналитики ПО, мультимедийные дизайнеры и пр.), так и других профессий (финансовая деятельность, администрирование, маркетинг и пр.). В соответствии с национальными целями в 2030 году численность таких специалистов должна достигнуть 10,8 млн человек по сравнению с 8,7 млн человек в базовом 2019 году. В 2022 году из резервного фонда Правительство РФ выделило 14 миллиардов рублей на предоставление субсидий в целях поддержки IT-отрасли. Второй показатель складывается из расходов организаций на внедрение и использование современных цифровых решений: их целевой объем к 2030 году составляет 3,4 трлн руб. (1,7 трлн руб. в 2019 году). Третий показатель характеризует уровень цифровой зрелости в зависимости от достижения целевого значения 2030 года в десяти отраслях экономики и социальной сферы (промышленности, сельском хозяйстве, строительстве, развитии городской среды, транспорте и логистике, энергетической инфраструктуре, финансовых услугах, здравоохранении, образовании и науки и государственном управлении) [4]. Достижение показателя «цифровая зрелость» возможно через реализацию таких мероприятий: ускоренное внедрение цифровых технологий в отдельных отраслях экономики, социальной сфере и государственном управлении, в основном на основе отечественного программного обеспечения; создание необходимых правовых условий для ускоренного перехода на электронный документооборот при взаимодействии граждан, государства и организаций; создание нормативных и финансовых условий для внедрения цифровых технологий; обеспечение доступности для населения обучения по программам дополнительного образования для получения новых цифровых компетенций, востребованных на рынке труда; внедрение принципов клиентоориентированности в деятельность и процессы взаимодействия государства с гражданами и бизнесом [1].

Таким образом, с постоянным увеличением источников и объемов данных, цифровая трансформация становится необходимым условием для функционирования национальной экономики и стратегического развития. В то же время переход к цифровой экономике сопряжен с необходимостью нахождения ответа на целый ряд политических задач, связанных с преодолением цифрового разрыва, сведением к минимуму возможных негативных последствий для общества. Для преодоления таких проблем необходимо не только стимулировать применение новых цифровых технологий в государственном управлении, а обратить внимание на то, что этот процесс должен носить комплексный характер, то есть учитывать и согласовывать информационные, организационные, правовые, социально-психологические, кадровые, образовательные, технические и другие составляющие. Требуется создание современных инструментов регулирования в таких областях, как безопасность и конфиденциальность данных, защита интеллектуальной собственности, интересов потребителей и культурных ценностей. В целом оценка цифровой зрелости должна учитывать не только готовность и способность государственных органов к использованию цифровых технологий, но и востребованность цифрового взаимодействия со стороны граждан и бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Единый план по достижению национальных целей развития Российской Федерации на период до 2024 года и на плановый период до 2030 года». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/file/ffccd6ed40dbd803eedd11bc8c9f7571/Plan_po_dostizheniyu_nacionalnyh_celey_razvitiya_do_2024g.pdf (дата обращения 01.04.2022).
2. Смотрицкая И.И. Цифровая трансформация государственного управления: основные тренды и новые возможности. – 2021. – С.223-229. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elibrary.ru/download/elibrary_46651178_18033425.pdf (дата обращения 12.04.2022).
3. Стратегии цифрового лидерства. – [Электронный ресурс]. – <https://scientificrussia.ru/articles/strategii-tsifrovogo-liderstva-v-mire-nauki-10-2019> (дата обращения 12.04.2022).
4. «Цифре» ищут порог зрелости. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/4602997> (дата обращения 01.04.2022).

Рожнов А.В.

студент Информатики и Вычислительной Техники,

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Rozhnov A.V.,

Student, Department of Computer Science and Technics,

Scientific supervisor:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

КРИПТОВАЛЮТА: КОНВЕРТАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ

CRYPTOCURRENCY: CONVERTING MECHANISM

Аннотация: В тезисах рассматриваются особенности работы системы криптовалютного обмена и конвертации. Определена роль криптовалют в развитии общества. Уточнено понятие «операции с криптовалютой». Исследованы основные крупные финансовые операции с данной системой, направленные на максимальное улучшение обмена валюты в рамках государств и экономических рынков. Рассмотрены достоинства и недостатки с данной валютой.

Ключевые слов: криптовалюта, финансовые операции, блокчейн, банковские операции, транзакции, сетевые технологии.

Annotation: The Annotations discuss the features of the operation of the cryptocurrency exchange and conversion system. The role of cryptocurrencies in the development of society is determined. The concept of “cryptocurrency transactions” has been clarified. The main large financial transactions with this system, aimed at maximizing the improvement of currency exchange within states and economic markets, have been studied. The advantages and disadvantages of this currency are considered.

Keywords: cryptocurrency, financial transactions, blockchain, banking, transactions, network technologies.

Криптовалюта (исходный термин) – разновидность цифровых денег, разработанная как универсальная конвертируемая платежная система и под собой не имеющая прямого собственника в лице государства и представляющая из себя базы данных, имитирующих банковский хозрасчетный счет со структурным алгоритмом шифрования. Такая валюта стала следствием развития токеной системы, предполагавшей обмен и передачу валюты по счетам посредством специализированных наборов чисел, заверяемых банком и передаваемый в другой банковский субъект, сверяемый при получении таковой валютной транзакции. Но так как в нашей стране в первую очередь платежная система, ориентированная на обмене в рамках цифровой среды, то она использует свои шифрованные алгоритмы, основанные на системах классического обмена, выведенных экономистами либеральной школы, но при этом из-за использования среды «Интернет» существенно адаптированных под новые технологии. В своей основе криптовалюта – код произвольной длины, зависящий от объема поступающих на него запросов и частоты передачи транзакций. Данная цифровая валютная единица хоть и

относительно классических методов оплаты довольно молода, но благодаря эволюции технологического сектора приняла сильное развитие и эволюцию в формате и охвате методов по обмену в рамках многостороннего взаимодействия [1; 2; 3].

Основным преимуществом данного типа денег, реализуемым в рамках сети «Интернет» является его крайняя гибкость. В своей основе как показано ранее «крипта» может иметь абсолютно произвольную длину, в которую может быть зашита необходимая информация о платеже, сумме платежа и даже быть приравнена к какой-либо национальной валюте. В настоящее время многие таковые валюты на основе блокчейн технологии (Ethereum) вполне себе конвертируются в рамках доллара, евро и иных валют, разрешенных для использования в какой-либо стране. Так в «биткойн» размером в 500 гигабайт вполне себе при использовании оптимизационных схем и упрощенной базы данных можно собрать весь платежный трафик в рамках села или небольшого города, что существенно упрощает обмен валютой в рамках данного экономического субъекта. Таким образом, через криптовалюту вполне можно передать целую часть бюджета крупных стран и, соответственно, до другого территориального субъекта с учетом большого количества протоколов защит без потерь по магистральным сетям.

Однако, как и любая молодая платежная система имеет огромное количество недостатков, связанных с технологическими сложностями и низкой правовой накладкой для свободного пользования в ряде стран. Биткойн в настоящее время используется для перевода некой денежной массы в рамках преступных синдикатов. Делается это зачастую для того, чтобы скрыть от платежных систем крупнейших региональных банков напрямую передачу валютных транзакций. Так за биткойн вполне можно приобрести запрещенный препарат, часть тела или же раба и одно из самых опасных достижений в данной области – пересылка базы данных клиентов банков, госструктур или же IT-гигантов, из-за чего огромный пласт информации без какого правового или институционального доступа достается в руки мошенников, благодаря чему многие жители стран подвергаются опасности лишения своих средств через телефонный обман, вредоносный спам и иные незаконные операции по изъятию денежных средств. Это все создает огромные проблемы для классических структур управления государством по выстраиванию нормативного законодательного контроля, тем более когда злоумышленники применяют технологии частных виртуальных сетей, где реальный адрес закрывается фальшивым и создает проблему для прямого отслеживания таковой операции, тогда как компании, реализующей обход адреса не предъявляется претензий [4; 5].

Также огромную проблему составляет и всесторонняя либерализованность криптовалюты, а следовательно, у нее может быть неограниченное число методов по извлечению из нее стоимости. Одним из старейших вариантов добычи является расшифровка хэш-суммы биткойна на предмет уникальной информации, зашитой в нее. Такой процесс называется добычей криптовалюты, или же «майнинг». В рамках него используется коммерческая процессорная электроника, которая имеет встроенную программу, использующая процессорные мощности ЭВМ для извлечения данной желанной информации. Но из-за того, что нужно как можно быстрее расшифровать данный код, необходимо как можно больше процессорных систем, ради чего собственники объединяют компьютеры в целые вычислительные блоки, именуемые так называемыми «фермами». Они потребляют большое количество электроэнергии и становились причиной того, что создавали перебои в сетях и предпосылки для многократного роста цен на видеочипы, что крайне негативно отражалось и на состоянии экономик разных стран. Всё это создавало отрицательную меновую стоимость некоторых валют и выводило большое количество необложенных налогами и реальным трудом в теневой сектор, что способствовало все большему уходу преступлений в «Интернет». Из-за этого всего с майнерами стали прибегать к экономическим преступлениям и на законных основаниях забирать оборудование для добычи криптовалюты и введение запрета на проведение добычи биткойна как в КНР, даже несмотря на то, то механизм добычи перевели на менее энерго и процессорозатратные модели. Также в 2021 году появилась идея о том, чтобы исходный материал маркировать крипто-хэш-суммой, для того чтобы объект труда ими искусства маркироваться как исходный и не подлежащий сомнению. Таковой механизм

невзаимозаменяемых токенов или же Non-Fungible Token (NFT), позволял недолгое время извлекать таким образом прибыль, создавая иллюзию его владения пользователем, потому как фактически продавалась возможность сохранить исходный файл и подтверждалось это тем, что купившему данный предмет имеет свой уникальный ID, что идет вразрез с современной системой авторского права. По сути через NFT можно поддельно продать возможность владения товаром и опять создать его фальшивую стоимость, благодаря чему стали разрастаться NFT пузыри, в том числе и со внедрением в компьютерные игры на условно-бесплатной основе, где к примеру уникальность твоего облика также могла бы стать валютным эталоном для данной игры и таковой частной валюты. К счастью активное непринятие данной технологии позволило обрушить искусственно завышенные котировки по данной криптовалюте и вернуть её до значений, равных валютному курсу стран полупереферийного капитализма по отношению к доллару или евро [1; 6, с.77].

Таким образом, в рамках данной работы доказано, что криптовалютная система может стать крайне выгодной вспомогательной альтернативой для того, чтобы можно было оплачивать различные товары и услуги в большом количестве, используя выгодную и удобную альтернативу токеной системе. Однако для того, чтобы эта система могла приносить только пользу для государства, необходимо чтобы её же оно и контролировало и всячески ограничивало доступ для сторонних лиц, и различная неправомерная транзакция – отсекалась и детектировалась. В сегодняшнем варианте пока нет нормированных актов по контролю данной платежной системы, но в будущем с применением стак, чейн и иных протоколов криптошифрования можно достичь необходимой скорости обмена и обработки транзакций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ««Экономикс»» - Кэмпбел Р.Макконелл., Стэнли Л.Брю.\изд. «АО Реферто» Таллин\Тираж 5000 экземпляров\1995 г.
2. Общие сведения о Криптовалюте – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.gpb-am.ru/press-center/journal/65-chto-nuzhno-znat-o-kriptovaliute>
3. Работа алгоритма Proof of Stake – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.forbes.com/advisor/investing/cryptocurrency/proof-of-stake/>.
4. Скандал с токенами NFT – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.vice.com/en/article/y3dyem/investors-spent-millions-on-evolved-apes-nfts-then-they-got-scammed>.
5. Майнинг -фермы – [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.sravni.ru/enciklopediya/info/majning/>
6. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.

Романюк Е.В.

*к.э.н., доцент, кафедры экономической теории,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В РОССИИ

DEVELOPMENT OF FINANCIAL ECOSYSTEMS IN RUSSIA

Аннотация: В тезисах рассматриваются особенности финансовых экосистем на современном этапе развития экономики. Определена роль финансовых экосистем в развитии общества. Уточнено понятие «финансовые экосистемы». Исследованы основные крупные финансовые российские экосистемы, направленные на максимальное удовлетворение ключевых потребностей клиентов.

Ключевые слов: банк, финансовые экосистемы, финансовые услуги, банковские операции, клиенты.

Annotation: The theses discuss the features of financial ecosystems at the present stage of economic development. The role of financial ecosystems in the development of society is determined. The concept of "financial ecosystems" has been clarified. The main large Russian financial ecosystems aimed at maximizing the satisfaction of key customer needs have been studied.

Keyword: bank, financial ecosystems, financial services, banking operations, customers.

Финансовая экосистема представляет собой цифровое интернет-пространство, в котором клиенту предоставляются сервисы, продукты, и финансовые и нефинансовые услуги. В финансовой экосистеме с клиентами сотрудничают несколько компаний, которые в свою очередь взаимодействуют друг с другом. Условия привлечения компаний в действующую финансовую экосистему постоянно меняются, в зависимости от потребностей клиентов и повышения их уровня качества обслуживания. Финансовые экосистемы создают для клиентов комфортную среду с целью максимального удовлетворения их потребностей для того, чтобы у них не было желаний перейти в иную экосистему. Задачи финансовых экосистем заключаются в следующем: клиентам оперативно получить доступ к надежным сервисам (финансовые ресурсы, такси, доставка продуктов, музыка и видео и др.); оперативно и безопасно оплачивать услуги сервисов, применяя карты банка; максимально перейти на онлайн-формат для получения и оплаты услуг. Возможность выхода и форма банков на экосистемный рынок зависит от того, как осуществляется регулирование, на сколько оно гибкое и связано с нормативно-правовой средой. На данном этапе времени в России наблюдается такая тенденция, которая характеризуется тем, что лидирующие компании на финансовом рынке интегрируются в технологические компании, создавая при этом комплекс финансовых и нефинансовых услуг. Такие технологические компании сотрудничают с компаниями, функционирующими на в интернет среде, и разрабатывают с ними проекты.

Далее исследуем Сбербанк и его развитие как основной российской экосистемы. Так, данный банк постоянно совершенствует свою экосистему с помощью нефинансовых услуг. Для этого банк покупает компании в разных отраслях: от высокопроизводительной обработки данных до телемедицины. Банк трансформирован из обычного финансового учреждения в

высокотехнологическую компанию на основе подразделений SberX и различных лабораторий, ориентированных на исследовательские разработки для большего привлечения клиентов. Экосистема Сбербанка основана на креативных инициативах, вступлений в стратегические альянсы, в сотрудничестве со стартапами, в освоении новых сегментов капитального рынка. Сбербанк внедрил сервисы, включающие единые элементы. Эти элементы применяются специалистами для работы самого банка, а также экспортируются во внешнюю среду. Среди внешних элементов можно отметить следующие: SberCloud, Segmento, «Бизон». Так, SberCloud представляет собой облачные решения для самого банка, партнеров и клиентов. Segmento является элементом, который выступает рекламной платформой на базе данных клиентов о банковских операциях. «Бизон» является услугой по киберзащите от атак хакеров в интернет-сети. Отметим, что Сбербанк ID выступает объединяющим механизмом по регистрации и идентификации клиентов во многих услугах. Банк развивает экосистему и разрабатывает все больше финансовых услуг и сервисов. Можно привести пример в совместном сотрудничестве со многими компаниями, такими как: Mail.ru Group, «Центр речевых технологий», «Союзмультфильм» [1, с. 1117; 3, с.77].

Еще одним крупным банком выступает Тинькофф. Данный банк изначально был создан для онлайн-обслуживания. У банка нет представительств, филиалов, а только центральный офис, который находится в Москве. Банк создал электронную интернет-систему, благодаря которой обслуживаются клиенты всех регионов России, учитываются их потребности, предоставляется большой комплекс услуг и сервисов для физических и юридических лиц. Банк постоянно расширяет свои возможности и создает новые сервисы. Значительно распространяется такие услуги как страхование и бронирование ресторанов. В Тинькофф создана система лайфстайл-банкинг, с помощью которой появилась возможность клиентам банка проводить анализ и планировать свои затраты, инвестировать сбережения, собирать бонусы с помощью программ лояльности, осуществлять бронирование поездок, приобретать билеты в театры и кинотеатры и др. Банк предлагает использовать «Супер приложение», позволяющее осуществлять онлайн-заказы, отдых, различные развлечения, экскурсии, здоровье, доставка продуктов питания, автозаправки, транспорт, каршеринг и др. Данное приложение включает в себя собственные продукты банка, а также сервисы, которые принадлежат деловым партнерам.

Одной из известной финансовой экосистемы можно отметить банк ВТБ. Данный банк позиционирует себя открытой экосистемой. Особенность данного банка заключается в том, что он выделил направления развития услуг: подача объявлений, электронная коммерция, ретейл, телеком, развлечения, транспорт. На данном этапе времени банком реализуется жилищная экосистема «Метр квадратный». Данная жилищная экосистема включает в себя сервисы поиска, проверки, оценки и покупки недвижимого имущества. Сюда также входит планирование и осуществления ремонта недвижимого имущества [2, с. 139].

Итак, финансовые экосистемы – это перспективы будущего. Постепенно многие крупные банки войдут в экосистемы и внедрят свои специальные инновационные проекты с информационными технологиями, востребованными приложениями, сервисами, продуктами и современным комплексом услуг для расширения клиентской базы и максимального удовлетворения их потребностей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Королева, Е. В. Экосистема в экосистеме: развитие финансовых технологий в России // Е. В. Королева, Л. А. Солган / Финансы и кредит. – 2021. – №5 (809). – С. 1116-1131.
2. Кукшкин, С. Н. Трансакционный анализ бизнес-экосистем // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2021. – №5 (119). – С. 138-147.
3. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири. – 2020. – №2 (40). – С. 76-80.

Руденко Э.П.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Rudenko E.P.

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

ANALYSIS OF THEORETICAL APPROACHES TO THE DEVELOPMENT OF IDENTIFYING DIFFERENCES BETWEEN SPATIAL AND REGIONAL ECONOMIES

Аннотация : В данной статье рассматриваются характерные черты пространственной и региональной экономики, анализируются и выявляются различия между ними, а так же рассматриваются теоретические подходы к развитию данных направлений в экономике.

Annotation : This article examines the spatial and regional economy, which are one of the important factors of the components of the economy; the differences between them are analyzed and identified, as well as theoretical approaches to the development of these areas in the economy are considered.

Ключевые слова : экономика, пространственная экономика, региональная экономика, теория.

Keywords : economy, spatial economy, regional economy, theory.

В мире не мало экономических проблем, каждый день учёные ищут новые производительные силы и пути приспособления к новой мировой модели экономического развития. Уже исходя из этого происходит видоизменение теоретических, а также методических основ по размещению производственных сил.

Существует много теорий, относящихся к пространственной экономике, но сегодня разберем основные и наиболее востребованные. Первая теория имеет название «теория полюсов роста». Эту идею предложил французский экономист Франсуа Перру, который считал, что компактно размещенные и динамично развивающиеся отрасли промышленности, которые порождают цепную реакцию возникновения и роста промышленных центров [1]. Простыми словами в основе лежит представление о ведущей роли отраслевой структуры экономики, и в первую очередь, лидирующих отраслей, создающих новые товары и услуги. С точки зрения потребителя это очень важный аспект, ведь люди каждый день хотя что-то новое, им нужны новые продукты, новые услуги. С каждым годом общество меняется и, скажем так, оно очень требовательное, но в то же время оно является основным источником дохода в государстве.

Следующей теорией является теория территориально-производственных комплексов. В ней выражено сочетание экономически взаимосвязанных, но различных предприятий, при этом сосредоточенных на определённой территории и комплексно использующих её ресурсы. Данная теория позволяет экономить средства за счет близкого расположения, то есть уменьшаются затраты на транспортировку материалов для производства каких-либо товаров, к тому же даёт возможность для вторичного использования сырья (это как металлолом, так и отходы). ТПК классифицируются по составу отраслей и охвату взаимодействованных территорий. Еще одна заслуга этой территории - это рациональное использование территории и эффективное расположение экономических районов, что позволяет на определенном участке территории расположить и создать грамотное расположение предприятий для лучшего функционирования. Такие предприятия создают единый объект управления и целостную систему. ТПК гораздо эффективнее справляется с поставленными задачами за счет оптимизированного процесса создания товаров и услуг. Единственное, что для такого комплекса надо – это переквалифицироваться на какую-либо другую сферу производства из-за своих огромных размеров работы.

В свою очередь, региональная экономика является тоже немаловажным фактором при развитии и оптимизации различных экономических процессов. Для данной экономики присущ системный анализ, моделирование, сравнительный анализ, региональное программирование и, конечно же, математические методы. К теоретическим подходам понятия и описания региональной экономики выделяют 3 основных теорий.

Первой рассмотрим теорию регионализма, которая концентрирует свое внимание на вопросах столкновения и пересечения интересов политики и экономики, при этом возникают конфликты, которые не всегда можно быстро и просто решить. Эта теория, можно сказать, держит политику и экономику в балансе, распределяя ресурсы между регионами совместно с политической властью, что не даёт ни одной из сторон «тянуть одеяло на себя». Теория регионализма выступает противником унификации, централизации, а так же против жесткой регламентации общественной жизни.

Вторая по счёту идет теория жизненного цикла. Она говорит нам, что каждый из людей на нашей планете старается поддерживать и, конечно же, улучшать свое финансовое благосостояние на протяжении всей жизни, каждый день без исключения. Еще эта теория утверждает, что индивид не рассматривает отдельные моменты своего бытия, а планирует распоряжение ограниченными ресурсами в более долгой перспективе.

Третья теория, была предложена в 1933 году немецким географом Вальтером Кристаллером. Она гласит, что минимизация среднего расстояния для сбыта продукции или поездок в центры для покупок товара, а также для получения различных услуг происходит благодаря размещению систем населённых пунктов вблизи рыночного пространства, а зоны обслуживания и сбыта со временем формируются в правильные шестиугольники (чем-то напоминает пчелиные соты), что позволяет компактно и органично выставить предприятия на определенной территории, с максимальным полезным коэффициентом для индустрии [2].

Таким образом, пространственная экономика открывает новые возможности экономического роста на современном этапе, что обуславливает вовлечение в экономическую деятельность самых разнообразных ресурсов, и что немаловажно, независимо от их местонахождения, а также даёт возможность снизить производственные затраты, а уже региональная экономика ищет пути оптимизации социально-экономического развития регионов страны, выявляет особенности и тенденции формирования региональных рынков и, конечно же, обосновывает наиболее эффективные формы территориальной организации хозяйства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Теория полюсов роста [электронный ресурс] режим доступа: <https://wiki2.org/ru/>
2. Теоретические основы региональной экономики. [электронный ресурс] режим доступа: https://studopedia.ru/17_86670_tema-I-teoreticheskie-osnovi-regionalnoy-ekonomiki.html

Рускина В.А.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилкина Ж.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Russkina V.A.,

3rd year students,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific supervisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ

TALENT MANAGEMENT AS A MODERN APPROACH TO INCREASING COMPANY EFFICIENCY

Аннотация: В данной статье рассматривается понятие «управление талантами» как стратегическое направление в управлении персоналом и современный подход к повышению эффективности бизнеса. В работе также рассмотрены аспекты разработки стратегии данного явления. Предложены нематериальные методы стимулирования для удержания талантов.

Ключевые слова: управление талантами, специалист, эффективность, высокий потенциал, стратегии управления талантами, нематериальные методы стимулирования.

Annotation: This article discusses the concept of "talent management" as a strategic direction in personnel management and a modern approach to improving business performance. The paper also considers aspects of developing a strategy for this phenomenon. Non-material methods of stimulation for retaining talents are proposed.

Keywords: talent management, specialist, efficiency, high potential, talent management strategies, intangible incentive methods.

Практический в каждой компании есть особо эффективные сотрудники, которые не только добиваются наибольшего результата в рамках своей профессии, но и не боятся браться за сложные и необычные проекты. Таких сотрудников называют талантами, а их активность и любовь к своей работе приносит компании ряд положительных явлений. Благодаря им растет рентабельность и эффективность организации, появляются новые успешные продукты, компания получает преимущества перед конкурентами. Как следствие, современные руководители все чаще ставят перед собой задачи привлечения, удержания и увеличения количества талантливых сотрудников.

Современные исследователи не дают четкого термина «управление талантами» (Talent Management). Каждая организация вкладывает в понятие таланта свой смысл. Так, например, некоторые руководители под талантом понимают отдельных сотрудников с особо высоким потенциалом, а другие рассматривают его в качестве рабочей силы в целом; кто-то утверждает,

что «талант» – это способность, данная человеку при рождении, а кто-то связывает его с опытом, приобретенным в течение трудовой жизни.

С точки зрения бизнес-процессов компаний, находящихся во внешней неопределенности, текущая ситуация в сфере управления талантами характеризуется тем, что талантливые сотрудники являются важным активом для решения рыночных задач компаний и ресурсом, который труднодоступен, в то время как необходимо работать над их мотивацией и развитием.

Исходя из этого, можно выделить основные задачи системы управления талантами:

- помощь в привлечении, удержании и мотивировании особых сотрудников;
- снижение уровня текучести среди ценных кадров;
- повышение эффективности и конкурентоспособности бизнеса;
- создание сильной рабочей команды и формирование HR-бренда [3].

Профессионалы в своей деятельности практически никогда не находятся в поиске работы. Крупные компании прилагают немалые усилия, чтобы их найти и переманить в штат, зачастую обращаясь к услугам представителей таких направлений, как Executive search и Headhunting. Вдвойне труднее обеспечение организации талантливыми кадрами дается представителям средних компаний, которые не могут предложить высокие зарплаты, наиболее комфортные условия труда и уникальную систему вознаграждений. Именно поэтому многие руководители предпочитают вкладывать ресурсы в развитие собственных профессионалов. Так формируются основные стратегии управления талантами: привлечение специалистов со стороны; профессиональное развитие штатных сотрудников; гибридная стратегия.

Стратегия привлечение специалистов со стороны характерна для крупного бизнеса и уникальна тем, что в наиболее короткий срок позволяет сотруднику эффективно работать и вносить ощутимый вклад в развитие компании. Такой подход особенно полезен, когда необходим высокий результат в течение ограниченного времени и компания не заинтересована в обучении штатных сотрудников на данный момент.

Профессиональное развитие штатных сотрудников. Это более длительный процесс, который к тому же требует постоянных вложений в обучение. Однако такой подход не гарантирует то, что обучаемый сотрудник станет специалистом высокого уровня, поэтому важно выявить «правильного» кандидата.

Как правило, сотрудники, имеющие потенциал, имеют ряд особенностей, например, таких как, ориентация на высокие достижения в результатах работы, а не на навыки и опыт работы; ответственный подход к своей работе; готовность принимать участие в экспериментальных проектах и желание модернизировать свою деятельность, а не следовать строго по инструкции.

Ярким примером компании, самостоятельно обучающей сотрудников, в целях создания талантливого специалиста, является американская компания в сфере IT, крупнейший мировой производитель программного и аппаратного обеспечения – «International Business Machines». В этой компании менеджеры по персоналу составляют индивидуальную стратегию развития для каждого сотрудника. В первую очередь проводится тестирование для определения перспектив развития того или иного специалиста, а затем в него вкладываются ресурсы. Ежегодно в компании повышают квалификацию около 20% сотрудников. Также компания внедряет искусственный интеллект и автоматизацию в процессы управления талантами с помощью прогнозирующих, гибких и автоматизированных рабочих процессов, с целью модернизации Talent Management, для обеспечения целенаправленного опыта и развития культуры непрерывного обучения специалистов [1].

Гибридная стратегия характеризуется своей гибкостью. Сотрудников обучают постепенно, позволяя наиболее тонко овладеть своей профессией, после чего компания переходит к интенсивному росту: выпуск на рынок новых продуктов, развитие новых направлений и технологий. В этот период организация придерживается стратегии привлечения и переманивания талантливых специалистов. Таким образом, данная стратегия является комбинацией двух предыдущих, использующей их сильные стороны [2].

Использование любой из стратегий позволяет компании повысить свою эффективность как в краткосрочной, так и в долгосрочной перспективе, что позволяет характеризовать Talent Management не только как элемент управления, но и как стратегическое преимущество.

Для удержания талантов необходима грамотная система мотивации. Одним из подходов к мотивации талантливых сотрудников может быть нематериальное стимулирование, которое будет ориентировано на потребность в уважении.

Талантливые сотрудники должны ассоциировать себя с компанией, то есть специалист должен не только чувствовать себя частью организации, но и должен желать и стремиться к улучшению результатов компании, быть инициативным и преданным своему делу. Так, можно сказать, что важнейшим элементом для мотивации талантливых сотрудников является создание соответствующей среды компании, которая не только призывает работников к проявлению талантов, но и способна эти проявления принимать и развивать.

Среди нематериальных методов стимулирования, в данном контексте, можно выделить: создание всевозможных конкурсных программ для решения задач компании с продуманной формой продвижения и установка каналов коммуникаций и обратной связи с руководством. Данные мероприятия позволят добиться прозрачности системы управления талантами и демонстрации, непосредственно, самого таланта специалиста, с последующим признанием коллег и повышения его статуса, как профессионала.

В основном удержание талантливых сотрудников в компании заключается в осознании их потребностей и ценности для компании. Чувство, что вас ценят и уважают, позволяет специалистам принести наибольшую пользу компании. Корпоративная культура также напрямую влияет на поведение талантливых сотрудников. Соблюдение традиций и правил позволяет талантам участвовать в принятом стратегическом направлении развития компании и поддерживать основные идеи ее существования, следовательно, быть неотъемлемой частью организации.

Таким образом, система управления талантами позволяет обеспечить компанию «особыми» специалистами, выполняющими свою работу на высоком уровне, а также способствует повышению их эффективности и, как следствие, всей организации в целом, позволяя достигать наилучших результатов деятельности и открывать новые возможности для развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Большаков, Н. Что такое Talent Management и как его внедрить. [Электронный ресурс] / Н. Большаков. // Calltouch Blog – Режим доступа: <https://blog.calltouch.ru/chto-takoe-talent-management-i-kak-ego-vnedrit/> (Дата обращения: 28.03.2022)
2. Дорохина, А. Управление талантами в организации: краткое руководство. [Электронный ресурс] / А. Дорохина. // Эквио – Режим доступа: <https://equio.com/blog/expertnie-stati/upravlenie-talantami-v-organizatsii/> (Дата обращения: 28.03.2022)
3. Консалтинг по управлению талантами. [Электронный ресурс] // IBM – Режим доступа: <https://www.ibm.com/services/talent-management> (Дата обращения: 28.03.2022)

Рыбалка Е. Д.

*студент 2 курса направления подготовки
47.03.03 Религиоведение*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*доцент, к.э.н., доцент кафедры
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Rybalka E.D.,

2nd year student, 47.03.03 Religious studies

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННАЯ ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА БЛИЖНЕГО ВОСТОКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

MODERN DIGITAL ECONOMY OF THE MIDDLE EAST DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Аннотация: отмечены ключевые тренды развития цифровой экономики в условиях пандемии, которая, вмешавшись во все сферы жизни общества, серьезно затронула экономическую сферу; проанализировано состояние и изменение цифровой экономики после наступления кризиса COVID-19.

Ключевые слова: цифровизация, пандемия, цифровая экономика.

Annotation: the key trends in the development of the digital economy in the context of a pandemic, which, having intervened in all spheres of society, seriously affected the economic sphere, were noted; analyzed the state and change of the digital economy after the onset of the COVID-19 crisis.

Keywords: digitalization, pandemic, digital economy.

Сегодня цифровая экономика является не просто актуальным экономическим трендом, а совершенно новой логикой организации бизнес-процессов в любой отрасли. Глобальная пандемия выступила в качестве вызова для бизнеса и промышленности, полностью изменив «правила игры». Большинство предприятий и компаний осознали важность автоматизации и цифровизации производства и бизнес процессов, внедрения риск-ориентированного подхода на предприятиях [2]. При высоком уровне цифровизации производства процессы проходили автоматически с дистанционным контролем диспетчерского центра. Компании, которые уже провели цифровую трансформацию, понесли наименьшие финансовые и технологические потери, так как смогли обеспечить непрерывность производства, несмотря на требования по самоизоляции для сотрудников. Использование данных и цифровых платформ предоставляет странам дополнительные возможности для преодоления вызовов развития. В то же время, несмотря на быстрое освоение технологий, сохраняются значительные цифровые разрывы – существенные различия в скорости внедрения и освоения цифровых технологий. Кризис, вызванный COVID-19, продемонстрировал существующее расслоение, как между странами, так

и внутри них. У наименее развитых стран существуют значительные ограничения в различных сферах, связанных с цифровыми технологиями, – от инфраструктуры информационно-коммуникационных технологий и сервисов в области платежей до квалификации работников и формирования нормативно-правовой базы. Реагируя на эти трудности, они пытаются использовать доступные цифровые возможности для преодоления кризиса, вызванного распространением COVID-19.

Отметим, что в странах Ближнего Востока достаточно быстро были приняты соответствующие меры по сдерживанию последствий, нанесённых пандемией. Однако большие экономические потрясения в регионе были вызваны множеством факторов, в том числе падением мировых цен на нефть, перестройкой модели внешней торговли в части нарушения глобальных цепочек создания стоимости, падением интересов потребителей и инвесторов и ужесточением финансовых требований. Финансовые институты развивающихся стран региона столкнулись с проблемой просроченной дебиторской задолженности и падением платежеспособности клиентской базы, а также их банкротством. Также этот список можно дополнить и последствиями волн пандемии и введёнными локдаунами [1]. Меры социальной защиты в регионе, которые стали основным инструментом для повышения расходов, не относящихся к здравоохранению, включали программы денежных трансфертов и трансферов в натуральной форме (применявшиеся в более чем двух третях стран), оплачиваемые отпуска, пособия по безработице и субсидии на заработную плату. Также широко использовались меры поддержки в отношении платежей за коммунальные услуги, временные освобождения от налогов по товарам первой необходимости и налоговые каникулы (Бахрейн, Египет, Иран, Марокко, Пакистан, Саудовская Аравия) и кредитные линии для малых и средних предприятий (Джибути, Иран, ОАЭ, Саудовская Аравия, Узбекистан). Учитывая значительную долю неофициальной экономики в некоторых странах, для предоставления денежной поддержки и выявления ее получателей используются технологии на базе мобильной связи. В Пакистане и Иордании применялись системы онлайн-регистрации получателей и проверки критериев соответствия и оказывалось содействие использованию электронных платежей. После значительного снижения директивных процентных ставок в марте и апреле 2020 в большинстве стран поддерживался либеральный курс денежно-кредитной политики. Девять центральных банков региона (Иордании, Марокко, Саудовской Аравии, Туниса, ОАЭ) произвели вливание средств в свою финансовую систему в размере более 40 млрд долларов в целях поддержания ликвидности. [1].

Становится, очевидно, что, с распространением COVID-19 в сферу мировой экономики, в том числе и цифровой, страны Ближнего Востока успешно справились с этим кризисом, подготовив пакет финансовой поддержки компаний и организаций малого и среднего бизнеса. Изменения в поведении общества, произошедшие во время распространения COVID-19, будут иметь долгосрочные последствия. Многие организации и пользователи будут более активно использовать цифровые решения, так как во время кризиса выработают к этому определенную привычку. В настоящее время реальный сектор экономики требует к себе повышенного внимания и посткризисного восстановления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19) COVID-19 crisis response in MENA countries. – Электронный ресурс. URL: <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/covid-19-crisis-response-in-mena-countries-4b366396/> (дата обращения: 15.03.2022)
2. Салыгин В. И. . Цифровая экономика в условиях пандемии / В. И. Салыгин, А.С.Маркин // Научные труды ВЭО России. – 2020. –Т. 223. – С.244-250.

Сафиуллин Л.Н., Нестерова О. А.
д.э.н., профессор;
аспирант
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
г. Казань, Россия

Safiullin Lenar Nailevich
professor of Kazan federal university
Nesterova O.A.,
PhD student of Kazan federal university

УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЛИЧНОСТЕЙ

CONDITIONS FOR THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF INNOVATIVE PERSONS

Аннотация. На современном этапе развития экономики России одним из наиболее значимых факторов обеспечения долгосрочного устойчивого экономического роста и, как следствие, роста социального благосостояния является диверсификация экономики в направлении уменьшения ее сырьевой составляющей. Такого рода диверсификация должна осуществляться преимущественно на инновационной основе – вместе с тем, масштабные инновационные преобразования невозможны без соответствующего кадрового обеспечения, без формирования и развития личностей инновационного типа, склонных к реализации преимущественно именно инновационной модели экономического поведения. В данной работе приведены результаты анализа отечественных и зарубежных ученых и их мнений по поводу инновационного поведения и мышления человека, что позволило сформировать предпосылки к концепции о человеке инновационном или инноваторе.

Ключевые слова: цифровая экономика, инновация, поведение человека, творчество, экономический рост, креативный класс.

Annotation. At the current stage of development of the Russian economy, one of the most significant factors in ensuring long-term sustainable economic growth and, as a result, the growth of social welfare is the diversification of the economy in the direction of reducing its raw material component. This kind of diversification should be carried out mainly on an innovative basis - at the same time, large-scale innovative transformations are impossible without appropriate staffing, without the formation and development of innovative-type individuals who are inclined to implement mainly an innovative model of economic behavior. This paper presents the results of the analysis of domestic and foreign scientists and their opinions on the innovative behavior and thinking of a person, which made it possible to form the prerequisites for the concept of an innovative or innovator person.

Key words: digital economics, innovation, human behavior, creativity, economic growth, creative class.

Прогрессивное формирование и развитие инновационных личностей в экономической системе различного масштаба непосредственно зависит от точности и репрезентативности количественной оценки условий развития инновационных личностей, их роли и места в экономике.

Одним из наиболее общим индикатором условий формирования инновационного человека является отметить фактор дохода, т.к от его уровня в значительной мере зависит

поведение личности в целом и его склонность к инновационному варианту поведения, в частности.

Следует отметить, что по оценкам экспертов нижним имущественным порогом, позволяющим отнести семью к среднему классу, сегодня является доход в размере 50 тыс. долл. в год на семью (46,3 тыс. руб. на члена семьи в месяц). Верхней границей среднего класса по нашей оценке является доход в 300 тыс. долл. в год на семью (277,8 тыс. руб. на члена семьи в месяц). Расчеты показывают, что в 2019 году доход более 50 тыс. долл. имели 8,2 млн. семей, или 15,6% населения страны. Более 300 тыс. долл. за год получили 274 тыс. семей, или 0,5% населения России. Все это свидетельствует о росте среднего и высшего классов, что соответственно благоприятно влияет на экономику в общем, а значит и на формирование инновационной личности.

В целом, инновационная деятельность, во многом зависит от качества жизни человека. Э. Тофлер в монографии «Революционное богатство» определяет качество жизни уже во многом возможностью потребления информационных продуктов, услуг, их доступности и качества [4]. Автор видит прямую зависимость развития инновационного человека от информационных продуктов, т.к. мобильная телефония, Интернет, персональные компьютеры, не только упрощают жизнь, но и позволяют получать необходимые знания и информацию мгновенно. Отметим, что на сегодняшний день во многих развитых и развивающихся странах, количество информационных услуг, оказываемых бесплатно, только растет, что в свою очередь еще раз показывает зависимость качества жизни человека от информационных услуг и продуктов. Одним из показателей информационного богатства, является индекс развития информационно-коммуникационных технологий (ICT Development Index). Данный индекс представляет собой комбинированный показатель, характеризующий достижения стран мира с точки зрения развития информационно-коммуникационных технологий. ICT был разработан в 2007 году на основе 11 показателей Международным союзом электросвязи, который является ведущим учреждением ООН в области информационно-коммуникационных технологий и всемирным координационным центром для правительств и частного сектора в развитии сетей и служб. Индекс сводит 11 показателей в единый критерий, который можно использовать в качестве инструментария для проведения различного рода исследований на глобальном, региональном и национальном уровнях. Эти показатели выводят доступ к ИКТ, их использования, а также практического знания этих технологий, в частности: число стационарных и мобильных телефонов на 100 жителей страны, количество домашних хозяйств, имеющих компьютер, количество пользователей Интернета, уровни грамотности и так далее.

Согласно новому рейтингу данного исследования за 2019-2020 гг., Южная Корея является наиболее преуспевающей экономикой мира по развитию ИКТ, а за ней следуют Швеция, Дания, Исландия и Финляндия. Исходя из данных таблицы 1, мы видим, что из первых десяти стран восемь находятся в Европе, остальные же две страны относятся к Азиатско-Тихоокеанскому региону.

Таблица 1 Индекс развития информационно-коммуникационных технологий в странах мира 2019-2020 гг.

СТРАНА	РЕЙТИНГ 2020	ИНДЕКС 2020	РЕЙТИНГ 2019	ИНДЕКС 2019
Южная Корея	1	8.56	1	8.45
Швеция	2	8.34	2	8.21
Дания	3	8.29	3	8.01
Исландия	4	8.17	4	7.96
Финляндия	5	8.04	5	7.89
Нидерланды	6	7.82	7	7.60
Люксембург	7	7.76	6	7.64
Япония	8	7.76	8	7.57
Великобритания	9	7.75	14	7.35
Швейцария	10	7.68	9	7.48

Авторы исследования указывают на взаимосвязь доходов и прогресса в области ИКТ, т.к. первые 30 мест в рейтинге занимают страны с высоким уровнем дохода. Также видны разительные отличия между развитыми и развивающимися странами - значения индекса в развивающихся странах в среднем вдвое ниже, чем в развитом мире.

Качественный скачок в информационно-технологическом обеспечении решения крупных задач и формировании глобальных социальных сетей связывается с освоением и массовым распространением нового технологического принципа интеграции и совместного использования вычислительных мощностей – грид-компьютинга. Переход к новому технологическому принципу существенно повышает уровень обеспеченности государств, корпораций и научного сообщества суперкомпьютерными возможностями, которые во многом определяют национальную конкурентоспособность. В России программы по практическому освоению грид-технологий не существует. Между тем использование грид-технологий и объединение специалистов и фирм в виртуальном пространстве, позволило бы подключить существенно больше ресурсов и обеспечить наиболее рациональное использование интеллектуально-кадрового потенциала.

Индекс экономической свободы, оказывающий существенное влияние на формирование и развитие инновационных личностей, в частности их склонность к свободному креативному творчеству в сфере науки, технологий и т.п., рассчитывается по среднему арифметическому десяти контрольных показателей: права собственности; свобода от коррупции; фискальная свобода; участие правительства; свобода предпринимательства; свобода труда; монетарная свобода; свобода торговли; свобода инвестиций; финансовая свобода.

В целом, происходящие в экономике изменения связаны в основном с нематериальными, социально-активными, субъективно-личностными структурами, которые требуют целенаправленного развития по всем имеющимся направлениям, а объективная незавершенность исследований приводит к необходимости дальнейшего продолжения, рассмотрения, углубления и расширения разработки соответствующих теоретических и методологических концепций, методов, технологий и инструментария исследования инновационной личности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Саймон Г., Смитбург Д., Томпсон В. Менеджмент в организациях. – М.: Инфра-М, 1995. – 270 с.
2. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию: Пер. с англ. М.: «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2004. 730 с.
3. Герасимов Г.И., Илюхина Л.В. Инновации в образовании: сущность и социальные механизмы. – Ростов-на-Дону: НМД «Логос», 1999. – 136 с.
4. Тоффлер, Э. Революционное богатство / Элвин Тоффлер, Хейди Тоффлер. — М.: АСТ: АСТ МОСКВА, 2008. - 569 с.
5. Веблен Т. Теория праздного класса. М., 1984. С. 201-202.
6. Шумпетер Й. Теория экономического развития / Пер. с нем.; Вступ. ст. и общ. ред. А.Г. Милейковского и В.И. Бомкина. – М.: Прогресс, 1982. – 456 с.
7. Орлов И.Ю., Абдулганиев Ф.С. Динамика развития информационно-коммуникационного сектора в российских регионах // Экономические науки. 2021.
8. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее: Пер. с англ. – М.: ИД «Классика XXI», 2005. – 421 с.
9. Иноземцев В.Л. Концепция постэкономического общества: теоретические и практические аспекты, <http://www.postindustrial.net/>
10. Drucker P. Post-Capitalist Society. N.Y.: Harper-Collins Publ, 1995. 232 p.
11. Fuentelsaz L., Maicas J.P., Montero J. Entrepreneurs and innovation: The contingent role of institutional factors // International Small Business Journal: Researching Entrepreneurship. 2018. Vol. 36. Issue: 6. P. 686-711.

Салимова А. Ф.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Salimova Alyana Fazylovna.,

*2st year student of the master's degree program
38.04.03 "personnel management"*

Scientific adviser:

Ganieva A.K.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ

PROFESSIONAL BURNOUT PREVENTION TOOLS

Аннотация: В данной статье рассмотрено понятие профессионального выгорания, изучены его основные симптомы, представлены основные направления профилактики профессионального выгорания сотрудников.

Ключевые слова: профессиональное выгорание, менеджмент, персонал, симптомы, профилактика.

Annotation : This article discusses the concept of professional burnout is considered, its main symptoms are studied, and the main directions for the prevention of professional burnout of employees are presented

Keywords: professional burnout, management, personnel, symptoms, prevention.

В управлении персоналом проблемы стресса, возникающие в сфере занятости, в последние годы становятся все более актуальными. Пандемия, неблагоприятная социально-экономическая ситуация в стране, тревожная международная и политическая ситуация последних лет приводят к чувству депрессии, подавленности и незащищенности. Сложность и изменчивость современного мира требует от сотрудника постоянной готовности к изменениям, способности адаптироваться к новым условиям и соответствовать растущим требованиям в сфере профессиональной деятельности. Проблема профессионального выгорания чрезвычайно актуальна в современном менеджменте. Для предотвращения профессионального выгорания и борьбы с ним руководству предприятия необходимо осуществлять своевременную диагностику и профилактику профессионального выгорания сотрудников.

Термин «выгорание» впервые употребил психолог Герберт Фрейденбергер более сорока лет назад, и он охарактеризовал его как состояние умственного и физического истощения, вызванное профессиональной деятельностью. Предметом анализа Фрейденбергера были «помогающие» профессии, такие как медсестры и врачи, потому что они непосредственно работают с людьми, где эти отношения могут быть иногда чрезвычайно сложными и часто эмоционально требовательными (духовные страдания пациента или смерть) [1, с.120]. Модели, по которым мы сегодня живем и ведем бизнес, а

также задачи, которые ставятся перед сотрудниками, сложнее, чем когда-либо, поэтому синдром выгорания переносится на все остальные профессии.

Недавно выгорание было признано синдромом с медицинской точки зрения (Всемирной организацией здравоохранения), так как от него страдает все большее число сотрудников, особенно молодежи. Выгорание сопровождается физическими и психологическими симптомами и отличается от простой усталости и истощения.

Профессиональное выгорание – это реакция организма на длительное воздействие стресса, который может быть вызван рабочими задачами (точнее, объемом работы, которую практически невозможно выполнить в заранее оговоренные сроки и, как следствие, сверхурочной работой), а также отношениями между коллегами и пренебрежением собственными потребностями [2]. Культура «доступности 24/7» для наших коллег и клиентов, а также привычка обедать за рабочим столом, пока мы заполняем таблицы или отвечаем на электронные письма, способствовали чувству выгорания, которое, по утверждению большинства сотрудников, испытывали хотя бы раз в течение своей трудовой жизни.

Симптомы выгорания кажутся легко заметными – оно характеризуется отсутствием энтузиазма и мотивации к работе (напряжение, чувство беспомощности, раздражение, усталость, недомогание, боль) [3, с.164]. Однако подобные симптомы могут возникать и при некоторых других психических состояниях (например, при депрессии), поэтому следует проявлять осторожность и обращаться за профессиональной помощью и поддержкой. Разочарование и истощение, вызванные выгоранием, могут поставить под угрозу работу, личные отношения и здоровье человека. Это состояние приводит к снижению иммунитета, повышению артериального давления и диабету.

Профессиональное выгорание опасно не только для самих работников, но и наносит ущерб компании. В результате выгорания в организации происходят следующие изменения:

- увеличивается текучесть кадров;
- ухудшается социально-психологический климат в коллективе;
- снижается удовлетворенность трудом;
- увеличиваются расходы по обеспечению здоровья работников;
- увеличиваются неблагоприятные эмоциональные и физические симптомы самочувствия работников;
- ухудшаются качественные и количественные характеристики работы [1, с.215].

Выгорание сотрудников – одна из самых больших угроз благополучию компании и вовлеченности сотрудников. Исследованию ВОЗ «Психическое здоровье на рабочем месте» показало, что выгорание сотрудников может стоить мировой экономике один триллион долларов в виде ежегодной потери производительности.

Менеджеры, руководители и специалисты по персоналу могут значительно снизить уровень выгорания сотрудников, работая над формированием рабочей среды и культуры для его профилактики. Следует отметить несколько ключевых способов, с помощью которых организации могут предотвращать выгорание на работе и управлять им:

1) Обеспечение открытых каналов связи. Сотрудники, испытывающие стресс, иногда держат свои проблемы при себе, что приводит к дополнительному переутомлению и, в конечном итоге, к выгоранию на работе. Необходимо убедиться, что члены команды чувствуют поддержку и комфорт, чтобы они могли поднимать проблемные вопросы и обсуждать их с руководством на рабочем месте.

Необходимо рассматривать возможность обучения менеджеров методам поощрения открытого общения. Кроме того, важно предоставить дополнительные каналы для выражения беспокойства сотрудников, например через отдел кадров, сбор и ответ на анонимные предложения или вопросы или другое творческое решение, которое лучше всего подходит для конкретной организации [4].

2) Адекватная оценка рабочей нагрузки. Слишком часто организации признают высокоэффективных сотрудников, возлагая на них больше обязанностей и ответственности,

чем на других членов команды, выполняющих ту же роль. Это не только создает несправедливый дисбаланс в работе, но и может способствовать выгоранию самых продуктивных сотрудников. Кроме того, важно чётко определять роли и обязанности и предоставить каждому сотруднику достаточно времени и ресурсов для качественного выполнения своей работы без чрезмерной нехватки времени [1, с.517].

3) Поощрение здоровых рабочих привычек. Рабочая культура, которая явно или неявно поощряет сотрудников задерживаться на рабочем месте допоздна и работать сверхурочно или отговаривает их от перерывов или выходных, может быстро привести к выгоранию сотрудников. Чтобы по-настоящему поддерживать свою рабочую силу, нельзя поощрять регулярные переработки и переутомление, необходимо поощрять правильный баланс между работой и семейной жизнью [2].

4) Стремление к справедливости. Выгорание часто подпитывается предполагаемым неравенством на рабочем месте. Это неравенство может быть связано с индивидуальными проблемами, такими как фаворитизм менеджера в отношении одного сотрудника по отношению к другому, а также с организационными проблемами, такими как общие методы найма и продвижения по службе в компании. Чтобы предотвратить выгорание сотрудников, важно убедиться в том, что все аспекты кадровой политики, начиная от политики вознаграждения и заканчивая инициативами по разнообразию и справедливости, поддерживает всех сотрудников.

5) Психологическая поддержка сотрудников. Сотрудникам необходимо предоставить простые в использовании варианты психологической поддержки, которые помогут им справиться со стрессом, связанным с работой. Психологические тренинги или помощь психолога могут помочь сотрудникам организаций предотвратить эмоциональное выгорание или справиться с ним с профессиональной помощью.

Есть также множество стратегий, которые люди могут предпринять, чтобы предотвратить или справиться с выгоранием на личном уровне.

Обобщая результаты исследования, можно сделать вывод о том, что профессиональное выгорание характерно для психически здоровых людей, возникает незаметно во время чрезмерных требований к личности в процессе длительной эмоциональной нагрузки в деятельности и интенсивности межличностных отношений, что способствует проявлению истощения эмоционально-энергетических и внутренних ресурсов, дезадаптации и других негативных проявлений. Выгорание сотрудников имеет чрезвычайно серьезные последствия как для сотрудников, так и работодателей, в связи с чем очень важно проводить своевременную оценку уровня профессионального выгорания и его профилактику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Когон, К. Пять правил выдающейся эффективности: Как достигать главных целей без перегрузок и выгорания [Текст]/ К. Когон. – М.: Альпина Диджитал, 2019. – 648 с.
2. Лобанова О.Н. Профессиональное выгорание: объективные и субъективные факторы/ О.Н.Лобанова// Социально-педагогические вопросы образования и воспитания : материалы Всерос. науч.-практ. конф. (Чебоксары, 25 ию-ня 2021 г.) / редкол.: Ж.В. Мурзина [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://phsreda.com/ru/article/99115/discussion_platform
3. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика: практическое пособие [Текст]/ Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 299 с.
4. Лизинский, В.М. Профессионально-личностное выгорание и способы повышения сохранности и способности качественно выполнять свои профессиональные и социальные обязанности: моногр. [Текст]/ В.М. Лизинский. – М.: Педагогический поиск, 2020. – 799 с.

Санников А.Е.

*студент 2 курса направления подготовки
42.03.03 издательское дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И. В.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sannikov A.E.,

2nd year student, 42.03.03 Publishing

Scientific adviser:

Bayrakova I. V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ

THE CURRENT STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT OF THE PUBLISHING INDUSTRY IN RUSSIA

Аннотация: В статье описаны перспективы развития издательской отрасли в России. Положение издательской отрасли на рынке России. Определены проблемы и перспективы издательской отрасли в России.

Ключевые слова: издательская отрасль, России, рынок, перспективы, развиваться.

Современное состояние и перспективы развития издательской отрасли в России не стабильное. Многие факторы оказывают воздействие на данную отрасль, что сказывается на её развитии.

Annotation: The article describes the prospects for the development of the publishing industry in Russia. The position of the publishing industry in the Russian market. The problems and prospects of the publishing industry in Russia are identified.

Keywords: publishing industry, Russia, market, prospects, develop.

На данном этапе развития издательской отрасли почти нет ни одного издательства, которое было бы способно издавать литературу по всем направлениям. В основном издательство стремиться к повышению собственного имиджа, а как следствие улучшению выпускаемой продукции, для этого приходится наметить определённые ниши и развиваться в них. Как следствие развивается одно или два тематических направления.

Целью работы является выявление слабых и сильных сторон издательской отрасли в России и определить дальнейшее её развитие.

В данной работе использовался метод наблюдения, он позволил отследить тенденции развития издательской отрасли. За счёт описательного метода все изученные материалы относительно темы данного исследования были обобщены и изложены в работе.

На сегодняшний день издательская отрасль в нашей стране переживает не лучшие времена. Санкции, введенные западными странами, не благоприятно отразились на возможности выпуска печатной продукции. Из нашей страны ушли такие поставщики как: Stora Enso, UPM, Sappi и Arctic Paper, что привело к удорожанию средств производства [1].

Данная ситуация подталкивает российских производителей увеличивать обороты производства собственной отрасли, что может привести к стабилизации ситуации и освободить от зависимости от зарубежных поставщиков. Прибыль компания Svetocopy “согласно прогнозам, увеличится в 2021 г. до уровня \$3,8 на акцию (+35% г/г). В 2022 г. EPS вырастет еще на 12%.” [3]. Темпы роста в данной отрасли присутствовали и до ухода зарубежных производителей, а в сложившейся ситуации Русские компании невольно стали монополистами в данной сфере, что не может не свидетельствовать о их дальнейшем экономическом росте. К обострению ситуации на потребительском рынке в книжной отрасли так же привел отказ таких зарубежных авторов как Стивен Кинг, Джо Аберкромби, Нил Гейман, Адам Пшехшта, Линвуд Баркли. Причем Баркли публиковаться в России [2]. Данное явление является очень значительным, так как Доля книг зарубежных авторов выросла до 82% по состоянию на 2021 год. Так же не маловажным фактором является приостановка поставок в Россию станков для производства печатной продукции. В совокупности все перечисленные факторы говорят нам о том, что прогноз для отрасли не совсем благоприятный, производство, вставшее на несколько месяцев, способно привести к отставанию на годы, но как эти годы отразятся на отрасли, можно предположить из упомянутых фактов. Издательская отрасль в большей степени перестанет быть зависимой от внешних геополитических факторов. До вышеупомянутых событий издательская отрасль могут претендовать на звание самой рентабельной, так как образовывалось значительное количество издательств, которые начинали издавать литературу по различным направлениям. По данным на 2021 год «...показатели динамики в сфере «Деятельность полиграфическая и копирование информации» показали рост индекса производства на 3,7%: 100,3% против 96,4%» [4]. Так как нельзя издавать одну и ту же книгу постоянно, спрос падает, в отличие от того же производства, где изготовление одного продукта может исчисляться годами или десятилетиями, поэтому в отрасли печати высокими темпами идёт процесс специализации и дифференциации.

Таким образом, рынок собственного производства бумаги и прочего сырья для печатной продукции будет стремительно развиваться. Вместе с этим произойдёт и перераспределение доли книг поставляемых авторов, так как основной упор будет сделан на отечественных писателей. Перспективы развития издательской отрасли в ближайшие годы не восхищают, но для игры на длинную дистанцию они сулят значительный рост для Российской отрасли.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Минпромторг назвал сроки стабилизации поставок офисной бумаги: электронный журнал. – URL: <https://www.rbc.ru/business/25/03/2022/623de4c49a79478026d2fa6a> . – Дата публикации: 25 марта 2022. – Текст: электронный.
2. РКС представил результаты Всероссийского книжного рейтинга: электронный журнал. – URL: <https://godliteratury.ru/articles/2021/12/22/rks-predstavil-rezultaty-vserossijskogo-knizhnogo-rejtinga> . – Дата публикации: 22 декабря 2021. – Текст: электронный.
3. Дивидендные акции производителя бумаги Svetocopy. Стоит купить? : электронный журнал. – URL: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/dividendnye-aktsii-proizvoditelja-bumagi-svetocopy-stoit-kupit> – Дата публикации: 23 марта 2021. – Текст: электронный.
4. Состояние полиграфической отрасли по данным Росстат: электронный журнал. – URL: <https://blog.pagbac.ru/sostoyanie-poligraficheskoy-i-izdatelskoj-otrasli-na-2021-god-po-dannym-rosstat/> – Дата публикации: 11 августа 2021. – Текст: электронный.

Сафина В.В.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможикина Ж.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Safina V.V.,

2nd year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific supervisor:

Domozhikina Zh.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

CRIMEA CITYPASS – АКТУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ТУРИСТСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19

CRIMEA CITYPASS IS A CURRENT PROJECT TO PROMOTE TOURIST SERVICES IN THE REPUBLIC OF CRIMEA DURING THE COVID-19 PANDEMIC

Аннотация: в данной статье рассматриваются вопрос развития въездного регионального туризма через формирование автоматизированного пакетного предложения в Республике Крым. CITYPASS – инновационный проект, направленный на формирование доступного и эффективного пакетного предложения для туристов, посещающих новый перспективней туристский регион Российской Федерации – Республику Крым. Данный проект на сегодняшний день требует развития, продвижения, анализа и оценки эффективности, а также дальнейшего изучения и усовершенствования, так как является актуальным на сегодняшний день в условиях распространения COVID-19 и успешным проектом на примере зарубежного опыта продвижения товаров и услуг мировых туристских дестинаций через CITYPASS.

Ключевые слова: туризм, продвижение, citypass, пакет услуг, инновации, региональный туризм, пандемия, covid-19

Annotation: this article deals with the development of inbound regional tourism through the formation of an automated package offer in the Republic of Crimea. CITYPASS is an innovative project aimed at creating an affordable and effective package offer for tourists visiting a new promising tourist region of the Russian Federation – the Republic of Crimea. This project today requires development, promotion, analysis and evaluation of effectiveness, as well as further study and improvement, as it is relevant today in the context of the spread of COVID-19 and a successful project on the example of foreign experience in promoting goods and services of world tourist destinations through CITYPASS.

Keywords: tourism, promotion, citypass, service package, innovation, regional tourism, pandemic, covid-19

Туристские карты несут в себе масштабную миссию, сделать путешествия не только доступными и эффективными, но и обеспечить качественное межкультурное взаимодействие, погрузиться в среду и сделать путешествия более комфортными для всех участников процесса, спланированными, контролируемыми, а значит более бережными, с возможностью

предотвращать и регулировать влияние овертуризма на среду со всеми включенными в нее компонентами. Туристские карты существуют нескольких видов: специализирующиеся исключительно на общественном транспорте, на входных билетах к аттракциям, и универсальные, которые объединяют в себе оба вида. Выбор карты зависит от длительности поездки, а также предпочтений и потребностей клиента. Безусловно, при грамотном выборе вида карты и ее пакетного предложения в соответствии с потребностями клиента – карта обеспечивает экономию средств и комфорт клиента на протяжении всего путешествия.

Создание и выпуск в продажу данных карт в Республике Крым позволит расширить представления туристов о регионе, позволит им получить комплекс качественных туристских услуг, перераспределить турпотоки, продвигать малоизвестные туристские дестинации, создать благоприятное впечатление у туристов от спланированного, эффективного и комфортного отдыха. Крым является новым регионом в составе страны и мало известен гражданам, таким образом, главной миссией регионального проекта CRIMEA CITYPASS является популяризация крымского региона с туристской точки зрения, что позволит повысить привлекательность и соответственно доходы региона от отрасли.

Данный проект является перспективным, даже учитывая тот факт, что экономика туризма сильно пострадала от пандемии коронавируса (COVID-19), и в ряде стран, в том числе РФ были приняты меры по сдерживанию ее распространения. Туризм генерирует валюту, стимулирует региональное развитие, напрямую поддерживает множество рабочих мест и предприятий и поддерживает многие местные сообщества. Поэтому несмотря на наличие действующих ограничений в ряде стран – необходимо заниматься развитием туризма, пусть уже в новой реальности, сформированной пандемией, однако со взглядом в будущее, чтобы по окончании острой фазы пандемии, быть способными обеспечить потребности туристов в уже новых реалиях с увеличенной потребностью в цифровизации любого вида услуг, обеспечения мобильности и сокращения чрезмерного количества человеческих контактов в среде пребывания, которых можно избежать. В связи с этим, актуально рассмотреть опыт зарубежных компаний в развитии CITYPASS в данный период.

В связи с ограничениями из-за пандемии COVID-19 команда CityPASS [1] ввела расширенный 30-дневный срок действия карт, что позволяет легко распределять посещения на месячный период, спланировать посещение тех или иных достопримечательностей, осуществить бронирование заблаговременно. В связи с тем, что пропускная способность некоторых мест может быть ограничена определенным количеством людей в определенный отрезок времени, туристу может потребоваться гораздо больше времени, чтобы осмотреть тот же список мест, что до пандемии можно было осмотреть за два дня. Команда «GoCity» [3], принимая во внимание существующие тенденции в связи с влиянием COVID-19 на туристскую индустрию, сформировала политику отмены, позволяющую туристу бесплатно отменить бронирование в течение 30 дней, с момент покупки. При этом с момента покупки пропуск остается действительным в течении года. Также команда «GoCity» позволяет своим клиентам изменить город пребывания с имеющимся пропуском в случае, если из-за пандемии приходится изменять направления путешествий.

Индустрия подстраивается под существующие изменения и максимально содействует сокращению контактов между людьми в процессе получения пропусков и информации о путешествии, практически все действия теперь возможно осуществить через мобильное приложение компании, предоставляющей услугу. К примеру, команда CityPASS [2] планирует оцифровать весь ваучер и буклет с купонами в мобильное приложение, так клиенты смогут получить свой бумажный буклет с билетами, используя ваучер на своем мобильном телефоне. Цифровизация в данной сфере является актуальной еще и потому, что с каждым годом отмечается рост числа путешественников, использующих смартфоны и планшеты во время отпуска. А, учитывая потребность ограничить живые контакты на пути к получению услуги, создание мобильного приложения приобретает более глубокий смысл – развитие туристской индустрии как более безопасной для всех ее участников, ведь раньше клиентам приходилось распечатывать ваучеры, чтобы обменять их на буклет с купонами, при этом осуществляя на

пути к этой цели множество живых контактов. С помощью новой системы мобильных ваучеров пользователи могут загружать свои ваучеры на свои смартфоны или планшеты, а затем предъявлять мобильные ваучеры на аттракциях, чтобы использовать свои буклеты с билетами, также стоит отметить, что это упростит для клиентов покупку и получение буклетов с билетами.

Команде CityPass придется также изучить мобильные кошельки, так как чтоб продавать мобильные билеты, необходимо выбрать платформу, которая работает со всеми типами мобильных телефонов. Так большинство клиентов смогут легко сохранить ваучер на свой телефон, персонализировать билеты с помощью уникальных штрих-идентификаторов и цифровых кодов, которые необходимы, если продавец не может сканировать при регистрации. Касательно вопроса о дальнейшем развитии CRIMEA CITYPASS должны быть предприняты меры, на примере зарубежных компаний, указанные выше с внедрением инноваций и цифровизацией проекта. Постоянное внедрение инноваций и разработка новых продуктов, в сочетании с новейшими технологиями обеспечивают более быстрый доступ к услуге. Также стоит отметить, что использование электронных ваучеров позволяет осуществить бесконтактный вход в объекты посещения, что актуально в период пандемии. Также приложение может быть автономным на случай проблем с информационной сетью Интернет во время путешествия. Важно отметить, что с мобильным приложением не будет необходимости посещать информационные центры компании, ведь доступ к цифровому путеводителю для получения дополнительной информации, направлений и полезных советов, конструктору путешествий, службе поддержки, карте города и другим бесплатным услугам, входящим в тариф – будет в мобильном телефоне или планшете.

Учитывая динамику заболеваемости COVID-19, ситуация требует особого контроля как со стороны органов власти, бизнеса так и со стороны самих граждан. Таким образом, создание мобильного приложения, цифровизация в области предоставления туристских услуг, внедрение инновационных технологий является еще и шагом к всеобщей осознанности и поддержке безопасности, и снижению контактов между людьми на пути к приобретению услуги, что в глобальной перспективе позволит привести к снижению рисков заболеваемости. Таким образом, проект будет поддерживать бережное отношение человека к обществу, содействовать формированию нового мировоззрения у туристов и позволит сделать туризм более безопасным для всех участников процесса, и упростит действия по получению услуги, что в эпоху повышенных скоростей жизни будет положительно сказываться на динамике спроса, ведь покупатель сегодня любит покупать и использовать приобретенную услугу, и товар быстро. При этом по-прежнему контакт с живым человеком является необходимым для психологического комфорта туриста и будет сохранен путем наличия горячей линии поддержки, где в режиме реального времени сотрудник компании сможет оказать содействие в решении вопроса клиента online без физического контакта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. CityPASS Scrapbook. [Электронный ресурс]. // CityPASS. – Режим доступа: <https://www.citypass.com/articles/page-4>
2. Hamstra, M. CityPass takes next step toward mobile ticketing to top attractions. [Электронный ресурс] / M. Hamstra. // Retaildive – Режим доступа: <https://www.retaildive.com/ex/mobilecommercedaily/citypass-takes-next-step-toward-mobile-ticketing-to-top-attractions>
3. Extend Your Pass. [Электронный ресурс]. // Go city – Режим доступа: <https://gocity.com/en-us/extend-your-pass>.

Сафиуллин Л. Н., Орлов И.Ю.

д.э.н., профессор;

*докторант ФГАОУ ВО «Казанский
(Приволжский) федеральный университет»
г.Казань, Россия*

Safiullin Lenar Nailevich

professor of Kazan federal university

Orlov Igor Yurievich,

PhD student of Kazan federal university

АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ

ANALYSIS OF THE INFORMATION POTENTIAL OF THE RUSSIAN REGIONS

Аннотация. Активизация и широкое использование информационно-коммуникационных технологий обусловило выделение «информации» в качестве равноправного экономического ресурса, представляющего собой социальный продукт, генерализованно тождественный обществу. Исследование информационного потенциала актуализировано наращиванием общественной информатизации и компьютеризации, вызвавшими социоинформационную трансформацию и последующее формирование единой системы, процессы которой обусловлены скоростью получения и обработки информационных ресурсов. Необходимо дифференцированность реактивности указанных изменений, что определяет потенциальное несоответствие уровней развития общественных сфер, формирующего общественную ретардацию, результатом которой потенцируется общественный кризис, и парадоксально способствующее разработке социально-экономического инструментария регулирования прогресса.

Ключевые слова: цифровая экономика, информационный потенциал, цифровая зрелость, информационный ресурс.

Annotation. The activation and widespread use of information and communication technologies led to the allocation of "information" as an equal economic resource, which is a social product that is generally identical to society. The study of the information potential is updated by the increase in public informatization and computerization, which caused a socio-informational transformation and the subsequent formation of a single system, the processes of which are determined by the speed of obtaining and processing information resources. It is necessary to differentiate the reactivity of these changes, which determines the potential discrepancy between the levels of development of public spheres, which forms a social retardation, the result of which is a potentiated social crisis, and paradoxically contributes to the development of socio-economic tools for regulating progress.

Keywords: digital economy, information potential, digital maturity, information resource.

Информационный потенциал является определяющим для общественной социально-экономической структуры за счет формирования новых сфер экономической деятельности, трансформации социальных качеств человеческих ресурсов и потенцирования обоснования и развития управленческих решений для общественной социально-экономической динамики. Следовательно, можно констатировать факт актуализации информационных ресурсов, являющихся базисом информационного потенциала, в целях концентрации социально-экономической системы на направленности развития приоритетных сфер деятельности, и, напротив, отсутствие или асимметричность получаемой информации обуславливает

неэффективность управленческих решений, приводящих, как правило, к негативным последствиям и потенциальному снижению экономической безопасности.

Интегрированность информационных ресурсов в информационный потенциал социально-экономической системы обуславливает специфичность последнего, заключающуюся в его унитарном характере, а также неотделимости от категории «время», то есть мы говорим о полном соответствии информационного потенциала времени его оценки и всеобщности, и потенциальную доступность информации для любого человека, определяя экономические процессы производства и потребления информационных ресурсов.

Однако необходимо отметить и дейктические особенности информационных ресурсов в социально-экономической системе, выражаемые, к примеру, в указанной системе Российской Федерации дуалистично: в качестве критерия социально-экономической дифференциации и, одновременно, в качестве организующе-стабилизирующего фактора, что обусловлено воздействием процессов интегрального мирового информационного пространства.

Представленная на рис. 1. унитарность информационного потенциала демонстрирует абсолютное его проникновение и реализацию на всех уровнях социально-экономического развития. Любая среда, являясь результатом деятельности территориальной совокупности субъектов, представляет собой самостоятельного участника процессов преобразования территориального образа. Одно из наибольших воздействий на указанные преобразования оказывает информационный потенциал территории.

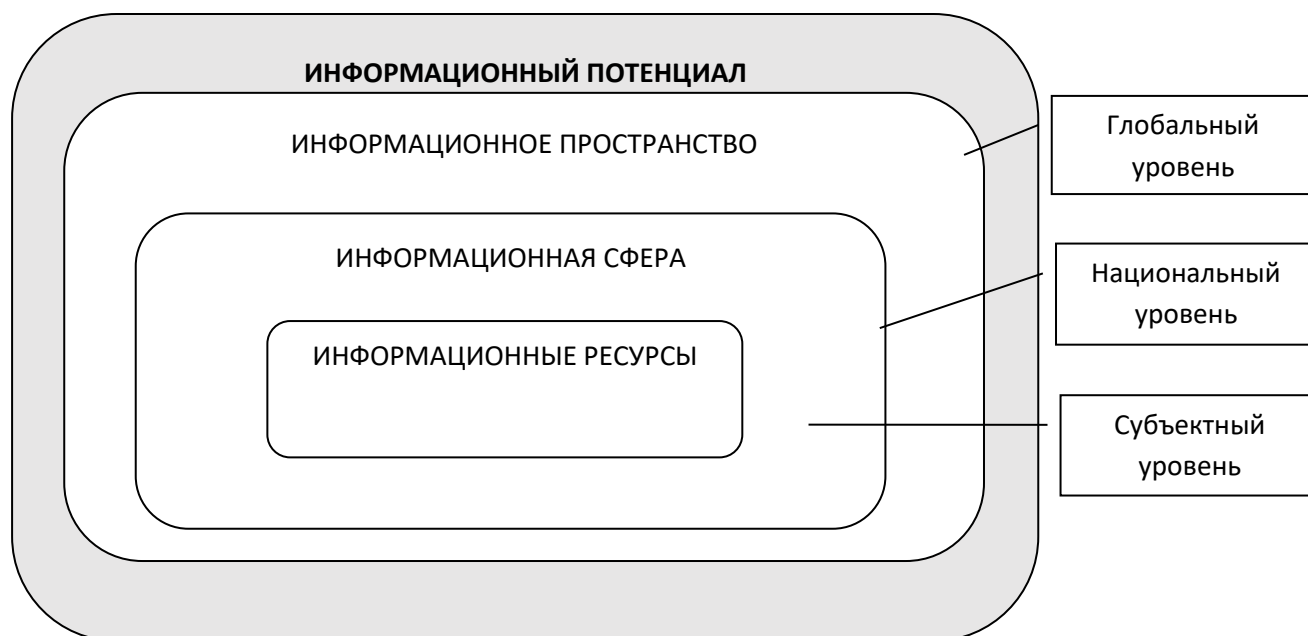


Рисунок. 1. – Унитарность и структура информационного потенциала социально-экономической системы

В зависимости от характера воздействия на территориальную деятельность можно типологизировать информационный потенциал на:

- активирующие деятельность за счет удовлетворяющих необходимым условиям информационных ресурсов;
- замедляющие деятельность по причине избыточного количества асимметричной и недостоверной информации и низкого уровня удовлетворения информационных потребностей;
- нейтральные, не оказывающие существенного воздействия на деятельность (к примеру, информационный потенциал этноландшафтной среды).
- В зависимости от характера обращения информационных ресурсов внутри потенциала:

- изолированный потенциал, характеризующийся наличием всех используемых информационных ресурсов на территории;
- транзитный потенциал, обуславливающий периодический доступ к внешним информационным ресурсам за счет транзитных или диффузионных процессов;
- открытый (глобальный) потенциал, определяемый свободным обращением информационных ресурсов между различными территориями.

Однако необходимо отметить, что, по нашему мнению, транзитный потенциал не в полной мере соответствует определению информационного потенциала, и, следовательно, транзитный потенциал представляет собой информационную сферу – более широкое по отношению к информационным ресурсам, понятие. При развитии субъекта, то есть нарастании количества знаний и повышении когнитивной составляющей, обеспечивающих восприятие или производство большего объема информации более высокого качества, происходит реформирование информационных ресурсов в информационную сферу.

На глобальном уровне понятие информационной сферы перерастает в понятие информационного пространства, так как международный и общегосударственный масштаб информационного потребления не определяется географическими границами по причине активных транзитных и диффузионных процессов информации, следовательно, иерархические уровни информационных потенциалов ограничены региональным (в пределах территории региона) и локальным (в пределах городских и сельских местностей).

Исследование цифровой зрелости субъектов Российской Федерации Министерством цифрового развития, связи и массовых коммуникаций, результаты которого в контексте данного диссертационного исследования могут трактоваться как оценка информационного потенциала территории, проводилось в соответствии с активностью экономических субъектов в применении и расходах на информационные технологии. В составе указанного индекса агрегированы данные по отраслям государственного управления, здравоохранения, городских инфраструктуры и транспорта, а также сферы образования, использование которых в методиках расчета [1] в соответствии с программой «Цифровая экономика», позволило рассчитать показатели достижения регионами Российской Федерации определенного уровня развития, представленного в таблице 1.

Таблица 1. – Рейтинг субъектов Российской Федерации по показателю цифровой зрелости регионов, 2020г. [2]

Место в рейтинге	Субъект РФ	Индекс цифровой зрелости 2020г.
1	Московская область	0,631
2	г.Москва	0,623
3	Ханты-Мансийский автономный округ-Югра	0,591
4	Республика Татарстан	0,59
5	г. Санкт-Петербург	0,578
		
70	г. Севастополь	0,252
71	Еврейская автономная область	0,249
72	Чеченская Республика	0,247
73	Республика Крым	0,238
		
85	Чукотский автономный округ	0,173

В таблице 1. цветовая дифференциация показывает категориальное ранжирование регионов в соответствии с величиной индекса цифровой зрелости, измеряемого в процентах, однако в данной таблице представленного в виде удельного показателя, варьирующегося от 0

до 1, где 0 – полное отсутствие информационного развития территории, а 1 – абсолютная величина территориальной информационности.

В данном рейтинге первые 9 регионов обладают высоким уровнем «цифровой зрелости», значения которого находятся в диапазоне [0,5; 1], при этом лидирующие позиции принадлежат Московской области. Шестидесяти двум регионам присвоен «средний» уровень «цифровой зрелости», с разбросом значений [0,25; 0,5), и четырнадцать регионов продемонстрировали «низкий» уровень «цифровой зрелости», с индексом менее 0,25.

Для каждой отрасли определен равный удельный вес в интегральном показателе, равный 0,2, однако наборы индикаторов для расчета отличались по количеству: использовались 5-9 показателей, отражающих интенсивность использования информационно-коммуникационных технологий для каждой отрасли. Субиндексы для интегрального индикатора цифровой зрелости рассчитывались как средняя арифметическая величина уровней достижения целевых показателей для каждого индикатора.

Прогнозируемое экспертами Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации достижение целевых значений показателя на региональном уровне 100%-ной величины к 2030 году, то есть абсолютной «цифровой зрелости», при этом базовое среднероссийское значение «цифровой зрелости» в 2019 году составляет 35%.

Однако предлагаемые прогнозы не подкреплены официальными статистическими расчетами базовых показателей, при этом данные на перспективный период получены путем «экстраполяции базового значения с применением повышающих коэффициентов с 2024 и 2026 годов» [3]. Таким образом, необходимо проанализировать данные, характеризующие информационный потенциал, и реализовать собственную оценку его величины и динамики как для Российской Федерации в целом, так и на региональном уровне.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Приказы Министерства цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации России № 600 от 18.11.2020 «Об утверждении методик расчёта целевых показателей национальной цели развития Российской Федерации «Цифровая трансформация» и № 601 от 18.11.2020 «Об утверждении методик расчёта прогнозных значений целевых показателей национальной цели развития Российской Федерации «Цифровая трансформация» [Электронный ресурс] Режим доступа: https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2020/12/prikaz_mc_18_11_2020_600_.pdf и https://d-russia.ru/wp-content/uploads/2020/12/prikaz_mtc_18_11_2020_601.pdf Дата обращения: 1.11.2021.
2. Данные Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/> Дата обращения: 1.11.2021.
3. Данные официального сайта D-Russia.ru [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://d-russia.ru/mincifry-utverdilo-metodiki-raschjota-pokazatelej-dostizhenija-nacionalnoj-celi-razvitija-cifrovaja-transformacija.html>. Дата обращения: 28.08.2021.
4. Громов Г.Р. Национальные информационные ресурсы. Проблемы промышленной эксплуатации. М.: Наука, 1985. 240 с.
5. Kibirige H. The information dilemma: a critical analysis of information pricing and fees controversy. Wesport., 1983. P. 8.
6. Прихотной Д.Г. Социально-экономическая природа информационного продукта и информационного ресурса / Д.Г. Прихотной. М.: Финансы и статистика, 1989. 174 с.

Сащенко Е.С.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.02 Менеджмент*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sashchenk.E.S.,

*1st year student of the direction
of training 38.03.02 Management*

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ

RISKS OF DIGITALIZATION OF THE INFORMATION ENVIRONMENT

Аннотация: В статье изложены основные риски глобальной, быстрой и не продуманной цифровизации. Выявлены предпосылки и происхождение понятия «цифровизация», описаны главные ошибки, которые не следует допускать при обучении ребёнка использованию Интернета.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая среда, угрозы цивилизации

Annotation: The article outlines the main risks of global, rapid and ill-conceived digitalization. The prerequisites and origin of the concept of "digitalization" are revealed, the main mistakes that should not be allowed when teaching a child to use the Internet are described.

Keywords: digitalization, digital environment, threats to civilization

Цифровизация, как понятие прошло довольно длинный и нескончаемый до сих пор путь развития. Впервые о нём заговорили в работе «Друг людей, или Трактат о населении» (1756) Мирабо. В нём говорилось об «орудиях цивилизации» и о «роскоши ложной цивилизации». В более широком значении «цивилизация» означала такую стадию в развитии общественной жизни, которая характеризуется делением на классы, а также письменности, городов и других схожих проявлений. Эта закономерность шотландского философа Адама Фергюсона, была довольно не однозначной и абсолютно противоречила предыдущему толкованию. Прошло много лет и это понятие менялось. Сейчас цифровая среда или цифровизация представляется нам, как «система условий и возможностей, подразумевающая наличие информационно-коммуникационной инфраструктуры и предоставляющая человеку набор цифровых технологий и ресурсов для самореализации, личностно-профессионального развития, решения различных бытовых и профессиональных задач» (Методическое пособие "Цифровая образовательная среда электронного обучения", 2019, с. 48).(2)

Современные условия развития цифровизации затронули практически все аспекты личной, общественное и государственной жизни. На сегодняшний момент все общественные отношения и взаимодействия перенесены в цифровую среду. Это привело к движению общества, его ритмов и образа жизни человека, не только школьников и молодёжь в возрасте до

35 лет, но и более старшее поколение. Нынешнее поколение намного лучше разбирается в технике, умеет взаимодействовать с интернет-пространством, правильно пользоваться информацией, которую он может выбирать из предложенного ему списка. Но положительно ли это влияет на них?(1)

Опираясь на исследование, проведенного под эгидой ЮНЕСКО: «Лучший способ уберечь молодежь от этих угроз (угроз Интернета – авт.) – научить, как управлять рисками, возникающими в связи с использованием Интернета» (Информационные и коммуникационные технологии в образовании, 2013, с.158). Поэтому стоит с самого начала обучения ребёнка пользованию Интернетом объяснять его риски и возможные ошибки в информации, которую ребёнок может получить. То есть взрослые должны обращать внимание на необходимость развития правил и методов правильного пользования Интернет-ресурсами и иметь возможность научить ребёнка, как же правильно обращаться с медиасредствами и вредной, недостоверной информации. Но также стоит иметь в виду, что в вопросе обучения ребёнка правильному пользованию Интернетом могут возникать трудности такие как, несоответствие представлений о возможных угрозах и рисках взаимодействия между собеседниками в сети. Какие же помимо этого существуют трудности?(3)

Угрозы глобальной и слишком поспешной цифровизации

1. Мошенничество. Хищение денег, передача конфиденциальной информации, нежелательное распространение данных человека-это лишь немногие причины с которыми борются государственные органы. человека данных, в частности биометрических данных). На это стоит обращать внимание и стараться предотвратить такие случаи или хотя бы уменьшить их распространение.
2. Ошибки и перебои в обслуживании ИТ-систем. В настоящее время распространяется использование роботов и искусственного интеллекта(ИИ) в различных сферах жизни общества. На данном этапе следует следить за точностью действий и иметь возможность исправить неправильно принятое решение ИИ.
3. Зависимость от иностранных поставщиков и товаров. Большее количество поставляемого оборудования у нас – иностранного производства. Мы должны иметь в виду, что в любой момент нам могут прекратить поставки или вовсе отключить. Мы должны находить, как можно больше альтернатив и начинать пользоваться отечественной продукцией.(4)

Таким образом, следует понимать, что у цифровизации есть как плюсы, так и минусы. Угрозы и риски следует всегда учитывать, ведь глобальная, резкая, не до конца продуманная цифровизация в различных отраслях может не только не повлиять нужным образом, но и навредить обществу, образованию, государству

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. В.И. Панов, Э.В. Патраков Цифровизация информационной среды: риски, представления, взаимодействия. - Монография изд. - «Психологический институт РАО» «Университетская книга» Москва – Курск 2020
2. И.М. Дзялошинский Философия цифровой цивилизации и трансформация медиакommunikаций. - Монография изд. - Челябинск Издательский центр ЮУрГУ 2020
3. Александр Прохоров, Леонид Коник Цифровая трансформация Анализ, тренды, мировой опыт. - Москва 2019
4. О рисках, угрозах и отсутствии системности в цифровизации // INFOWATCH URL: <https://www.infowatch.ru/resources/blog/tochka-zreniya-kasperskoy/o-riskakh-ugrozakh-i-otсутstviy-sistemnosti-v-tsifrovizatsii> (дата обращения: 06.04.2022).

Сеит-Эминова А.А.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Seit-Eminova A.A

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

СТРОИТЕЛЬСТВО И СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

CONSTRUCTION AND MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: целью данной работой является рассмотреть виды современных цифровых технологий и перспективу применения цифровых технологий в строительстве

Ключевые слова: современные технологии, строительство, перспектива, применение

Annotation: the purpose of this work is to consider the types of modern digital technologies and the prospect of using digital technologies in construction

Keywords: modern technologies, construction, perspective, application

Важную роль в нашей жизни занимают цифровые технологии. Пользование ими со временем будет необходимым требованием для любого ведущего специалиста в сфере строительства. Теория решения изобретательских задач позволяет выявить закономерности как будет происходить внедрение цифровых технологий.

Использование программ в системе автоматизированного проектирования является частью общемировой склонности улучшения современных компьютерных цифровых спецтехнологий, внедряемых в проектирование, строительство и эксплуатацию.

Выделяют следующие виды современных цифровых технологий:

- Система автоматизированного проектирования (САПР)
- CAD-программы
- CAE-системы

1. Система автоматизированного проектирования (САПР) — это сложный комплекс технических, программных и других средств автоматизации деятельности проектирования.

Основная цель создания САПР — повышение эффективности труда инженеров, включая:

- сокращение трудоёмкости проектирования и планирования;
- сокращение сроков проектирования;
- сокращение себестоимости проектирования и изготовления, уменьшение затрат на эксплуатацию;

— повышение качества и технико-экономического уровня результатов проектирования;

— сокращение затрат на натурное моделирование и испытания.

2. CAD-система — это система автоматизированного проектирования, предназначенная для выполнения проектных работ с применением компьютерной техники, а также позволяющая создавать конструкторскую и технологическую документацию на отдельные изделия, здания и сооружения.

Примеры распространенных CAD-программ: предметное 3D-проектирование, эскизное моделирование интерьера, визуализация интерьеров и экстерьеров, скульптурирование, создание анимаций, развлекательное моделирование.

3. CAE (computer-aided engineering) — комплекс программных продуктов, которые способны дать характеристику того, как будет вести себя в реальности, разработанная на компьютере модель изделия.

Классификация CAE-систем:

1. Системы полнофункционального инженерного анализа, обладающие мощными средствами, большими хранилищами типов для сеток конечных элементов, а также всевозможных физических процессов. В них предусмотрены собственные средства моделирования геометрии, есть возможность импорта через промышленные стандарты. Полнофункциональные CAE-системы лишены ассоциативной связи с CAD — если в процессе подсчета появляется необходимость изменить геометрию, то пользователю придется заново производить импорт геометрии и вводить данные для расчета.

2. Системы инженерного анализа, встроенные в тяжелые САПР, имеют значительно менее мощные средства анализа, но они ассоциативны с геометрией, поэтому отслеживают изменения модели. Расчетные данные структурированы и интегрированы в общую систему проектирования тяжелой САПР.

3. Системы инженерного анализа среднего уровня не имеют мощных расчетных возможностей и хранят данные в собственных форматах. Включают в состав встраиваемый интерфейс в CAD-системы или считывают геометрию из CAD

Селимова Т.Э.

*студент 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А. И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Selimova T.E.,

2nd year student, 40.03.01 Jurisprudence

Scientific supervisor:

Voloshin A. I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

HUMAN CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В настоящей статье рассматриваются условия развития и использования человеческого капитала в цифровой экономике. Раскрываются основные понятия и формы человеческого капитала, а также цифровой экономики. Проведен анализ статистических данных о человеческом капитале и цифровой экономике в Российской Федерации на современном этапе.

Ключевые слова: экономика, цифровая экономика, человеческий капитал, ресурсы, развитие, ВВП, инновационное развитие страны.

Annotation: The present article examines the conditions for the development and use of human capital in the digital economy. The basic concepts and forms of human capital, as well as the digital economy, are revealed. The analysis of statistical data of human capital and digital economy in the Russian Federation at the present stage is carried out.

Keywords: economy, digital economy, human capital, resources, development, GDP, innovative development of the country.

В современном мире люди меняются каждый день, и заметно в лучшую сторону. Если сравнить период времени с 2008 года по сегодняшний день, то можно охарактеризовать его как структурную и экономическую трансформацию экономической системы Российской Федерации. И все потому, что в этот промежуток индустриальная экономика переходила в постиндустриальную экономику.

Сегодня человеческий капитал является основным ресурсом в экономике, поскольку именно привлечение человеческого капитала приводит к переходу на инновационный путь. Информационная экономика развивается с каждым днем и все больше и больше в больших объемах. А это значит, что его развитие способствует изменению прежней роли человека в условиях новейшего типа управления. В основном образе это проявляется в том, что способности и навыки человека стали первым и важным фактором общественного производства.[5, с.126]

Для более точного понимания этого вопроса необходимо сначала разобраться в понятии и сущности человеческого капитала, а также в основополагающих положениях концепции.

Полной общей концепции человеческого капитала не существует. Но мы можем выделить лучшие концепции американских ученых и экономистов Теодора Шульца и Гэри Беккера, Б. Вейсброда, Л. Туроу, У. Боуэна. Они связывали понятие человеческого ресурса непосредственно с человеком как носителем знаний и придавали большое значение уровню образования, как одному из основных принципов развития общества и экономики в целом.

С. А. Дятлов под «человеческим капиталом» понимает определенный запас знаний, умений, способностей, навыков, здоровья и мотивации человека, накопленный в результате инвестиций, который целесообразно используется им в определенной сфере общественного воспроизводства и способствует огромному увеличению его доходов, увеличению производительности труда и эффективности производства.[3, с.309]

Особенно важными видами инвестиций в человека являются затраты на образование и обучение на рабочем месте, которые способствуют повышению уровня знаний работника и увеличению объема капитала на предприятии.[1, с.93]

Также важны издержки на охрану здоровья и медицинское обслуживание, которые, в свою очередь, снижают заболеваемость и смертность на предприятии, затраты на трудовую миграцию, рождение детей и т.д.

Поэтому можно сказать, что данная категория рассматривается как в узком, так и в широком смысле. Из этого мы можем вывести три направления, которые особенно характеризуют концепцию человеческого капитала:

- 1) Профессиональный капитал (включает профессиональные знания, умения и навыки);
- 2) Культурный капитал (включает общую культуру, поведение человека в рамках морали, права и мотивации);
- 3) Капитал здоровья (который содержит физическое и моральное состояние индивида и общее состояние здоровья).

Итак, можно выделить, что человеческим капиталом считается капитал, который представлен у индивида, потенциальной способностью, генерировать доход на основе интеллектуальных знаний и практических навыков.

Далее подробнее рассмотрим концепцию «цифровой экономики» и ее суть, а также проанализируем состояние в Российской Федерации на 2021 год.

Цифровая экономика развивается со времен цифровой революции, которая представляет собой переход аналоговых и механических электронных технологий к цифровым.

Ученые и публицисты по-разному характеризуют цифровую экономику: одни считают ее новой экономикой, другие связывают с интернет-экономикой. Но одной из более правильных будет концепция цифровой экономики, как экономической инновации, которая осуществляется за счет внедрения новых технологий.

Как и любая другая отрасль экономики, цифровая экономика имеет как положительные, так и отрицательные стороны.

К положительным сторонам можно отнести тот факт, что цифровая экономика наилучшим образом влияет на жизнь человека. Это объясняется тем, что человек, благодаря развитию цифровых технологий, способен быстрее получать нужные ему услуги.

Кроме того, к преимуществам относятся:

- снижение затрат;
- создание новых рабочих мест;
- свободный рынок;
- снижение себестоимости;
- рост производительности труда;
- упрощенные платежи и т.д.

К отрицательной стороне относится огромное количество цифр, которые влекут за собой рост безработицы, поскольку, по мнению многих ученых, большинство профессий могут исчезнуть.

Также одним из недостатков является киберугроза, которая влечет за собой потерю персональных данных. Но также стоит отметить, что часть этой проблемы может быть решена за счет внедрения цифровой грамотности.

Перейдем к подробному анализу состояния цифровой экономики в Российской Федерации на 2021 год.

За весь период 2021 года в нашей стране произошло множество изменений, по большей части из-за влияния цифровой экономики.

На текущий период 2022 года в Российской Федерации разрабатываются три проектные программы: "Цифровые сервисы и онлайн-сервисы"; "Развитие человеческих ресурсов в ИТ-индустрии"; "Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи".

Анализируя степень развития цифровой экономики в России, стоит отметить, что сегодня наша страна не входит в число лидеров по развитию этой сферы экономики по ряду показателей, а именно[3, с.320]:

- уровень цифровизации;
- доля цифровой экономики в валовом внутреннем продукте;
- уровень средней задержки в развитии технологий, используемых в ведущих странах.

Но, на мой взгляд, главным результатом 2021 года является рост интереса людей к цифровой экономике, который возник в связи со всеми этими конфигурациями, потому что именно желание людей способно достичь высот. И даже если вы посмотрите на статистику запросов Яндексa, то увидите, что с декабря 2020 по декабрь 2021 года число людей, интересующихся цифровой экономикой, удвоилось (было 64 000 раз в месяц, стало 128 000 раз в месяц). И это радует. Люди начали обращать внимание на тот эффект, как новые услуги влияют на их жизнь.[4]

Цифровая экономика уже полностью внедрена в России, и через 10-15 лет она станет доминирующей. В течение этого периода нам необходимо полностью устранить оставшиеся пробелы в киберугрозах и решить, как эффективно выстроить процесс управления изменениями с учетом накопленной базы знаний, навыков, принадлежащих прежним профессиям. Как использовать человеческий капитал в новый период в полном объеме, без пробелов и недооценок. Т.к. не стоит забывать, что человеческие ресурсы были главными факторами на протяжении веков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Быченко Ю. Г. Важнейший показатель человеческого капитала // Человеческие ресурсы. — 2001. — № 3. — С. 93-95
2. Головина, Т. А. Кадровые аспекты развития цифровой экономики в России // Человеческий капитал в формате цифровой экономики: Междунар. науч. конф., посвященная 90-летию С.П. Капицы, Москва, 16 февраля 2018 г.: сб. докладов. - М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ - 2018. - С. 316-323.
3. Добрынин А. Н., Дятлов С. А. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования. — СПб.: «Наука», 2006. — 309 с.
4. Кирилл Варламов: цифровая экономика без человеческого капитала несостоятельна [Электронный ресурс]. URL: <http://tass.ru/opinions/interviews/5100624>
5. Критский М. М. Человеческий капитал. — Л.: Изд. Ленгоста, 1991. -126 с.

Сидорова В.Ю.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Scientific supervisor:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sidorova V. J.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific supervisor:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ТРЕНДА ЦИФРОВИЗАЦИИ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ

IMPACT OF THE DIGITALIZATION TREND TO THE NATIONAL ECONOMY

Аннотация: представлены ключевые аспекты цифровизации, как тенденции мирового развития, которая определяет развитие национальной экономики, приведены основные параметры, отражающие уровень выполнения требований цифровизации и обозначены перспективы развития цифровой экономики в России.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, валовой внутренний продукт.

Annotation: the key aspects of digitalization are presented as a global development trend that determines the development of the national economy, the main parameters are given that reflect the level of fulfillment of the requirements of digitalization, and the prospects for the development of the digital economy in Russia are indicated.

Keywords: digital economy, digitalization, gross domestic product.

Цифровизация мировой экономики вступила в активную фазу. Она начинает выходить далеко за рамки изменений в собственно технологиях и даже в бизнесе и становятся фактором макроэкономическим и политическим. Осмыслить происходящие изменения пытаются уже не только инженеры, ученые и предприниматели, но и политики, философы, общественные деятели. Термин «цифровизация», возникший в связи с развитием информационно-коммуникационных технологий, все чаще звучит в научных обсуждениях. Споры вокруг позитивного и негативного эффекта цифровизации актуальны для всего мирового научного сообщества. Однако цифровизация, которая предполагает внедрение цифровых технологий в различные сферы жизни, стала современным трендом.

Сегодня состояние процесса цифровизации является показателем уровня развития национальной экономики. Государства развивают и внедряют элементы цифровой экономики, следуя определенному маршруту – цифровизация правительства и сферы предоставления услуг, производства, социальной сферы, общества.

Международными организациями разработано несколько индексов определения уровня развития цифровизации государств: Индекс развития электронного правительства (e-Government Development Index, EGDI), Индекс кибербезопасности (Global Cybersecurity Index (GCI), Международный индекс развития цифровой экономики и общества (The Digital Economy

and Society Index (DESI). Эти индексы позволяют оценить и ранжировать различные аспекты цифровизации [3]. Используемые укрупненные параметры отражают уровень выполнения требований цифровизации как мирового тренда повышения эффективности экономического и социального развития. К ним относятся: «Подключение» страны к результатам цифровизации связи (Connectivity) – параметр Индекса DESI, отражающий требование, о том, что результаты цифровизации средств связи будут доступны пользователям этой информации; Человеческий капитал (Human Capital / Digital skills) – параметр Индекса DESI, отражающий требования, о том, что пользователи информации будут иметь навыки работы с ними, а результатами цифровизации будут пользоваться все граждане; Использование интернета гражданами (Use of Internet by citizens) – параметр Индекса DESI, отражающий требования, о том, что цифровизация будет охватывать все; Интеграция цифровых технологий в бизнес (Integration of Digital Technology by businesses) – параметр Индекса DESI, отражающий требования, о том, что цифровизация будет охватывать все, и в том числе бизнес, и будет сопровождаться эффективным использованием ее результатов; Цифровые публичные услуги (Digital Public Services) – параметр Индекса DESI, отражающий требование, о том, что цифровизация будет охватывать все и, в том числе, социальную сферу [2].

К сожалению, в настоящее время отсутствует универсальный способ оценки уровня развития цифровизации экономики, поскольку модель обладает большим объемом количественных и качественных параметров. Необходим комплексный подход к изучению аспектов в рамках спецификации.

Цифровизацию в широком смысле можно рассматривать как тенденцию эффективного глобального развития только в том случае, если цифровая трансформация отвечает следующим требованиям: она охватывает производство, бизнес, науку, социальную сферу и повседневную жизнь граждан; сопровождается только эффективным использованием ее результатов; ее результаты доступны пользователям информации, а они обладают навыками работы с ней; ее результаты используются не только специалистами, но и обычными гражданами.

Аналитики в мире подсчитывают вклад цифровой экономики в создание ВВП. В Российской ассоциации электронных коммуникаций (РАЭК) отметили заметный рост доли цифровой экономики и связанных рынков в производстве российского ВВП. Так, в 2018 г. он составил 5,1%, что на 11% больше по сравнению с показателями 2017 г. и даже больше, чем вклад сельского хозяйства (его доля в ВВП составила только 4%). Мировая тенденция такова: чем более развита экономика страны, тем меньше вклад в нее сельского хозяйства (например доля его в экономике США и Японии – 1,1%, Германии – 0,6%). Общий вклад цифровой экономики страны складывается за счет составляющих ее структурных элементов, элементов так называемой экосистемы, которая включает в себя такие направления (хабы), как: государство и общество, образование и кадры, кибербезопасность, инфраструктура и связь, маркетинг и реклама, финансы и торговля, медиа и развлечения. Таким образом, влияние цифровой экономики на ВВП России в 2018 г., по оценкам аналитиков РАЭК, формировался из вкладов таких рынков, как: рынок электронной коммерции – 2 трлн руб.

(рост на 16% по отношению к 2017 г.); рынок маркетинга и рекламы – 250 млрд руб. (рост относительно 2017 г. на 12%); рынок инфраструктуры и связи – 1,8 трлн руб.; рынок цифрового контента – 75 млрд руб. (рост на 7% по отношению к 2017 г.). Рынок искусственного интеллекта в России активно развивается, хотя его востребованность в промышленности, розничной торговле, финансовом секторе, рынке кибербезопасности уже сейчас достаточно велика [1].

Одним из основных условий масштабных государственных инвестиций во внедрение цифровых технологий является оценка вклада соответствующих видов деятельности в экономический рост с точки зрения соотношения затрат и выгод. Независимо от сценария экономического развития требуются гарантии достаточной отдачи от таких инвестиций для обоснования целесообразности их реализации. Цифровизация отраслей приводит к изменению спроса на факторы производства. Под влиянием цифровых технологий и связанных с ними новых бизнес-моделей происходит трансформация не только отдельные отрасли, но и вся

структура экономики и межотраслевые взаимодействия. Расчеты ученых показывают, что в базовом сценарии при умеренно благоприятных макроэкономических и институциональных условиях (прежде всего, опережающем росте инвестиционной активности во всех секторах российской экономики и достижении максимального эффекта от научно-технического развития), цифровизация может значительно повысить производительность факторов производства как в отраслях, так и в сфере услуг. Таким образом, в долгосрочной перспективе цифровизация может стать существенным структурным фактором экономического роста при различных сценариях развития российской экономики. По оценкам ученых, к 2030 году более половины роста ВВП будет связано с цифровизацией (1,47% от 2,75% годового роста ВВП), в первую очередь в результате повышения эффективности и конкурентоспособности всех секторов экономики. Определенный дополнительный эффект обеспечит рост отраслевых образований. При ускоренном социально-экономическом развитии (рост ВВП на 4,35% в год) рост за счет цифровизации уже должен составлять более 2% в год [4].

Процесс цифровизации российской экономики и общества показывает, что для получения положительных результатов влияния мирового тренда цифровизации требуется обратить внимание на: совершенствование управления социально-экономическими процессами; создание возможностей для реализации предпосылок цифровизации как благоприятных условий, способствующих ее положительному воздействию на российскую экономику; составление и реализацию программ управления преимуществами цифровизации; выявление проблем, рисков, угроз и возможных отрицательных последствий связанных с внедрением цифровых технологий.

Таким образом, цифровые технологии – это неизбежный переход в будущее, которое позволяет полномасштабно оценивать все плюсы и минусы цифровизации. Частичное решение проблем, связанных с масштабной цифровизацией общества, видится в разумном применении новейших технологий. Необходимо заботиться о цифровой гигиене, бороться с цифровой зависимостью, вырабатывать правила применения цифровых технологий. Однако очевидно, что создание современной цифровой среды является приоритетным направлением в настоящий момент. В целом анализ состояния основных направлений развития цифровой экономики в России свидетельствует о достаточно высоких успехах, достигнутых за последние несколько лет. Как представляется, в дальнейшем Россия может активизировать использование цифровых технологий для повышения эффективности экономики и улучшения качества жизни населения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Дигилина О.Б. Трансформация рынка труда в условиях цифровизации / О.Б. Дигилина, Тесленко И.Б. // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». – 2019. – № 4. – С. 166-181.

Иродова Е. Е. Уровень развития цифровизации экономики стран-лидеров: проблемы методологии исследования / Е. Е. Иродова, А. М. Соколов // Вестник Ивановского государственного университета. – 2021. – Вып. 4 (50) – С.14-22. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47417538>

Печникова Н.С. Обзор состояния процесса цифровизации экономики: отечественная практика и зарубежный опыт /Н.С. Печникова, И.В. Охотников, И.В. Сибирко // Российский экономический вестник. – 2021. – Том 4. – №5. – С.207-213. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47320529>

Что такое цифровая экономика? Тренды, компетенции, измерение [Текст]: докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апр. 2019 г. / Г. И. Абдрахманова, К. О. Вишневецкий, Л. М. Гохберг и др. ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 82с.

Симченко Н.А.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом,
кафедрой экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Simchenko N.A.,

*Doctor of Economics, Professor, Head of
Department of Human Resources Management,
Department of Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

PLATFORM YOUTH EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET

Аннотация: Обоснованы объективные закономерности трансформации структуры занятости на рынке труда в связи с изменением специфики спроса на рабочую силу, в зависимости от отраслевых рынков. Подчеркнута необходимость внедрения платформенно ориентированных подходов к организации трудоустройства молодежи через платформенно-сетевую кооперацию университетов с потенциальными работодателями на рынке труда.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, платформенная занятость, молодежь.

Annotation: The objective regularities of the transformation of the structure of employment in the labor market due to changes in the specifics of the demand for labor, depending on the industry markets, are substantiated. The necessity of introducing platform-oriented approaches to the organization of youth employment through platform-network cooperation of universities with potential employers in the labor market is emphasized.

Keywords: labor market, employment, platform employment, youth.

Развитие трудовых отношений в цифровую эпоху сопряжено с возникновением целого ряда вызовов технологического, социального, экономического характера. Усугубление политико-экономических санкций неотъемлемым образом отражается на рынке труда. По данным агентства Headhunter, число вакансий в сфере информационных технологий в России за март 2022 года снизилось на 25%, а количество резюме увеличилось на 15% [1]. Согласно исследованиям, в течение последней недели марта текущего года в России было открыто почти 95 000 вакансий в IT, что на 25% меньше, чем за последнюю неделю февраля. Число резюме при этом выросло на 15% до 286 400 [1].

По оценкам экспертов, ряд отраслей столкнется как с сокращением, так и с ростом спроса на трудовые ресурсы. Рост потенциального спроса прогнозируется для профессий в тех отраслях, в которых наблюдается уход с рынка основных зарубежных конкурентов – IT-сфера, текстильное производство, микроэлектроника, производство телекоммуникационного оборудования и др. [2]. Возникающий спрос на труд может быть частично удовлетворен за счет перераспределения трудовых ресурсов из отраслей экономики, в которых наблюдается уже снижение занятости в силу действия санкционных ограничений по отношению к экономической системе России. Речь идет о таких отраслях экономики, как автомобильная промышленность, производство бытовой техники (дефицит импортных компонентов), металлургия, производство удобрений (ограничения относительно внешних рынков сбыта) и др. Таким образом, структура занятости будет меняться. При этом масштабы движения рабочей силы из одних отраслей в другие будут определяться, в том числе, уровнем организации

программ профессионального переобучения и корректировки образовательных программ в университетах.

В условиях изменчивости конъюнктуры рынка труда особая роль должна отводиться трудоустройству молодежи. В связи с вызовами роста безработицы на рынке труда и прогнозируемом сокращении рабочих мест на 2 млн чел. к концу 2022 года актуальным является трудоустройство молодежи, поскольку именно этот сегмент играет определяющую роль в воспроизводстве трудовых ресурсов страны.

Отметим важность платформенного проектирования трудоустройства студентов и выпускников вузов. С нашей точки зрения, целесообразным является обеспечение цифрового взаимодействия университетов и потенциальных работодателей через этапы формирования платформы трудоустройства на базе университетов, включающей некую совокупность модулей, в частности:

1. Университет как экосистема центров занятости регионов.
2. Профессиональная стажировка, создание виртуального предприятия с целью производственной адаптации молодых специалистов.
3. Поиск, подбор и отбор кандидатов (среди студентов) на закрытие сезонных вакансий в регионах, где высокая волатильность спроса на услуги. Например, Республика Крым как территория высокого спроса на курортно-рекреационные услуги с мая по октябрь. Положительный опыт можно впоследствии тиражировать на другие регионы.
4. Цифровое резюме студента/выпускника, которое на основе самообучающейся нейронной сети формирует все достижения, успехи в учебе и опыт работы студента/выпускника.
5. Цифровая фильтрация предпочтений, склонностей, компетенций студентов/выпускников в целях трудоустройства.
6. Тестирование профилей компетенций студентов/выпускников в целях формирования цифрового трека трудоустройства.
7. Коммуникационный портал обратной связи между студентами/выпускниками, университетом, работодателями, государственными и муниципальными органами власти;
8. Модуль «Свое дело», который будет включать банк стартапов, юридическое сопровождение, консультации отраслевиков, программы гос.поддержки и льгот по выбранным направлениям, информацию о потенциальных инвесторах;
9. Рейтинг вузов.
10. Интеграция с порталом Госуслуги.рф.
11. Вакансии работодателей в различных отраслях экономики и др.

Принимая во внимание вышеизложенное, сделаем вывод относительно необходимости внедрения платформенно ориентированных подходов к организации трудоустройства молодежи через платформенно-сетевую кооперацию университетов с потенциальными работодателями на рынке труда с применением технологий нейронной сети, цифрового моделирования профессий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

3. Исследования рынка труда [Электронный ресурс] / HeadHunter. – Режим доступа: <https://hh.ru/article/research> (дата обращения: 03.04.2022 г.).
4. Рынок труда в новых экономических условиях [Электронный ресурс] / Фонд «Центр стратегических разработок» (ЦСР). – Режим доступа: <https://www.csr.ru/ru/publications/rynok-truda-v-novykh-ekonomicheskikh-usloviyakh/> (дата обращения: 03.04.2022 г.).

Слипченко А. Е.

*студент 2 курса направления подготовки
40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.н.э. доцент кафедры экономической теории

Волошин А. И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Slipchenko A. E.,

2nd year student preparation 03.40.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ

THE IMPACT OF INFORMATION TECHNOLOGY ON SCIENTIFIC AND EDUCATIONAL SERVICES

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос влияния цифровизации на процесс обучения. Проанализированы все отрицательные и положительные стороны при использовании цифровых технологий. Также сделан вывод о тенденциях развития цифровых инноваций в данной отрасли.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровизация, образование, обучающиеся, обучение, учебный процесс.

Annotation: This this article discusses the impact of digitalization on the learning process. Analyzed all the negative and positive aspects in the use of digital technology. It also concludes about the trends of digital innovation in the industry.

Key words: digital technologies, digitalization, education, students, learning, learning process.

В современном мире ни одна сфера жизнедеятельности не остается без внедрения информационных технологий, цифровая среда пронизывает как и повседневную практику, так и область профессиональной деятельности, постепенно меняя их формы, а также сознание людей. Экономическая сфера общества стала почти из первых областей, применительно которых коснулись преобразования, связанные с цифровизацией. Некоторые исследователи, такие как Н. Ю. Гурьянов, Е. А. Истомина, М. Л. Калужский и другие вложили свой труд над разработкой аспекта процесса цифровизации в экономике. Они полагали, что начало цифровизации породило развитие собственной информационных технологий и их применения в данной сфере [3, с.151].

Насколько известно, сфера услуг является частью экономики, а, следовательно, на данный сектор также распространяется влияния цифровизации. Сфера услуг - совокупность отраслей экономики, предоставляющих услуги населению. В сферу услуг принято включать культуру, образование, здравоохранение, бытовое обслуживание, пассажирский транспорт и связь, рекреационные услуги, общественное питание [4]. В определении отображаются элементы системы сферы услуг, из числа которых есть образование.

Образование, в свою очередь, - единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов[1]. Собственно, вся система образования может производить свой продукт, то есть-образовательную услугу.

Однако, данный термин является относительно новым для экономики, официально он отсутствует в ФЗ от 29.12.2012. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других НПА. Но несмотря на это многие авторы дали ему толкование, одним из которых является «Образовательная услуга — совокупность знаний, умений, навыков и определенного объема информации, которые используются для удовлетворения специфической потребности человека и общества в интеллектуальном развитии и приобретении профессиональных умений и навыков» [3] .

Образование и наука, как и другие отрасли, способны развиваться в шаг за мировым прогрессом. На данный момент, развитие образование без применения цифровых технологий практически невозможно, так как с их помощью открывается возможность использования информационных ресурсов в различных областях, оптимизации учебного процесса, а также более удобный способ хранения, переработки и передачи информации [5, с.677-679]. Приспособливание данных новшеств играет значительную роль, как для организации образовательных учреждений, так и для обучающихся.

Конечно, за рубежом этот процесс намного быстрее и эффективнее, чем в России, но стоит отметить, что у и в РФ за определенный промежуток времени многое что поменялось. Началом широко применения ИТ можно назвать проект «Цифровая образовательная среда», утвержденный Проектным комитетом Национального проекта «Образование». Так, продолжительное время, обучающиеся и преподаватель пользовались бумажными дневниками, журналами. Однако, в Письме Министерства просвещения РФ от 1 октября 2021 г. N СК-403/08 "О ведении журналов успеваемости и выставлении отметок" утверждается о введении нового электронного журнала успеваемости, взамен на бумажном носителе [2].

Далее, в связи с COVID-19 внедрение ИТ в сферу обучение не только поднялось, а даже повысилось в качестве. В таких экстремальных условиях, преподаватели и учащиеся быстро адаптировались при внедрении дистанционного обучения. Пользование электронными носителями для образования стало неотъемлемой частью обучения.

С тех пор прошло уже два года, вот только, условия для обучения, которые вводились во время пандемии, остались до сих пор. Естественно, по большей мере это зависит еще оттого, что уровень заболеваемости иногда поднимается и бьет рекорды, и в целях безопасности, не все меры отменены, но, зачастую, учащиеся настаивают на том, что такая форма обучения является для них более практичной и комфортной. Развитие ИТ, несомненно, коснулись и заочной формы обучения. При данных условиях возможно обучение в одном городе, и одновременное пребывание в другом. Для общения с преподавателем тоже не возникнет никаких трудностей. То есть, все практические навыки можно просто отработать, если имеется компьютер.

Образовательные услуги имела ряд своих сложностей и особенностей. Основными являются:

1. Не может существовать отдельно от самой образовательной организации, а также от преподавательского состава;
2. Качество образования зависит от многих факторов: компетентности преподавателей, материально-технической базы, процесс обучения и др;
3. Продолжительность обучения, выражается как и в длительности отдельных занятий, что составляет слишком много времени, так как обучающиеся большее количество времени проводят в образовательной организации, так и в полном цикле обучаемости, начиная со школы, заканчивая аспирантурой, в среднем это занимает около 20 и более лет. Помимо этого,

стоит иметь в виду, что можно еще брать дополнительные курсы. Таким образом, образование составляет почти всю сознательную жизнь человека;

4. Недоступность информации, источников литературы.

Данные сложности вправду имеют место быть, когда учреждения информационно не оснащены. Впрочем, то преобразование, которое предлагает в данное время цифровизация, полностью меняет положение. Однако, могут остаться некоторые моменты, которые не смогут заменить информационные технологии. Например, квалификация и профессионализм преподавателей имеет большое значение в процессе обучения. Преподаватели держат в своих умах огромный опыт, знания, умения, подход к обучающимся. И даже, если, со временем развития, появятся какие-либо модели, которые смогут перенять функции обучения, то все же, они не смогут обладать теми ресурсами, которыми оперирует каждый преподаватель. Впрочем, несмотря на этот аспект, ИТ имеет многочисленные преимущества для сферы образования, например:

- улучшается восприятие учебной информации с помощью применения графики, анимации, звуков, картинок;

- повышается мотивация студентов к обучению;

- раскрываются способности обучаемых, оптимизация их умственной деятельности

- служит методом для самообразования, в некоторых случаях;

- применение многих образовательных программ для повышения успеваемости

- другое.

Таким образом, можно сказать, что студенты, учась в условиях с применением ИТ могут получить новые навыки, а также используют их на практике. Сеть Интернет значительно расширяет их кругозор, предоставляя намного больше информации и возможностей для осуществления своей деятельности. Использование цифровизации является неотъемлемым требованием для развития, как отдельно образования, так и всей сферы услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. "Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022)" // СПС КонсультантПлюс

2. Письмо Министерства просвещения РФ от 1 октября 2021 г. N СК-403/08 "О ведении журналов успеваемости и выставлении отметок" //Правовой портал www.garant.ru

3. Калужский М. Л. Маркетинговые сети в электронной коммерции: институциональный подход. - М.: Экономика, 2014. - 402 с.

4. Краткий экономический словарь // EkSlovar.Ru URL: <https://ekslovar.ru/s/sfera-uslug>.

5. Романкова А. А., Титова Е. И Информационные технологии в образовании // Молодой ученый. - 2015. - №6. - С. 677-679.

Стёпочкин А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н, доцент кафедры управления персоналом

Якушев А.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Stepochkin A.A.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Yakushev A.A.,

*PhD , Associate Professor o personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ТRENДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ HR В РОССИИ

MODERN TRENDS AND PROSPECTS FOR HR DEVELOPMENT IN RUSSIA

Аннотация: Последние два года стали временем серьезных перемен для бизнеса, среди основных причин – масштабное развитие цифровых технологий, пандемия, появление поколения Z на рынке труда, что значительно повлияло на работу HR-специалистов.

Переход сотрудников на дистанционную работу потребовал расширения возможностей систем в области дистанционного решения различных вопросов, связанных с кадровыми процессами. Помимо этого, все более востребованными становятся аналитические и интеллектуальные возможности HR-систем. От них ждут прогнозирование будущих событий в кадровой сфере и их влияние на результаты деятельности компании.

Данная статья посвящена современным трендам и перспективам развития HR в России.

Ключевые слова: персонал, тренды, управление персоналом, перспективы развития.

Annotation: The last two years have been a time of major changes for business, among the reasons are the development of technology, the pandemic, the emergence of generation Z in the labor market. Of course, all this could not but affect the work of HR specialists.

The transition of employees to remote work required expanding the capabilities of systems in the field of remote solution of various issues related to personnel processes. In addition, the analytical and intellectual capabilities of HR systems are becoming more and more in demand. They are expected to predict future events in the personnel sphere and their impact on the company's performance.

This article is devoted to modern trends and prospects for the development of HR in Russia.

Keywords: personnel, trends, personnel management, development prospects.

Стоит отметить, что для того, чтобы не отстать от конкурентов, бизнесу могут помочь определенные HR инструменты.

- В сфере управления персоналом развиваются технологии AR и VR. Эти инструменты создают виртуальную среду для проверки профессиональных навыков при подборе и адаптации сотрудников.

- HR наставничество и обратная связь. HR не только будет применять оценочные таблицы, прогнозную аналитику, но и предлагать наставничество. Такие технологии будут определять дорожную карту для достижения результатов устойчивого развития компании.

- Приток поколения Z, которое на данный период доросло до трудоспособного возраста стремиться внедрять облачные и коммуникативные технологии, такие как Zoom и Microsoft Times, для обеспечения поддержки удаленных сотрудников [2].

- Активное использование искусственного интеллекта и роботизации. Ключевые области, в которых уже применяется искусственный интеллект: аналитика голоса сотрудника при анализе опросов; устранение ошибок, вызванных человеческим фактором.

Для улучшения коммуникации и повышения производительности используется роботизированная автоматизация процессов в HR: чат-боты, машинное обучение, обработка естественного языка. Исследования показывают, что 25% самых влиятельных HR-организаций уже используют чат-боты в своей работе. Боты умеют автоматизировать выдачу справок и документов, отвечать на однотипные вопросы, собирать обратную связь и многое другое. А еще они будут удобны не только офисным сотрудникам, которые постоянно работают за компьютером – для того, чтобы ими воспользоваться, достаточно иметь смартфон [1].

- Интегрированные системы. Для подбора персонала используются более одиннадцати разных систем. Для поддержания точности данных с учетом цифровой трансформации возрастает спрос на интегрированные системы.

- Повышение вовлеченности. По статистике, 84% сотрудников не чувствуют себя полностью вовлеченными в работу, именно поэтому большинство современных HR-трендов связаны с employee experience. Есть несколько способов повысить удовлетворенность сотрудников, один из них - проработка стратегии корпоративной социальной ответственности. Начните участвовать в мероприятиях социальной направленности, связанных с экологией и благотворительностью. Сегодня сотрудники все чаще выбирают компании, с которыми они разделяют корпоративные ценности и в которых они чувствуют, что меняют мир к лучшему. Еще один способ повысить вовлеченность - отказаться от строгой иерархии и включить сотрудника в принятие решений. А также предоставить персоналу возможность развиваться вне компании - это могут быть стажировки, мастер-классы, обучение [1].

Сегодняшний день и перспективы развития HR в России:

- Компаниям уже сейчас желательно пересмотреть подход к подбору и найму персонала, так как по данным росстата численность населения сокращается.

- Из-за дефицита кадров конкуренция среди работодателей повышается, что стало толчком в развитии HR бренда, повышение зарплат во всех областях, расширение соц. пакета.

- Квалифицированные офисные сотрудники не заинтересованы возвращаться в офис, работа в дистанционном формате приносит удовлетворение своим рабочим местом.

- В составную часть соц. пакета офисных работников вошло выбор приемлемого графика работы.

- На смену специальности приходят компетенции.

- Расширяется рынок фрилансеров, за счет молодых внештатных сотрудников, которые работают в таких областях как программирование, дизайн, медиа.

- При поиске работы и выборе лучшего места приветствуются IT навыки.

В 2021 году общее число открытых вакансий возросло на 48% по сравнению с 2020 годом (данные сервиса работа.ру). Активность российских соискателей на рынке труда растет намного медленнее спроса на сотрудников [1].

Современные HR тренды в основном связаны с повышением результативности труда и подбором для компании креативных сотрудников. Активно применяется внутренний коучинг, геймификация, развитие лидерства, HR маркетинг.

HR маркетинг. Каждая компания мечтает стать трендом на рынке труда, формируя для этого свою миссию, создавая конкурентноспособные условия труда, применяя всевозможные бонусы.

Диджитализация HR. Современные программы позволяют составить портрет кандидата, мониторить сам процесс, следить за его эффективностью и оптимизацией.

Развитие лидерства. Чтобы выгодно использовать потенциал сотрудников не обойтись без развития лидерства. Участие в тренингах дают возможность воспитать собственных тренеров и коучей внутри компании.

Employee experience management. Повысить эффективность работы и поднять командный дух возможно, когда в компании появляются сотрудники, которые работают не столько за деньги, сколько для удовлетворения собственных базовых потребностей. Таким сотрудникам предлагают достаточное физическое пространство, оптимальные условия для комфортной работы [2].

Персонализация - тренд, который был в почете в 2020 году, будет развиваться и в будущем. Каждый сотрудник уникален, имеет собственные требования к рабочему месту и к условиям труда. Компания в рамках этого тренда должна научиться слышать своих сотрудников, а также развивать индивидуальный карьерный план, повышать качество жизни за счет мотивации и лояльности сотрудников.

За счет развития современных трендов HR и их использования, перечисленные подходы способны улучшить экономические показатели компании.

Если сотрудник будет понимать свою важность в организации, то компании будут не страшны даже самые сильные конкуренты.

Самый главный тренд HR заключается в том, что находить кандидатов становится очень легко, а самым сложным становится мотивация и удержание кандидатов. Именно поэтому, продвижение бренда работодателя и развитие HR технологий становится инструментом выживания на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Серкина, Н. А. Совершенствование управления развитием персонала/ Н.А. Серина // Молодой ученый. - 2015. - №18. - С. 286-289.
2. Суровкин Н.В. Система управления персоналом как инновация // Управление персоналом. - 2020. - № 3. - С. 22-27.
3. Харрингтон Дж., Эсселинг К.С., Нимвеген Харм Ван. Оптимизация бизнеспроцессов. Документирование, анализ, управление, оптимизации. - СПб.: Азбука, 2017. - 320 с.

Софронова Е.Е.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*к.э.н, доцент кафедры управления персоналом
Ганиева А.К.,*

*ФГАОУ ВО «КФУ им.В.И.Вернадского»,
г.Симферополь, Россия*

Sofronova E.E.,

4th year student 38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Ganieva AK,

*Ph.D., Associate Professor of
personnel management*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

HR MANAGEMENT FOR A SMALL ENTERPRISE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Аннотация: В статье определены особенности управление персоналом на малом предприятии, проанализированы положительные и негативные стороны работы с персоналом на малом предприятии.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система управления персоналом, усовершенствование системы управления персоналом, малое предприятие.

Annotation: The article identifies the features of personnel management in a small enterprise, analyzes the pros and cons of working with personnel in a small enterprise.

Keyword: Personnel, personnel management, personnel management system, improvement of personnel management system, small enterprise.

В современном мире управление персоналом играет очень важную роль, поскольку от правильного подхода к управлению людьми зависит эффективное управление организацией в целом. С помощью человеческих ресурсов руководители достигают поставленных целей и задач, используя труд, интеллект и мотивы поведения других людей. По мнению И.В. Павленко, «наибольшее значение для удовлетворенности сотрудников теперь имеют три фактора, ни один из которых не зависит от офиса — это убедительная миссия компании, «прозрачные» решения эмпатичных руководителей, четкая, понятна траектория карьерного роста» [1].

Учитывая, что малые и средние предприятия являются наиболее гибкими и динамическими элементами структуры хозяйствования и имеют значительный потенциал для улучшения состояния экономики, развитие предпринимательства является одним из ключевых условий становления рыночных отношений.

В этом контексте наиболее приемлемым инструментом улучшения деятельности предприятий, особенно малого бизнеса, является усовершенствование процесса управления персоналом. Поэтому возникает необходимость обеспечения эффективного управления, формирования и использования трудового потенциала малых предприятий, поскольку это

является ключевым ресурсом для обеспечения их эффективной производственной деятельности.

Основные недостатки, существующие в развитии предпринимательства, заключаются, прежде всего, именно в отсутствии эффективной системы управления персоналом на предприятиях малого бизнеса, которые отвечают национальным особенностям функционирования предпринимательства и обеспечивают эффективность дальнейшего развития малых предприятий.

Структура системы управления персоналом любого предприятия зависит от масштабов организации, ее территориального расположения, характера деятельности и других факторов. На крупных предприятиях существует служба управления персоналом, которая обеспечивает подбор и наем персонала; его оценку; организацию обучения и повышение квалификации персонала; анализ качественного состава и текучести кадров; аттестацию и ротацию кадров; управление оплатой труда; компанию учета и отчетности.

В отличие от крупных предприятий малые из-за ограниченности финансовых и других ресурсов, как правило, не имеют полноценные службы управления персоналом и не проводят масштабную кадровую политику. В частности, на средних предприятиях вопросами, относящимися к функциям управления персоналом, занимаются отдельные специалисты, обязанности которых определяются должностными инструкциями. На малых предприятиях эти функции возлагаются на руководителя предприятия, который и обеспечивает планирование работы с персоналом, организацию работы персонала, мотивацию результатов труда и поведения, а также контроль проделанной работы.

Специфика деятельности малых организаций требует от руководства высокого профессионализма в управлении персоналом, ведь просчеты могут обернуться банкротством самого предприятия [1].

Основными недостатками работы малого предприятия являются социальная незащищенность персонала, высока вероятность ошибок из-за сосредоточения большого количества обязанностей, необъективность подбора персонала вследствие невозможности применения специальных методик (тестирований, аттестаций и др.). Также немалую роль играют личные симпатии руководства.

Совершенствование системы управления персоналом на малом предприятии должно происходить в комплексе экономического и социального аспектов. В экономическом аспекте необходимо, во-первых, обеспечивать рост эффективности на основе постоянного технического и организационного совершенствования компании; во-вторых, формировать совершенную систему вознаграждения персонала.

Совершенствование системы вознаграждения персонала малого предприятия должно охватывать разработку эффективной системы оплаты труда, обеспечение взаимосвязи оплаты труда с конечными результатами, введение и развитие нематериальной мотивации работников.

Каждый человек индивидуален и это определяет специфику ее потребностей и устремлений, которые он пытается удовлетворить в процессе трудовой деятельности на предприятии. Для одних важна только материальная мотивация, для других важна еще и реализация карьерных ожиданий. Учитывая это, систему мотивации персонала необходимо формировать, применяя дифференциальный подход к отношению к разным группам персонала малого предприятия в зависимости от их потребностей. В социальном аспекте изменения в системе управления персоналом должны быть направлены на максимальное использование и развитие способностей работников предприятия, а также для создания благоприятного психологического климата [2].

Особое внимание должно уделяться вопросам управления развитием персонала, предусматривающим обучение, переподготовку и повышение квалификации, а также новый подход к управлению социальным развитием, обеспечивающий здравоохранение, социальное страхование, правовое обеспечение, информационное обеспечение и т.д.

Среди направлений усовершенствования системы управления персоналом можно предложить следующие:

- 1) создание и поддержка в оптимальном состоянии системы обратной связи в коллективе;
- 2) создание гибкой системы отпусков для всех работников, а не только руководителя;
- 3) обеспечение социальной защиты персонала;
- 4) применение новых управленческих методов;
- 5) перераспределение функций и задач в системе управления;
- 6) механизация и автоматизация системы управления персоналом.

Реализация этих процессов общественной жизни населения является актуальным и важным требованием в деятельности каждой организации, в том числе в функционировании малых компаний [2].

В современных условиях процесс управления персоналом предприятия необходимо обеспечивать на основе персонализма, что предполагает выявление и поддержку талантливых работников, которые отличаются особым организационным поведением и формируют значительный инновационный потенциал для обеспечения конкурентных преимуществ предприятия [3].

Относительно содержания управления персоналом на предприятиях малого бизнеса его следует определять как результат системного, планомерно организованного воздействия непосредственно руководителя-работодателя совместно с руководителями подразделений предприятия на его коллектив, охватывающий разработку кадровой политики, в основе которой лежит формирование команды, и реализацию функций по управлению персоналом с целью обеспечения эффективного функционирования предприятия и всестороннего развития занятых на нем работников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баранов В.В., Исаев Е.А. О правовом регулировании деятельности органов внутренних дел по противодействию экстремистским проявлениям в информационном пространстве // Труды Академии управления МВД России. 2020. №2 (54). С. 14–20.
2. Беседина, О. И. Инновационные методы в кадровой политике / О.И. Беседина, Д.И. Зновенко, Е.В. Малахова // Экономика. Менеджмент. Инновации. — 2019. — №1 (19). — С. 3–10
3. Нагибина, Н. И., Щукина, А. А.: цифровые технологии управления человеческими ресурсами. Интернет журнал «Науковедение». Том 9 №1, 2018.

Степочкин А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Stepochkin A.A.

*4 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ

BUILDING AN EFFECTIVE MOTIVATIONAL POLICY IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается необходимость создания эффективной мотивационной политики в организациях, приводятся конкретные рекомендации по проектированию.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, мотивационная политика, организация.

Annotation: The need to create an effective motivational policy in organizations provides specific design recommendations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, motivational policy, organization.

Анализ потребностей персонала организации позволяет выстроить эффективную мотивационную политику, направленную на профессиональный рост и карьерное продвижение. Среди конкретных путей по решению данной проблемы предлагается: выделение средств на повышение квалификации сотрудников, приобретение новых профессиональных компетенций, предоставление гибкого графика сотрудникам, которые стремятся повысить свой профессиональный уровень в рамках организации и за ее пределами. Освоение смежных профессий сотрудниками организации, а также развитие карьеры способствует формированию устойчивой мотивации по отношению к труду, а также повышает статус и значимость работника по отношению к сотрудникам, которые не способны и не желают профессионально развиваться.

Развитие карьеры сотрудников в организации может происходить по трем схемам. Вертикальное развитие карьеры предполагает подъем на более высокую должность по структурной иерархии. Горизонтальное развитие карьеры предполагает перемещение сотрудника в другую функциональную область с более широким и масштабным спектром обязанностей. Центростремление предполагает движение по направлению к руководящему сектору, то есть желание и способность сотрудников занять ключевые позиции в управленческом аппарате предприятия.

Предлагаемая система бонусного стимулирования трудовой деятельности предполагает изменить систему оплаты труда, сделать ее более гибкой и установить тесные связи с конечными результатами деятельности организации или структурного подразделения.

Зарботную плату предлагается начислять двусоставно, то есть 100% выплата должна состоять из 70% по тарифной ставке и 30-40% в качестве выплаты соответствия. Дополнительные 30-40% формируются за счет полученных бонусов в процессе трудовой деятельности, то есть именно усилия и профессиональные компетенции сотрудника формируют данную надбавку. Профессиональные возможности сотрудников могут быть безграничны при условии эффективной мотивационной составляющей труда, в связи с этим не стоит устанавливать максимальные ограничения в начислении выплат соответствия, у каждого конкретного работника должен быть постоянный задел в области получения материального дохода.

Предлагаемые основные аспекты стимулирования персонала должны содержать в себе набор элементов. Работа должна соответствовать предписаниям и заданиям, отклонения от нормы в положительную сторону для организации предполагают начисления дополнительных бонусов.

Отклонения от нормы с негативными последствиями для организации должны либо лишать сотрудника дополнительного материального вознаграждения либо предполагать вычет из тарифа в виде штрафа. Негативное подкрепление мотивационной системы также должно присутствовать в системе стимулирования персонала исследуемой организации.

Важным аспектом при разработке механизмов стимулирования сотрудников является справедливость, при чем каждый работник должен искренне понимать механизм стимулирования и считать его справедливым. Стимулы, создаваемые внутри предприятия, должны поддерживать высокую степень моральной и материальной удовлетворенности сотрудников, так как данный аспект влияет на конечные результаты деятельности всей организации.

Бонусная система предполагает выплату дополнительного вознаграждения сотруднику по истечению определенного периода, нами предлагается ввести квартальную бонусную систему.

Начисление бонусов может быть, как личным, так и командным. личный бонус поощряет высокие индивидуальные заслуги сотрудника при решении организационных задач. Командный бонус представляет собой премиальное вознаграждение группы работников, за достижение целей организации, и решении стратегически важных задач для предприятия.

При решении проблемы оценки персонала в организации, предлагается разработка определенного ряда критериев, отражающих объективность и профессиональную направленность. Критерии оценки должны быть направлены на выявление профессиональной пригодности кандидатов с учетом карьерных ориентиров, актуального состояния кадрового потенциала предприятия, готовности сотрудников к профессиональному росту и дополнительным профессиональным обязанностям и компетенциям.

Предлагается выполнять ежегодный мониторинг состояния кадрового потенциала организации. Предлагаемое направление должно содержать в себе ряд методик, позволяющих в соответствии с целями и задачами организации оценить потенциал сотрудника по выделенным объективным профессиональным критериям. Предлагается использовать экспертную оценку с выделением шкалы важности профессиональных качеств оцениваемых сотрудников. Составление карьерограммы сотрудника позволит упростить и сделать более прозрачным процесс профессионального и карьерного роста сотрудника организации.

Для реализации предложенных мероприятий необходимо определить наличие ресурсного потенциала в организации для внедрения рекомендаций в деятельность по управлению персоналом.

Наличие материальных и технических ресурсов также необходимо для внедрения предложенных мероприятий. В организации есть все необходимые материально-технические ресурсы, так как профессиональная деятельность осуществляется в оборудованных новых

помещениях, оснащенных необходимыми средствами труда. Помещения оборудованы в соответствии с нормами пожарной безопасности и безопасности труда.

Необходимые информационные ресурсы содержат в себе наличие необходимой информации о внедряемых мероприятиях в процесс управления персоналом организации. На первоначальном этапе предлагается обратиться к консультанту по управлению персоналом, стоимость услуг которого составит около 25 тыс. руб., данные финансовые ресурсы есть в наличии у предприятия.

Предлагаемые мероприятия предполагают задействовать весь штатный персонал организации, так как для сохранения благоприятного социально-психологического климата и бесконфликтной деятельности в коллективе необходимо проводить политику равенства шансов.

Ответственность за разработку и внедрение мероприятий будет возложена на руководителя организации, коммерческого директора и специалиста по управлению персоналом. Предлагается привлечь к числу ответственных стороннего специалиста по управлению персоналом для повышения эффективности внедрения предлагаемых мероприятий.

Необходимо отметить, что исследуемая организация имеет необходимый ресурсный потенциал для проведения мероприятий по совершенствованию использования персонала организации, что позволит запустить программу в конце 2022 года.

На внедрение мероприятий в практическую деятельность по управлению персоналом запланирован год, однако, некоторые мероприятия должны носить систематический характер, обеспечивая эффективность процессов по использованию человеческих ресурсов в организации.

Комплекс мероприятий по совершенствованию использования персонала в организации будет способствовать целенаправленному использованию ресурсного потенциала предприятия и будет направлен на повышение продуктивности деятельности и рост трудовой активности персонала и удовлетворение трудом и выполнением профессиональных функций каждого конкретного работника.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

2. Савёлов, В. А. Формирование кадровой политики организации / В.А. Савелов // «Научно-практический журнал Аллея Науки». — 2018. — №6 (22) – С. 1-5.
3. Серкина, Н. А. Совершенствование управления развитием персонала/ Н.А. Серина // Молодой ученый. - 2015. - №18. - С. 286-289.

Срати́ла А. В.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И. А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Stratila A. V.

1d year student, 45.03.01 Philology

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМ В РОССИИ НА ПЛАТФОРМЕ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ VK

FEATURES OF THE FORMATION OF BUSINESS ECOSYSTEMS IN THE RUSSIAN FEDERATION ON THE PLATFORM OF THE SOCIAL NETWORK VK

Аннотация:. В статье рассмотрены предпосылки создания бизнес-экосистем, выделено определение данного термина. Автором отмечены преимущества формирования бизнес-экосистем на основе практического опыта в мире. Детально дан анализ особенностей бизнес-экосистем в РФ на примере социальной сети Вконтакте.

Ключевые слова: бизнес-экосистема, платформа, Вконтакте

Annotation: The article considered the prerequisites for creating business ecosystems, highlighted the definition of this term. The author noted the advantages of forming business ecosystems based on practical experience in the world. A detailed analysis of the features of business ecosystems in the Russian Federation was given on the example of the social network Vkontakte.

Keyword: business ecosystem, platform, Vkontakte

По мере развития технологий и общества, отношения между клиентом и предпринимателем постоянно развиваются; создается новый и более комфортный интерфейс для потребителей. Если несколько десятилетий назад прямое взаимодействие клиента и представителя какой-либо организации было необходимостью, то в настоящее время это является крайней мерой. Колоссальное количество пользователей по всему миру активно использует приложения для коммуникации и поиска в интернете. В связи с этим многие инновационные компании, нацеленные на значительную аудиторию, разрабатывают целый ряд предлагаемых продуктов и услуг, которыми будет комфортно пользоваться на единой платформе в интернет-пространстве. Данный феномен получил название бизнес-экосистемы. Бизнес-экосистема – любая группа лиц и организаций со всем производимым и покупаемым товаром [2].

Бизнес-экосистемы осуществляют деятельность в два основных этапа: предложение продукта и сделка. На первоначальном этапе предприниматель создает товар, обеспечивая его продвижение в интернет-пространстве на разных платформах за счет рекламирования. Далее происходит сделка предпринимателя и потребителя непосредственно с помощью современных

технологий или так называемая транзакция. На втором этапе клиент приобретает необходимый ему товар или услугу на единой платформе. Данный метод является наиболее актуальным и удобным в условиях развития рынка.

Многочисленные корпорации реализуют свою деятельность в условиях экосистемы. Например, Apple, Xiaomi, Honor, Яндекс, Тинькофф. В России ярким примером, иллюстрирующим тенденцию развития рынка экосистем, является трансформация бизнеса Сбербанка [1]. К данному перечню также относится платформа социальной сети Вконтакте (или VK), включающая в себя множество продуктов и услуг.

На данной платформе базируется множество экосистемных сервисов. VK combo – единая подписка на несколько услуг: безлимитная музыка, кино, скидки на еду и такси. VK mini apps – платформа для мини приложений, с помощью которых есть возможность продвигать малый и средний бизнес на данной платформе, размещать рекламу, охватывающую большое количество аудитории. Здесь могут функционировать абсолютно разные приложения, начиная с игр и заканчивая интернет-магазинами. VK Pay – электронный кошелек, с помощью которого можно оплачивать интернет-покупки или хранить деньги на виртуальной карте. VK connect – единый аккаунт для всех проектов экосистемы VK. С помощью данного приложения можно авторизоваться в различных социальных сетях, которые принадлежат крупной компании Mail.ru Group, совершать различные приобретения товаров и услуг, не выходя на посторонние сайты и не проходя дополнительной регистрации соответственно. Помимо этого, к проектам VK относится голосовой помощник Маруся. В данный проект заложены новейшие алгоритмы для нахождения запрашиваемой информации, так же обновлена система распознавания человеческого голоса.

Кроме того платформа социальной сети VK предоставляет возможность развиваться гейм-студиям, таким как Pixonic, различным игровым и музыкальным компаниям, которые включают в себя множество игр. Платформа VK – это уникальное место для стартапа огромного количества предпринимателей, которые стремятся к развитию в сфере коммерции.

Феномен экосистемы в сфере бизнеса пользуется большой популярностью на современном рынке среди крупных предпринимателей. Это отличное решение для становления устойчивой и прибыльной компании, которая в свою очередь охватывает огромное количество сфер деятельности потребителя, укореняясь в повседневной жизни соответственно. В связи с этим лидирующие позиции в современной экономике принадлежат тем компаниям, которые еще десятилетие назад успешно внедрили данную идею и укрепили свои позиции на мировом рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Карпинская В.А. Экосистема как единица экономического анализа // Системные микроэкономики, экономики предприятий: материалы Второй конференции Отделения моделирования производственных объектов и комплексов ЦЭМИ РАН (Москва, 12 января 2018 г.). Вып. 2. М.: ЦЭМИ РАН. С. 125–141. DOI: 10.33276/978-5-8211-0769-5-125-141

2. Розенберг Г.С. Бизнес-экосистемы: что стоит за словами и куда это ведет? // Биосфера. – 2020. – №4. – С. 161-167

Стёпочкин А.А.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

д.э.н., профессор кафедры управления персоналом

Дышловой И.Н.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Stepochkin A.A.,

*4rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.,

*PhD, Professor of Personnel management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТОМ

THE ROLE OF A LEADER IN PROJECT MANAGEMENT

Аннотация: С каждым годом в бизнесе и науке все сильнее увеличивается интерес к проектной деятельности. Проекты реализуют в различных сферах: государственных, научных, коммерческих и т. п., от них зависит успех и будущее развитие. Эффективная деятельность организаций существенно зависит от успешности внедрения инновационных проектов, поэтому все более актуальными становятся вопросы управления проектами. Одним из ключевых элементов, от которого зависит успех в достижении цели проекта, есть команда, люди, их отношения и умение взаимодействовать между собой. Ключевая роль в обеспечении эффективной сплоченной работы команды принадлежит руководителю-лидеру проекта. В статье получила развитие идея о том, что в проектных командах особую значимость имеет лидерство. Проектные лидеры исполняют различные группы функций.

Ключевые слова: лидер, лидерство, команда, проект, управление проектами.

Annotation: Every year in business and science, interest in project activities is increasing. Projects are implemented in various areas: government, scientific, commercial, etc., success and future development depend on them. The effective activity of organizations significantly depends on the success of the implementation of innovative projects, so the issues of project management are becoming more and more relevant. One of the key elements on which success in achieving the project goal depends is the team, people, their relationships and the ability to interact with each other. The key role in ensuring effective cohesive work of the team belongs to the project leader. The article developed the idea that leadership is of particular importance in project teams. Project leaders perform various groups of functions.

Key words: leader, leadership, team, project, project management.

Роль руководителя или лидера в управлении командой проекта неоспорима как с человеческой точки зрения, так и с точки зрения бизнеса. Команда проекта всегда состоит из профессионалов, всегда направлена на решение деловой задачи и достижение цели, поэтому и акценты лидерства и управления командой смещены в деловую, а не эмоциональную сферу.

Современные концепции управления человеческими ресурсами и персоналом все больше концентрируют свое внимание на роли руководителя и роли лидера, особенно

актуально это в проектном управлении. От умения менеджера проекта использовать свои функциональные обязанности и лидерские качества существенно зависит результат. Ведь достичь успеха позволяет применение функций менеджмента (планирования, организации, мотивации и контроля) и лидерства, которое способствует быстрому формированию эффективной команды из группы людей.

Существенной проблемой исследования данного вопроса также является не понимание различий между понятиями «руководитель» проекта и «лидер» проекта. В трудах исследователей данной тематики встречается использование слов руководитель проекта, лидер проекта [1,2], как синонимов, имеющих целью подчеркнуть руководящую позицию менеджера в управлении проектами. Однако между этими понятиями есть отличия, и понимание этих различий поможет руководителям проектов выбирать такое поведение, которое будет способствовать улучшению результативности проектов. Среди исследований различий этих понятий, лучшим и наиболее понятным авторы считают следующее: «менеджеры работают с процессами, а лидеры - с людьми».

Не понимание различий двух понятий «руководитель проекта» и «лидер проекта» приводит к тому, что проектные менеджеры в большей степени концентрируют свое внимание только на управлении процессами для их завершения, однако забывают про свою лидерскую роль. Использование руководителем инновационных методов и инструментов управления, без мотивации, наставничества, вдохновения и целенаправленности членов проектной команды, не гарантирует эффективной реализации проекта, без задержек и конфликтов. Именно лидерство, дает тот желаемый и необходимый в работе команды синергетический эффект.

В проектной деятельности нужно различать сущность понятий «руководитель проекта» и «лидер проекта». Руководитель проекта может применять наиболее эффективные методы управления проектами для его успешной реализации, однако без лидерских навыков и талантов проектные цели могут быть так и не достигнуты. Лидерство невозможно навязать через формальную власть. Совместить управленческие и лидерские качества в одном руководителе довольно сложно, ведь менеджер с одной стороны должен осуществлять постоянный контроль проекта, графиков, бюджетов и тому подобное, а с другой стороны нужно оставаться харизматичным лидером. Лидерству принадлежит роль мотивации команды, ее сплочения для достижения проектных целей.

Хороший лидер должен обеспечить качественную обратную связь с членами своей команды. Регулярная обратная связь помогает всем участникам команды более четко и объективно оценить результаты своей работы, и при необходимости - вовремя отреагировать и исправить ошибки.

Важным для успеха проекта является не только качественное выполнение функций проектным менеджером, но и выбор правильного управленческого стиля в соответствии с этапами развития команды по модели Б. Такмена. В своей модели Б. Такмен выделил пять основных этапов развития эффективности работы команды (формирование, шторм, нормализация, производительность и распад), которые отличаются разными поведенческими характеристиками участников команды [3]. В соответствии с изменением поведения членов команды проекта должны меняться и поведение проектного менеджера и выполнения функций, которые являются приоритетными на той или иной стадии.

Ключевым фактором успеха проекта является слаженная работа команды проекта. В управлении проектами важна роль руководителя, наличие у него всех необходимых знаний и навыков для формирования, поддержки, мотивации, управления и воодушевление членов команды на достижение целей. Лидерство важно на всех этапах развития команды, а сбалансированное сочетание ролей руководителя и лидера является наиболее успешной моделью управления людьми, задействованными в процессах проекта.

Для формирования высоко результативных команд проектным менеджерам нужно профессионально выполнять функции управления проектами: инициации, планирования, исполнения, мониторинга и контроля и закрытие фаз и всего проекта, и, в зависимости от этапов жизненного цикла команды, соответствующие функции лидера, которые обеспечат

достижение наилучшего результата. Для эффективного управления лидеру проекта целесообразно использовать предложенные стили поведения лидера согласно стадий развития проектной команды.

Для качественного выполнения всех функций и успешного управления проектами лидерам проекта нужно уделять внимание уровню их эмоционального интеллекта, развивать внутренние и внешние компетенции.

Коммуникабельность, способность с радостью воспринимать достижения и способность находить общий язык со всеми из своих подчиненных поможет произвести позитивное впечатление на своих работников, вовлечь в реализацию проекта. Найдя общий язык, лидер сможет мотивировать работников на обучение и повышение квалификации. Только в таком случае высокие рабочие показатели будут гарантированы. Лидер группы, руководитель, должен полностью посвятить себя реализации проекта, заражать своим энтузиазмом всех остальных ее участников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кричевский Р. Л. Если Вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. М. 2018. С. 85–102

2. Моргунов Е. Б. Лидерство и управленческие умения // Модели и методы управления персоналом. Российско-британское учебное пособие. М. : Бизнесшкола «Интел-синтез». 2016. С. 122–158.

3. Функции лидерства [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://hrhelpline.ru/funkcii-liderstva/>

Стрижевский О.О., Меленчук И.А.

*студенты 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Балко С.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Strizhevsky O.O., Melenchuk I.A.,

3rd year students, 38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S. V.,

*PhD, associate professor of Personnel
management Department*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

АУДИТ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

PERSONNEL AUDIT AS A BASIS FOR OPTIMIZING PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: В данной статье дано определение кадрового аудита, определены основные аспекты аудита персонала.

Ключевые слова: кадровый аудит, человеческие ресурсы, персонал, организация, экономика предприятия

Annotation: In this article the definition of personnel audit is given, the main aspects of personnel audit are defined.

Keywords: personnel audit, human resources, personnel, organization, enterprise economy

Передовую позицию в управленческом аудите занимает аудит персонала. Используя данный термин, под ним принято воспринимать процесс оценки работников, который помогает сформировать сплоченный коллектив и повысить эффективность работы каждого сотрудника. В свою очередь, кадровый аудит обеспечивает грамотное управление человеческими ресурсами организации. Его также принято называть аудитом административных организаций в соответствии с обязанностями руководства и организационными функциями.

В США и странах Западной Европы в середине XX века кадровый аудит был отделен от аудита управления в самостоятельное направление – изначально в виде консалтинговой услуги (конец XX века), а после чего в обязательную процедуру диагностики, подчиняющуюся всем правилам управленческого аудита.

Относительно развития кадрового аудита в России можно сказать, что отправной точкой, когда консалтинговые фирмы стали предлагать услуги по осуществлению аудита персонала, принято считать середину 1990-х годов. Однако в то время, они имели довольно-таки узкоспециализированный характер и, в большинстве своем, были направлены на исследование психологического своеобразия персонала, создание рабочих групп, определение стиля руководства, диагностику конфликтов и т.п.

Относительно комплексных методов исследования эффективности управления человеческими ресурсами можно сказать что на данный момент, они довольно редко встречаются. К сожалению, некоторая часть специалистов высшего звена до сих пор не

осознают важность и необходимость реализации в своих компаниях не только диагностики состояния системы управления персоналом, но и научного управления персоналом. В следствие чего, несут очень большие финансовые потери, по сколько затраты на персонал организации, по оценкам специалистов, могут доходить до 70% общих затрат организации[1].

Кадровый аудит – достаточно новая отрасль в сфере управления человеческими ресурсами. По этому поводу, на данный момент, многие авторы акцентируют внимание на том, что аудит персонала – это анализ информации о количественных и качественных характеристиках персонала. Для более наглядного понимания сути данного определения, стоит рассмотреть его в более широком и узком плане. Рассматривая кадровый аудит в узком смысле, его можно определить, как некоторый аудит потенциала персонала, который определяется их уровнем образования. В широком же смысле, аудит – аудит системы управления персоналом (АСУП)[3].

В практике компаний всего мира АСУП – это строго регламентированная, постоянная и долгосрочная форма контроля за исполнением практических решений по улучшению системы управления персоналом. Не последнее место в этом процессе занимают исследование причин проблем, возникающих в процессе управления персоналом, их оценка, а также возможные пути решения, разработка конкретных решений, а также процедуры по их устранению. Кадровый аудит происходит в виде анализа возможностей персонала, системы социальных и трудовых показателей, оценка работы службы управления персоналом организации, а также может воздействовать на отдельные подразделения компании или на нее в целом. В настоящее время, принято выделять несколько основных подходов для проведения кадрового аудита.

Первый из них предполагает разбор, анализ вопросов, связанных с управлением человеческими ресурсами в следующих аспектах деятельности организации: организационно-технологическом, социально-психологическом и экономическом[2].

Рассматривая аудит персонала среди организационных и технологических аспектов, его можно определить, как некоторую меру, которая состоит из анализа и проверки документации, законности и эффективности организационной деятельности. Анализ текущей практики аудита персонала обычно охватывает широкий спектр рабочих ресурсов и программ, включая количественные показатели, такие как занятость, прогулы, сбои в производстве, удовлетворенность работой на всех уровнях.

В социально-психологическом аспекте деятельности аудиторских организаций основным инструментом оценки деятельности социальных работников по повышению качества деятельности аудиторских организаций является выявление мотивационного и профессионального отношения к деятельности организаций, их субъективных факторов.

Экономический аспект аудита персонала можно определить следующим образом:

во-первых, определение знаний и умений в этой области в сравнении с установленными идеальными показателями или со средними показателями в подобных организациях;

во-вторых, в определении результативности самого аудита с помощью сравнения затраченных ресурсов на проведение проверки с полученными результатами[1].

Второй подход к аудиту персонала заключается в оценке объемов и качества реализации специальных функций управления персоналом, поскольку полученная информация дает более полную картину о состоянии системы управления персоналом, а также о возникающих проблемах и их влиянии на результаты работы организации.

Третий подход к аудиту персонала основан на изучении результатов работы управленцев в этой области на различных уровнях организации: генеральном (стратегическом), функциональном и линейном.

Целью практического применения общего (стратегического) анализа является взаимодействие между персоналом, работниками организации и другими службами. В данном случае, основная стратегия лидера организации основана на изучении, исследованиях, составлении бизнес-плана под влиянием внутренних факторов и динамики изменений.

Функциональное управление предполагает оценку качества и эффективности аудита и в то же время обеспечивает приоритетные вопросы для эффективности работы сотрудников,

оптимальных оценок и результатов их работы, независимо от эффективности управленческих процедур.

Линейный уровень аудита персонала предполагает проверку правильности применения линейными руководителями разработанной методологии управления персоналом (практическая реализация кадровой политики, соблюдение законодательства и т. п.) [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что аудит персонала позволяет систематизировать и интегрировать в систему управления организацией сложное многообразие работ по управлению персоналом, что предопределяет эффективность осуществляемой оптимизации управления кадрами. Он формирует стратегическое преимущество организации в сфере УП, влияет на эффективность управления организацией в целом. Это позволяет компании быть лидером в области своей деятельности в любых условиях и способствует построению «сильной организации», готовой к изменениям во внешней среде и обладающей возможностью адаптироваться к ним с пользой для себя. Обострение необходимости в аудите персонала возникает в условиях ужесточения конкурентной борьбы, когда от эффективности управления персоналом зависит выживание организации на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Место аудита в системе управления персоналом [Электронный ресурс]. // Электронная библиотека «АрхивИнфо». – Режим доступа: <https://arhivinfo.ru/1-58875.html>
2. Место кадрового аудита в системе управления персоналом организации [Электронный ресурс]. // Учебные материалы онлайн «StudWood». – Режим доступа: https://studwood.net/1425269/buhgalterskiy_uchet_i_audit/mesto_audita_sisteme_upravleniya_personalom_organizatsii
3. Роль кадрового аудита в организации [Электронный ресурс]. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований «РАЕ». – Режим доступа: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=4206>

Сулейманова М. Ю.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В. Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Suleymanova M.Y

*4 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V. Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

THEORETICAL ASPECTS OF THE ASSESSMENT AND DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается значение оценки и развития системы управления персоналом для современных организаций. Приводится обзор основных структурных элементов системы управления персоналом и способов ее развития.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, оценка, развитие, система, организация, человеческие ресурсы.

Annotation: The importance of the assessment and development of the personnel management system for modern organizations are presented in the article. An overview of the main structural elements of the personnel management system and ways of its development is given.

Key words: personnel, personnel management, evaluation, development, system, organization, human resources.

На сегодняшний день человеческие ресурсы выступают неотъемлемым элементом формирования эффективной стратегии современной организации, а управление персоналом, в свою очередь, является частью общей системы управления организацией. Этот сложный и многогранный процесс имеет свои особенности и закономерности и направлен на формирование социальной политики, создание социального партнерства и доверия между работниками и работодателями. В настоящее время в связи с глобализацией общественных и экономических процессов, а также многообразием концепций и опыта в этой области происходит трансформация принципов управления. Такая стремительная динамика создаёт трудности в работе с персоналом ввиду необходимости организации оперативно реагировать на изменения.

Целью статьи являлось обоснование значения систем управления персоналом для современных организаций, а также выявление основных направлений развития системы для совершенствования использования человеческого ресурсного потенциала.

Сложные задачи, связанные с развитием данной системы, направлены на повышение эффективности функционирования всей организационной системы. Таким образом, оценка и развитие системы управления персоналом организации является крайне актуальной темой в связи со своей практической потребностью, высокой социальной и экономической значимостью, а также недостаточностью изученности.

Управление персоналом представляет собой ту сферу менеджмента в организации, которая регулирует вопросы, связанные с трудовыми ресурсами. Оно направлено на достижение оптимального уровня производительности сотрудников и отношений между ними и организацией, стремясь удовлетворить потребности обеих сторон. Данный термин последние десятилетия применялся для обозначения таких функций как найм, развитие, обучение, ротация и высвобождения персонала. В настоящее же время это определение подразумевает также связь между удовлетворенным работой персоналом и достижением главных целей предприятия, таких, как лояльность потребителей, экономия издержек и рентабельность. Из чего можно сделать вывод, что значение человеческих ресурсов для организации возросло за последнее время.

«Система управления персоналом означает совокупность определённых методов, способов, процедур и технологий работы с кадрами, работающими в какой-либо организационной структуре» [1]. Данное понятие весьма широкое, так как включает в себя самые разнообразные процессы, связанные с управлением персоналом, реализующиеся на всех уровнях. Игнорирование каких-то из этих процессов может привести к существенному снижению эффективности использования трудового потенциала и деятельности предприятия в целом. Кроме того, успешные предприятия на собственном примере доказали, что в условиях высочайшей конкуренции продолжают эффективно функционировать лишь те компании, которые придают большое значение выстраиванию чёткой и отлаженной системы управления персоналом и её непрерывному развитию.

В связи с этим, настоятельно рекомендуется при развитии системы управления человеческими ресурсами брать во внимание достижения науки и практики, а также выбирать наиболее оптимальные варианты регулирования процессов, связанных с формированием, использованием и развитием персонала.

В современных экономических условиях результативность работы организации и его конкурентоспособность в основном зависит от грамотно проведённого анализа и прогнозирования эффективности системы управления персоналом [2]. Кроме того, важность роли современной системы оценки выражается в том, что по результатам ее осуществления принимается подавляющее большинство кадровых решений в области найма и увольнения, персонального развития и должностного продвижения, политики вознаграждения. Это превращает оценку в практически универсальный и системный инструмент управления персоналом.

Таким образом, мы приходим к выводу, что любое совершенствование системы управления, следует начинать с её оценки. Именно оценочные процедуры при правильном их применении способны создать модель трудовых характеристик и трудового поведения, которая позволит достигать стратегические цели компании. Под правильным применением мы подразумеваем использование в процессе оценки показателей, учитывающих особенности конкретного трудового коллектива, стратегию управления, нормы и ценности организационной культуры и другие специфичные факторы. Универсальным в некотором смысле критерием можно считать среднегодовую выработку на одного работника. Затрагивая вопросы эффективности управления, стоит упомянуть о социальной эффективности. Эта категория представляет собой степень применения возможностей и потенциала каждого сотрудника для достижения целей предприятия. Социальная эффективность управления, как правило, определяется значением коэффициента текучести. Однако, как упоминалось ранее, следует опираться на специфику деятельности организации, и если она предполагает постоянную текучесть кадров, критерием измерения социальной эффективности может выступать вовлеченность персонала.

Анализ экономической и социальной эффективности управления персоналом в идеале реализуется комплексно, и такая оценка даёт всестороннюю информацию для дальнейшего управления, а также для развития существующей системы управления. Отметим, что основными причинами, препятствующими повышению эффективности системы управления персоналом на современном этапе рыночной экономики, можно считать финансово-экономические кризисы и недостаточное развитие налоговой и кредитно-финансовой поддержки малого и среднего бизнеса[3]. Однако возможностей для развития всё же больше.

Развитие системы управления персоналом – это процесс качественных изменений в принципах, процедурах, методах, технологиях управления персоналом, происходящих под воздействием определенных факторов, который приводит к повышению эффективности данной системы.

Если говорить о способах развития системы управления персоналом, то, конечно, оно должно осуществляться посредством технологий, соответствующих современному развитию экономики. Применять инновационный подход в развитии персонала, по нашему мнению, означает направлять силы на выявление творческого потенциала сотрудников. Реализовать это возможно с помощью таких простых процессов как продвижение, горизонтальные перемещения, а также обеспечения возможностей освоения новых навыков и получения новых знаний.

Современное управление в целом должно стремиться к реализации трудовых, умственных, творческих и предпринимательских способностей работников, как для достижения общих целей, так и для удовлетворения их личных потребностей. И при развитии системы управления персонала об этом не следует забывать.

Система управления персоналом в организации является наиболее эффективной в случае возможного карьерного роста, постоянного обучения и развития персонала, улучшения качества услуг и продукции, а также в случае эффективности программ управления персоналом [4]. Исходя из этого, можно сказать, что организациям, стремящимся к развитию собственной системы управления человеческими ресурсами до конкурентоспособного уровня, необходимо уделять достаточное внимание вопросам профессионального роста сотрудников.

То, насколько эффективно на предприятии функционирует система управления персоналом, напрямую говорит об эффективности деятельности всего предприятия. В связи с этим никогда не стоит недооценивать силу технологий развития указанной системы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гущина Юлия Игоревна, Гаврилова Оксана Александровна, Нестеренко Татьяна Викторовна Система управления персоналом: содержание, цели, функции и методы // Российское предпринимательство. 2017. №7. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-personalom-soderzhanie-tseli-funktsii-i-metody> (дата обращения: 18.03.2022).

2. Санникова Е.А. Оценка эффективности системы управления персоналом в организации // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2017/03/79494> (дата обращения: 20.03.2022)

3. Вишнякова А.Б. Особенности оценки эффективности системы управления персоналом в организации/ А.Б. Вишнякова, А.С. Дождев // Экономика и предпринимательство. 2016 г. №11 (ч.1)

4. Терелецкова Е.В., Яхина Э.Т. ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-sistemy-upravleniya-personalom-v-organizatsii> (дата обращения: 20.03.2022).

Султанова Д. В.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sultanova D. V.

1d year student, 45.03.01Philology

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРИПТОВАЛЮТ В РОССИИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE CRYPTOCURRENCY MARKET IN RUSSIA

Аннотация: Криптовалюта в экономике стала полноценным инструментом и оказала огромное влияние на современное общество. Благодаря цифровой валюте экономика вышла на новый уровень развития. В данной статье рассматриваются перспективы развития рынка криптовалют, проблемы правового регулирования и возможность становления становления криптовалют законным средством электронного платежа.

Ключевые слова: криптовалюта, биткоин, платёжное средство, денежные суррогаты.

Annotation: Cryptocurrency in the economy has become a full-fledged tool and has had a huge impact on modern society. Thanks to the digital currency, the economy has reached a new level of development. This article examines the prospects for the development of the cryptocurrency market, the problems of legal regulation and the possibility of the formation of cryptocurrencies as a legal means of electronic payment.

Keyword: cryptocurrency, bitcoin, means of payment, money surrogates.

Криптовалюта — это вид цифровых денег [5]. Данная цифровая валюта обрела особую популярность в настоящее время и достигла больших оборотов в экономике. На сегодняшний день в список самых популярных криптовалют вошёл Bitcoin. Он обладает превосходной защитой и лёгок в использовании. Немаловажным является и то, что биткоины не поддаются контролированию со стороны государственных органов. Криптовалюта является децентрализованной валютой. Сказанное означает, что она не имеет конкретного института, занимающегося эмиссией.

Процесс «добычи» криптовалют называется майнингом. Операция происходит путем использования технологии блокчейн — цепочке блоков, каждый из которых хранит информацию об отдельной транзакции. Важную роль в работоспособности блокчейна играют вычислительные мощности компьютеров. В России майнинг официально не разрешен, но и прямого запрета на существование не имеет. Уголовное наказание за подобный вид деятельности не предусмотрено.

Хотя криптовалюты являются нововведением, по результатам опроса, который был проведен Институтом общественного мнения, 37% респондентов с доходом от 70 000 рублей хорошо осведомлены о криптовалютах [1]. Виртуальная валюта может способствовать улучшению материального положения и получению прибыли, но всегда стоит помнить о возможных рисках.

Несмотря на довольно масштабное распространение виртуальной валюты, в данный момент единый подход к определению правового статуса криптовалют не сложился. Ситуация усложняется тем, что Центральный банк опубликовал доклад «Криптовалюты, тренды, риски, меры», в котором предлагается запретить выпуск и обращение криптовалют в РФ (в том числе криптобиржами, криптообменниками, P2P-платформами), вложения финансовых организаций в криптовалюты. Министерство финансов России внесло в правительство законопроект о регулировании криптовалют. В случае принятия законопроекта продажа и покупка цифровой валюты смогут осуществляться только при выполнении идентификации клиента. Предполагается, что операции с криптовалютой смогут проводить только банки с использованием банковского счета. В соответствии с проектом, использование криптовалют в качестве средства платежа в России будет запрещено, цифровые валюты будут рассматриваться исключительно как инструмент для инвестиций.

Криптовалюты могут быть приравнены к денежным суррогатам, запрещённым в Российской Федерации [2]. Каждый человек должен понимать, что неосознанно может быть втянут в незаконную деятельность из-за приобретения виртуальной валюты. Банк России предупредил, что предоставление российскими юридическими лицами услуг по обмену «виртуальных валют» на рубли и иностранную валюту, а также на товары (работы, услуги) будет рассматриваться как потенциальная вовлеченность в осуществление сомнительных операций в соответствии с законодательством о противодействии легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма [4].

С 1 января 2021 года криптовалюта стала законной, однако её нельзя использовать для оплаты услуг или товаров. Сложив воедино имеющиеся сведения, сложно сказать, что ожидает криптовалюту в будущем. Эксперты не имеют единой точки зрения по поводу дальнейшего развития криптовалюты в России.

Роман Некрасов – сооснователь ENCRY Foundation – утверждает, что непроработанное законодательство «мешает России выйти в лидеры на мировом рынке майнинга». Шансы на развитие данного вида деятельности есть, однако в настоящий момент они довольно низкие. Эксперт придерживается мнения, что дешевая и чистая электроэнергия и климатические условия благоприятно отражаются на развитие майнинга в России, однако несовершенство крипторегулирования тормозит подъем данного вида деятельности.

Основатель TerraCrypto Никита Вассев также утверждает, что развитие майнинга в большей степени зависит от правительства: «Я думаю если политика не изменится, мы все-таки увидим смещение кадров в другие регионы». Тем не менее он уверен, что майнинг всё же имеет хоть и минимальные, но вполне реальные шансы на развитие.

В интервью Президент Российской Федерации Владимир Владимирович Путин отметил, что криптовалюты могут стать средствами накопления в дальнейшем будущем, но пока что говорить об этом рано. Михаэль Джерлис уверен, что это заявление главы страны ведет к большим перспективам и Россия «точно не пойдет по пути Китая, где в угоду экономии электроэнергии или политическому курсу все операции с криптовалютой, в том числе майнинг, объявлены вне закона».

Стремительный рост экономики в дальнейшем может привести к развитию цифровых финансовых активов. Предпосылки для этого уже заложены. Однако для того, чтобы криптовалюта прочно закрепилась в экономике на законодательном уровне, необходимо внести серьезные изменения в правовую систему [3]. Это длительный процесс, к которому следует подойти с особой ответственностью.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. АО ИОМ «Анкетолог». – Электронный ресурс. – URL: <https://iom.anketolog.ru/> (дата обращения 17.03.2022).
2. Информация Банка России от 27.01.2014 «Об использовании при совершении сделок «виртуальных валют». – Электронный ресурс. – URL: http://www.cbr.ru/press/pr/?file=27012014_1825052.htm (дата обращения 17.03.2022).
3. Ларина О. И. Перспективы развития правового регулирования рынка криптовалют в России // E-MANAGEMENT. – 2019. – Т. 2, №. 4. – С. 11-21.
4. Министерство финансов Российской Федерации. Федеральная Налоговая Служба. Письмо от 3 октября 2016 года N ОА-18-17/1027 [О контроле за обращением криптовалют, в том числе биткойнов, на территории Российской Федерации]. – Электронный ресурс. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/456022863>
5. Филиппова, И. А. Что такое криптовалюта, её преимущества, для чего на нужна и её влияние на экономику / И. А. Филиппова, А. А. Немыкин, А. А. Мачнов // Научный альманах. – 2019. – № 5-1(55). – С. 102-105.

Сушацкая Е.К.

*студент 1 курса направления подготовки
41.03.04 Политология*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sukhatskaya E.K.,

*1st year student of the direction
of training 41.03.04 Political Science*

Scientific advisor:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

THEORETICAL ASPECTS OF DIGITALIZATION STUDY: THE ESSENCE AND FEATURES OF SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация: в статье рассмотрены особенности социально-экономического развития в условиях цифровизации, представлены подходы к определению цифровизации. Выявлены ключевые преимущества развития цифровой экономики.

Ключевые слова: цифровизация, информация, социально-экономическое развитие, цифровая экономика.

Annotation: the article considered the features of socio-economic development in the context of digitalization, presented approaches to the definition of digitalization. The key benefits of the development of the digital economy were identified.

Keyword: digitalization, information, socio-economic development, digital economy.

Современный мир уже сделал первый шаг к принципиально новой технологической, экономической и социальной реальности. Однако вызовы, стоящие перед современным индустриальным обществом трудно переоценить. Речь идет об изменении глобального социально-технологического уклада, следствием которого является полное переформатирование привычных нам систем, формирование новых социальных и экономических стратегий. Одновременно меняется технологическая парадигма, изменяются модели управления и общественные нормы.

Однако в первую очередь попытаемся предложить своё определение «цифровизации», а уже затем перейдем к рассмотрению особенностей социально-экономического развития России в условиях цифровизации.

Для начала необходимо рассмотреть, как данный термин трактуется в различных докладах, новостных источниках и различных электронных ресурсах, в том числе в научных статьях. Это необходимо для того, чтобы выделить базовые характеристики и составляющие термина «цифровизация».

Цифровизация – это процесс внедрения цифровых технологий генерации, обработки, передачи, хранения и визуализации данных в различные сферы человеческой деятельности [1]. Цифровизация – это современный этап развития информатизации, отличающийся преобладающим использованием цифровых технологий генерации, обработки, передачи, хранения и визуализации информации, что обусловлено появлением и распространением новых технических средств и программных решений [1].

На портале «Люди Роста» цифровизация трактуется, как: «интеграция цифровых технологий в повседневную жизнь путем оцифровки всего, что можно оцифровать» [2].

Высшая школа экономики (ВШЭ) подразделяет термин «цифровизации» на два: в широком и узком смысле. Цифровизация – замена аналоговых (физических) систем сбора и обработки данных технологическими системами, которые генерируют, передают и обрабатывают цифровой сигнал о своем состоянии. В широком смысле – процесс переноса в цифровую среду функций и деятельности, ранее выполнявшихся людьми и организациями [3].

Цифровая трансформация распространяется на многие сферы социально-экономической жизнедеятельности, начиная с государственного сектора и заканчивая бизнесом [3]. Для нас уже стало обыденностью записываться ко врачу через интернет, получать госуслуги не выходя из дому. Вернуть долг другу можно с помощью интернет-банкинга. Даже есть возможность взять автомобиль на 30 минут благодаря услуги каршеринга.

Зачастую цифровизация сокращает издержки бизнеса, ускоряя тем самым процесс предоставления услуги. А в конечном итоге потребитель получает данную услугу в разы дешевле. В Москве и других крупных городах после появления мобильных сервисов резко подешевели услуги такси.

Среди преимуществ цифровизации можно выделить то, что услуги становятся дешевле, а время предоставления услуги сокращается. Следующая особенность заключается в том, что при уменьшении затрат повышается польза, эффект. Также особенностью цифровизации является быстрый поиск информации, ведь это значительно упрощает жизнь всему населению. Почти каждой организации необходимо преобразовывать информацию в цифровой (то есть машиночитаемый) формат. Еще недавно на это уходило дни, а то и недели. С цифровизацией эти процессы должны уйти в прошлое. В идеале на выдачу любого документа будет тратиться пара минут.

Также из особенностей цифровизации можно выделить уменьшение ошибок, увеличение контроля. Цифровые двойники проверяют и анализируют резервы предприятия, затем результаты анализа и проверок можно использовать для повышения производительности, оптимизации, улучшения устойчивости производства.

Еще одна важная особенность цифровизации – улучшение городской среды. В этой сфере реализуется сразу несколько крупных проектов. Один из них – «Умный город».

Одно из главных преимуществ цифровизации – повышение уровня образования. У людей появился доступ к любой учебной информации. Информацию можно получать из любой точки страны.

Цифровизация плотно вошла и в экономическую жизнь общества. Основой развития цифровой экономики служит успешное применения информационных технологий. Не одна страна не может называть себя мировой державой, если в ней не развита цифровая экономика. На сегодняшний день технологии являются главными составляющими успешного экономического развития. Цифровая экономика позволяет повысить эффективность производства, технологий, оборудования, продажи товаров и предоставления услуг. Цифровая экономика всецело изменила рынок труда. Ручной труд сменился умственным, поэтому база цифровых платформ требует глубоких знаний и навыков.

Изучив особенности социально-экономического развития в условиях цифровизации, можно сделать вывод, что благодаря цифровым технологиям произошли революционные изменения во всех сферах жизни, которые привели к благоприятным последствиям. Жизнь людей стала значительно проще и интереснее. Конечно, иногда довольно сложно угнаться за

нововведениями, но, если они обеспечат технологический прорыв в отечественной экономике, то эффект от вложений в развитие цифровизации будет положительный.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Плотников В. А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в российской экономике / В. А. Плотников [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека «Киберленинка». — Санкт-Петербург, 2018. — Режим доступа: file:///C:/Users/Home_%D0%9F%D0%9A/Downloads/tsifrovizatsiya-proizvodstva-teoreticheskaya-suschnost-i-perspektivy-razvitiya-v-rossiyskoy-ekonomike.pdf (дата обращения: 21.03.2022)
2. Глобальная цифровизация [Электронный ресурс]: Люди роста. — Режим доступа: https://ludirosta.ru/post/globalnaya-tsifrovizatsiya_2225 (дата обращения: 21.03.2022).
3. Цифровая трансформация: новые вызовы для бизнеса и руководителей компании [Электронный ресурс]: Высшая школа экономики Кочубей центр. — Режим доступа: <https://kc.hse.ru/2018/05/15/cifrovaya-transformaciya-novye-vyzovy/> (дата обращения: 21.03.2022).

Симченко Н.А.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом,
кафедрой экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Simchenko N.A.,

*Doctor of Economics, Professor, Head of
Department of Human Resources Management,
Department of Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ СКВОЗНЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

DEVELOPMENT OF END-TO-END DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE INDUSTRY

Аннотация: Обоснована важность развития сквозных цифровых технологий в промышленности на основе применения технологии-интегратора цифрового двойника. Освещены стратегические преимущества внедрения технологии цифрового двойника в деятельности промышленных предприятий.

Ключевые слова: промышленность, экономика промышленности, цифровизация, сквозные цифровые технологии.

Annotation: The importance of developing end-to-end digital technologies in industry based on the use of a digital twin integrator technology is substantiated. The strategic advantages of introducing digital twin technology in the activities of industrial enterprises are highlighted.

Keywords: industry, industrial economics, digitalization, end-to-end digital technologies.

В условиях цифрового развития промышленности основной тенденцией является конвергенция физического (материального), виртуального (цифрового) и биологического миров. При этом «материальный и цифровой миры стремительно объединяются. И вот на пересечении этих миров цифровой двойник и становится технологией-интегратором других сквозных технологий, субтехнологий; цифровой двойник становится технологией-драйвером устойчивого экономического развития».

Развитие Индустрии 4.0 в сочетании с распространением интеллектуальных сервисов, IoT и 3D моделирования определяет потребность в применении технологии цифрового двойника для аналитики данных, а также совершенствовании операций в производственном секторе. Кроме того, технология цифрового двойника обеспечивает эффективное отслеживание, мониторинг и оптимизацию производственных операций, что приводит к экономии затрат и времени в производственном секторе. Цифровой двойник представляет собой набор динамических цифровых или виртуальных копий физических активов или продуктов, который используется во многих отраслях промышленности для обеспечения улучшения структуры производства, снижения эксплуатационных расходов, повышения производительности системы и сокращения времени выхода продукции на рынок. Таким образом, важнейшим стратегическим преимуществом внедрения цифрового двойника является непрерывность цифрового технологического мониторинга процессов производства изделия во всей производственной цепочке, что непосредственно приводит к оптимизации затрат на изготовление и продвижение на рынок. Однако здесь важнейшим технологическим аспектом обеспечения стратегической конкурентоспособности компании является именно этап предиктивного проектирования, который позволит обеспечить впоследствии зарезервированное развитие компании в долгосрочной перспективе.

Трухина М.Г.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

ассистент кафедры управления персоналом

Гусар Е.С.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Trukhina M.G.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Gusar E.S.,

*Assistant of the Department of Personnel
Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

CURRENT TRENDS IN THE EVALUATION OF PERSONNEL OF ENTERPRISES

Аннотация: в статье изучена сущность и значение оценки персонала в деятельности предприятий систематизированы современные тенденции в оценке персонала.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, оценка персонала, цифровизация.

Annotation: the article examines the essence and importance of personnel evaluation in the activities of enterprises and systematizes current trends in personnel evaluation.

Keywords: personnel, personnel management, personnel evaluation, digitalization.

Процесс управления персоналом представляет собой стратегически важную часть организации рабочего процесса предприятия, что говорит о её высоком влиянии на производительность, эффективность и рентабельность деятельности. В силу многофакторности и комплексности данной сферы следует отметить, что важнейшей составляющей процесса управления персоналом является оценка персонала организации.

Актуальность оценки персонала обусловлена высокой скоростью обновления знаний в современных социально-экономических условиях, цифровизацией кадровых процессов предприятия, что влияет на требования к уровню квалификации сотрудников. Помимо требований к знаниям и навыкам, большое внимание уделяется высокому уровню эмоционального интеллекта, оценка которого также проводится в рамках процесса управления персоналом.

Процедура оценки персонала позволяет определить важные качественные критерии персонала, необходимого организации, тем самым определяя актуальность знаний, умений и навыков личностных и профессиональных качеств оцениваемого работника. Оценка персонала позволяет сделать более эффективными и другие составляющие системы управления персоналом, такие как отбор, подбор, аттестация, обучение и развитие персонала. Иными словами, оценка персонала – это неотъемлемая часть процесса эффективного и высококачественного управления сотрудниками организации.

Проблемы оценки персонала и её эффективности в рамках деятельности компаний и организаций рассматривались в научных трудах таких ученых, как: А.П. Абрамов, С.В.

Иванова, А.Я. Кибанов, Н.Б. Лисовская, И.П. Савченко, О.Д. Дём, А.П. Виноградов, А.Р. Алаведров, А.Л. Быковой, Ю.Н. Арсеньева и др.

Однако, необходимо учесть тот факт, что в силу стремительного развития технологий, создания обновленных образовательных программ и квалификационных уровней, а также многих других факторов, влияющих на процесс оценки, необходимо уделять больше внимания исследованию оценки персонала в рамках современного этапа развития экономики, разрабатывая большее количество нестандартных форм и методик оценки персонала на основе мониторинга и прикладного исследования деятельности современных компаний.

Оценка персонала – это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места [1]. Оценка персонала является важной частью всей системы управления персоналом. Она помогает установить слабые места в организации или скрытые до сих пор неиспользованные резервы. Чем больше организация, тем больше шанс, что менеджер, ответственный за свой участок работы, упустит возможности. Для этого и используется система оценки персонала. Также данное понятие трактуют как процедуру, которая направлена на определение действенной эффективности персонала, связанной с непосредственными обязанностями и достигнутыми целями организации, его индивидуальными и профессиональными особенностями и потенциалом.

В результате проведенного исследования, а также учитывая мнения специалистов-практиков, задачами оценки персонала являются:

- определение основной роли каждого работника в организации – дается оценка возможностей сотрудников, их возможного карьерного роста и повышения квалификации;
- выявление способов дополнения уже имеющихся у сотрудников навыков новыми, которые необходимы для дальнейшего развития персонала [2, 3].

Пандемия коронавируса, меры ограничения, экономический кризис – все эти события значительно влияют на систему управления персоналом, в том числе и на оценку персонала. Как показывает анализ практики оценки персонала в отечественных и зарубежных компаниях, в последние несколько лет изменились ее цели, методы, технологии. Рассмотрим современные тенденции в оценке персонала предприятий.

Во-первых, изменились цели оценки персонала. Если в начале 2000-х годов оценка персонала применялась с целью ранжирования сотрудников и способствовала развитию конкуренции между ними, то в 2021 году целью оценки персонала является определение сильных и слабых сторон работников и возможных точек их роста. Такой подход позволяет мотивировать персонал, реализовать его творческий потенциал.

Во-вторых, оценка персонала ориентирована не только на оценку эффективности работы конкретного сотрудника, но и на оценку результатов командной работы. В настоящее время обязательным требованием к любому сотруднику является умение работать в команде и взаимодействовать с коллективом, поскольку при командной работе наблюдается большая производительность труда, чем в организациях, в которых сотрудники являются индивидуалистами [5].

В-третьих, следует отметить влияние результатов оценки сотрудника на размер его вознаграждения. Если ранее была широко распространена фиксированная система оплаты труда посредством окладов, то в настоящее время обязательным элементом денежного вознаграждения является наличие стимулирующих выплат, которое зависит от результатов оценки работника. Данная оценка может включать в себя такие показатели, как количество завершенных за определенный период проектов, успешность их выполнения, нередко – результаты оценки сотрудника другими работниками. При этом важным аспектом данной оценки является справедливость и прозрачность системы вознаграждения. Каждый сотрудник должен понимать, каким образом результаты оценки влияют на размер оплаты его труда. Данный подход к оценке обеспечивает большую мотивацию сотрудника.

В-четвертых, следует отметить интеграцию цифровых технологий в процесс оценки персонала. В настоящее время большинство крупных компаний при оценке персонала

использует такие онлайн-платформы, как «1С: ЗУП КОРП», «Proaction», «Squadrilla», SHL. Данные платформы содержат индивидуальные онлайн-процедуры оценки сотрудников и их удовлетворённости работой, а также уникальные инструменты для достижения задач компании. Результаты опросов сотрудников и других форм их оценки предоставляют исчерпывающую информацию о сотруднике, что позволяет HR-менеджерам принимать эффективные решения о его дальнейшем развитии. Цифровые технологии значительно упрощают проведение оценки, позволяют снизить временные и денежные затраты, а также сделать данный процесс максимально объективным [4].

В-пятых, одной из тенденций развития технологии оценки персонала является получение обратной связи сотрудником по ее результатам. Это обусловлено тем, что оценка персонала важна не только для руководителей организации, но и для самих сотрудников.

Автоматизировать процесс получения обратной связи позволяют современные технологии. Например, онлайн-оценка персонала на платформе SHL предполагает использование опросника ORQ, результаты которого могут быть использованы для определения командных ролей работника, его менеджерских компетенций, уровня стресса, цифровых компетенций и т. д.

Основным требованием к оценке персонала является обеспечение ее прозрачности и максимальной объективности. Решение этой задачи возможно при условии использования многоуровневой оценки несколькими субъектами, массивов данных и обратной связи, цифровых технологий. Таким образом, оценка персонала является необходимым условием повышения эффективности его деятельности в условиях цифровых трансформаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала. Учеб. Пособие. - М.: Юнити, 2018. - 192 с.
2. Верна В. В. Технология диагностики и оценки персонала [Электронный ресурс]. – Симферополь : ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И.Вернадского», 2018. – 85 с. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=35558082> (дата обращения: 28.03.2022).
3. Острик В. Ю. Эффективная система аттестации персонала в организации [Электронный ресурс] // Инновационное развитие экономики. – 2020. – № 3(57). – С. 90-100. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43819997> (дата обращения: 27.03.2022).
4. Патык А. А. Современные методы оценки кандидатов на этапе отбора персонала [Электронный ресурс] // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: Сборник тезисов докладов участников II Международной научно-практической конференции, Керчь, 19–23 мая 2021 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2021. – С. 474-476. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45833240> (дата обращения: 28.03.2022).
5. Управление персоналом организации в условиях цифровизации: монография [Электронный ресурс] / Н. А. Симченко, О. В. Севастьянова, А. А. Яновская [и др.]. – Симферополь : Общество с ограниченной ответственностью «Издательство Типография «Ариал», 2020. – 356 с. – ISBN 978-5-907310-34-6. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=43822607> (дата обращения: 27.03.2022).

Ташбаева К. Б.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит,*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кочеткова Н.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Tashbaeva K. B.,

1st year master's student 38.04.08 Finance and credit,

Scientific adviser:

Kochetkova N. V.,

*Candidate of Economic Sciences, Associate
Professor, The Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АНАЛИЗ КАЧЕСТВА КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»

ANALYSIS OF THE QUALITY OF THE LOAN PORTFOLIO ON THE EXAMPLE OF "SBERBANK OF RUSSIA"

Аннотация: Кредитные операции являются самым доходным элементом для коммерческого банка. ПАО «Сбербанк России» выступает одним из ведущих кредитных институтов и располагает большим числом ссуд. Кредитный портфель коммерческого банка выступает совокупностью активов банка в виде краткосрочных, долгосрочных ссуд. В данной работе был проанализирован кредитный портфель рассматриваемого банка.

Ключевые слова: кредит, кредитный портфель, качество кредитного портфеля.

Annotation: Credit operations are the most profitable element for a commercial bank. PJSC "Sberbank of Russia" is one of the leading credit institutions and has a large number of loans. The loan portfolio of a commercial bank is a set of bank assets in the form of short-term, long-term loans. In this paper, the loan portfolio of the bank in question was analyzed.

Key words: loan, loan portfolio, loan portfolio quality.

На сегодняшний день ПАО «Сбербанк России» является важным элементом в банковском секторе России. Выбранный для анализа банк осуществляет свою деятельность в 83 субъектах Российской Федерации. То есть на всей территории страны функционируют 14 тысяч отделений и более 77 тысяч банкоматов и терминалов. ПАО «Сбербанк России» является лидером на рынке кредитования.

Кредитные операции являются самым доходным элементом для коммерческого банка. ПАО «Сбербанк России» выступает одним из ведущих кредитных институтов и располагает большим числом ссуд. Для того, чтобы рассматривать кредитную деятельность рассматриваемого банка, необходимо проанализировать состав кредитного портфеля.

Продуктами и услугами анализируемого банка пользуются около 136 млн. физических лиц и 1 млн. юридических. Объем кредитов на 2020 год составил 23 786,7 млрд. руб.

Для того, чтобы удерживать своих клиентов, а также привлекать новых, ПАО «Сбербанк России» предлагает разнообразные кредитные продукты. Их целью является обеспечение удобства для своих заемщиков, чтобы они не нарушали сроков оплаты взятых на себя обязательств по тем или иным кредитам.

На данный момент кредитные продукты ПАО «Сбербанк России» отличаются не только выгодными условиями для своих клиентов, но и инновационностью, так как банк запускает новые цифровые сервисы для привлечения клиентов. Благодаря постоянному развитию и современным технологиям, данные продукты становятся все более эффективными и выгодными.

На рисунке 1 представлены кредиты, предлагаемые ПАО «Сбербанк России».

С целью поддержания стабильности и роста кредитного портфеля ПАО «Сбербанк России» предлагает своим клиентам обширный пакет кредитных продуктов. Ключевым моментом в управлении кредитным портфелем коммерческого банка является оценка его качества. Качество кредитного портфеля оценивается с помощью специально разработанной системы финансовых показателей.

Для анализа качества кредитования ПАО «Сбербанк России» требуется рассчитать ряд относительных показателей, характеризующих качество кредитного портфеля. К таковым можно отнести коэффициент кредитной активности, использование ресурсов на кредитование, коэффициент качества ссуд, коэффициент максимального размера риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков, максимальный размер крупных кредитных рисков.

Кредит на любые цели	Если возраст потенциального заемщика от 18 до 70 лет, стаж работы на текущем месте 3-6 месяцев, то есть возможность получения суммы от 30 тысяч рублей до 5 миллионов. Ставка по кредиту от 11,9%, может меняться в зависимости от суммы, льгот и рассчитывается индивидуально. Срок кредитования до 5 лет, без обеспечения.
Кредит с поручителем	Для пенсионеров и молодежи. Доступен для граждан 18-21 лет, от 60 лет на момент оформления, и возврата – до 80 лет. Возраст поручителя от 21 года при оформлении и до 70 лет при полном погашении долга. Сумма – 30000-3млн. рублей, срок – до 5 лет, процентная ставка – от 11.9%, с поручителем.
Рефинансирование кредитов	С помощью рефинансирования можно объединить несколько кредитов в один и уменьшить процентную ставку. Срок до 5 лет, максимальная сумма 1,5 миллиона рублей под 11,9%.
Кредит для клиентов, ведущих личное подсобное хозяйство	Цель – на развитие ЛПХ без залога (достаточно поручителя) сроком до 5 лет можно получить займ до 1,5 миллиона рублей со ставкой по процентам – 17%.
Кредит на образование с господдержкой	Банк оплачивает обучение, студент во время учебы погашает только сумму процентов – от 283 рублей в месяц, спустя 3 месяца после окончания ВУЗа, минимальный платеж составит 5286 рублей. В течение 10 лет необходимо погасить сумму задолженности с процентной ставкой 8,6%. Кредит можно оформить на обучение в любом ВУЗе на весь период обучения или семестр без подтверждения доходов, с возможностью досрочного погашения.

При расчете этих коэффициентов следует опираться на данные, которые представлены в годовой финансовой отчетности банка.

Исходя из финансовой отчетности ПАО «Сбербанк России» проведен расчет коэффициентов качества кредитного портфеля коммерческого банка (табл. 2).

Таблица 2 – Коэффициенты, характеризующие качество кредитного портфеля ПАО «Сбербанк России» за 2018-2020 гг.

Коэффициент	2018 г.	2019 г.	2020 г.	Изменение (2020 – 2018)
Коэффициент кредитной активности	0,73	0,69	0,66	-0,07
Использование ресурсов на кредитование	0,96	0,91	0,85	-0,11
Коэффициент качества ссуд	0,979	0,977	0,897	0,136
Коэффициент максимального размера риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков	15,2	16,3	14,5	-0,7
Максимальный размер крупных кредитных рисков, %	113,4	83,8	98,1	-15,3

Источник: составлено автором на основе [2]

Исходя из расчета коэффициентов, отражающих качество кредитного портфеля ПАО «Сбербанк России», можно сделать следующие выводы.

Коэффициент кредитной активности в течение анализируемого периода постепенно снижался: в 2018 году он составил 0,73, в 2019 году снизился до 0,69, а уже на конец 2020 года составил 0,66. Высокий уровень кредитной активности банка может представлять угрозу для банка, вследствие высокого риска невозврата кредита. Так как коэффициент больше, чем 0,6, то банку необходимо проводить агрессивную кредитную политику.

Использование ресурсов на кредитование в 2019 году снизилось по сравнению с 2018 годом на 0,05 и составило 0,91. В 2020 году показатель продолжал снижаться и на конец анализируемого периода он составил 0,85. Значения данного показателя свидетельствуют о том, что банк проводит агрессивную кредитную политику.

Коэффициент качества ссуд в течение анализируемого периода снижался, в 2020 году по сравнению с 2018 он уменьшился и составил 90%, что является негативным моментом для оценки качества кредитного портфеля, так как доля невозвратов превышает 5 %, и составляет в 2020 году 10,3 %.

Коэффициент максимального размера риска на одного заемщика или группу связанных заемщиков показывает влияние кредитного риска банка в отношении одного заемщика или группы связанных заемщиков. В течение анализируемого периода он снизился на 0,7 и составил на конец 2020 года 14,5 %. Полученное значение не превышает минимально допустимое значение и свидетельствует о его приемлемости для рассматриваемого банка.

Показатель максимального размера крупных кредитных рисков регулирует совокупную величину крупных кредитных рисков банка. В 2020 году по сравнению с 2018 годом данный показатель снизился на 15,3 % и составил на 2020 год 98,1 %. Полученные значения показателя также приемлемы для банка.

Кредитный портфель коммерческого банка выступает совокупностью активов банка в виде краткосрочных, долгосрочных ссуд, предоставляемые юридическим и физическим лицам, а также межбанковские кредиты. ПАО «Сбербанк» располагает объемным кредитным портфелем. Общая сумма кредитов банка имела различную динамику. В 2019 году по сравнению с 2018 годом кредиты банка снижались (на 907,4 млрд. руб. или на 4,2%), однако в 2020 году по сравнению с 2019 годом наблюдался их рост (на 3316,3 млрд. руб. или на 16,2%). За анализируемый период сумма кредитов увеличилась на 2408,9 млрд. руб. или на 11,3% и составила на конец 2020 года 23786,7 млрд. руб. Таким образом, ПАО «Сбербанк России» показывает уверенный рост объема своего кредитного портфеля по отношению как к физическим, так и юридическим лицам.

ПАО «Сбербанк России» предлагает своим клиентам обширный пакет кредитных продуктов, с целью поддержания стабильности и роста кредитного портфеля. В данные продукты входят ссуды с государственной поддержкой, это свидетельствует о том, что

кредитная политика коммерческого банка нацелена не только на достижение максимальной прибыли, но и на поддержание социального эффекта. Коммерческий банк с помощью государственных субсидий обеспечивает абитуриентам возможность получения высшего образования, что положительно сказывается в долгосрочной перспективе для государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт ПАО «Сбербанк России». – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.sberbank.ru> (дата обращения: 01.03.2022 г.).
2. Финансовая отчетность по РСБУ ПАО «Сбербанк России» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.sberbank.com/ru/investor-relations/reports-and-publications/ras> (дата обращения: 01.03.2022 г.).
3. Шамсудинова, А. Н. Анализ механизма управления кредитным риском в ПАО «Сбербанк России» / А. Н. Шамсудинова // Вопросы устойчивого развития общества. – 2020. – № 2. – С. 298-302.

Трухина М.Г.

*магистр 1 курсанаправления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Trukhina M.G.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON JOB SATISFACTION

Аннотация: в статье изучена сущность удовлетворенности трудом персонала современных организаций и рассмотрены проблемы влияния цифровизации на удовлетворенность трудом персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, удовлетворенность трудом, цифровизация.

Annotation: the article examines the essence of the satisfaction with the work of the personnel of modern organizations and examines the problems of the impact of digitalization on the satisfaction with the work of personnel.

Key words: personnel management, job satisfaction, digitalization.

В условиях рыночной экономики, связанных с изменением приоритетов деятельности предприятий, особую значимость приобретают вопросы обеспечения эффективности управления персоналом и определения факторов, ее обуславливающих. Именно человеческий фактор позволяет получить значительный рост производительности и эффективности труда, способствует росту доходов предприятия. Главным фактором активизации трудовой деятельности человеческих ресурсов, повышения их вклада в деятельность предприятия является мотивация и как результат ее эффективного воздействия – удовлетворенность персонала своим трудом в организации. Впервые концепция «зеркало удовлетворенности», то есть ситуация, при которой удовлетворенность работника ведет к удовлетворенности потребителя и соответствующим положительным результатам бизнеса, была изложена в журнале Harvard Business Review [6]. Авторы статьи предложили теорию о связи между уровнем обслуживания клиентов компании и ее доходностью. В дальнейшем теория стала импульсом для пересмотра взаимоотношений между работодателем (компанией) и персоналом.

Исследование удовлетворенности персонала трудом нашло отражение в работах многих ученых: Г. Дворецкой, Н. Есиновой, А. Здравомыслова, Ф. Ильясова, А. Киссель, Н. Наумовой, В. Ядова, В. Врума, М. Грюнберга, И. Лоулера, Е. Лоутера, Ф. Тейлора, А. Файоля, Ф. Херцберга, Р. Хьюзмана, Дж. Хатфилда, Б. Ф. Скиннера и др.

В результате проведенного исследования теоретико-методологических аспектов изучения удовлетворенности трудом персонала организаций, установлено, что удовлетворенность трудом персонала — это позитивное эмоциональное состояние, которое возникает у работника в результате оценки его деятельности. Двумя сторонами объективного процесса служит мотивация и удовлетворенность. При этом мотивация управляет поведением сотрудников, их настроением и способностью эффективно выполнять должностные обязанности [1].

Чувство удовлетворенности появляется в результате того, что работник получает желаемые блага, а его заслуги признает руководитель и коллеги. С помощью оценки мотивации персонала можно определить информацию, которая касается уровня удовлетворенности или неудовлетворенности работника трудовой деятельностью и на основе этого выделить, какие именно средства стимулирования следует применять. Значение оценки удовлетворенности персонала заключается в том, что она позволяет более глубоко понять сущность мотивации труда, определить прошлые и будущие тенденции изменения ее содержания и уровня, а также степень заинтересованности тех или иных сотрудников в достижении определенных результатов. Так, в частности, проблема определения удовлетворенности персонала трудом выступает традиционным объектом социальных, психологических, а в последнее время и экономических исследований как один из важных показателей качества трудовых ресурсов [3].

В современных условиях цифровых трансформаций, перехода на удаленный и сохранение гибридного формата работы в первую очередь означают необходимость усиления поддержки персонала по широкому кругу вопросов и совершенствования управления удовлетворенностью трудом персонала. Это может быть контроль за перемещением оборудования, оптимизация корпоративных сетей, организация удаленного доступа с мобильных устройств, здоровье и обучение сотрудников, кадровый документооборот и многое другое. Следовательно, востребованность быстрой и качественной поддержки, в том числе роботизированной, будет только расти. Для снижения увеличивающейся рутинной нагрузки будут все активнее использоваться системы маршрутизации и обработки запросов на основе искусственного интеллекта, чат-боты. В этих условиях около трети персонала стали испытывать трудности во взаимодействии с ИТ-отделами после перехода на дистант. Чтобы решить эти проблемы, компаниям необходимо внедрить новые методы управления ИТ. А для этого важно обеспечить возможность быстрого доступа как к технологиям, так и к информации, чтобы сотрудники смогли выполнять свою работу с максимальной эффективностью [4].

Во многих компаниях, даже достаточно хорошо автоматизированных и зрелых с точки зрения ИТ, сохраняются отдельные процессы требующие «ручного режима». Часто это процессы, связанные с ИБ или людьми, которые не имеют автоматизированного рабочего места, на производстве или в ретейле. Таким сотрудникам оказывать корпоративные услуги в обычном режиме достаточно сложно. Для решения таких задач зачастую предлагается развивать существующие корпоративные сервисы новыми каналами взаимодействия с сотрудником: чат-боты, мессенджеры и пр. Так на уровне ITSM-услуг появляются процессы, нетипичные для ИТ, поддержка HR, АХО, финансовых процессов. Наиболее заметным драйвером роста здесь является тренд на формирование для крупных компаний и даже целых отраслей выделенных для оказания различного рода услуг основному бизнесу. Это могут быть процессы не только ИТ-дочек, но и выделенные службы правовой защиты, HR, закупочной деятельности, логистики и т.д. [4].

Ручной режим в том или ином виде в корпоративном управлении сохраняют все компании без исключения - даже лидеры индустрий, цифровые чемпионы, в которых все процессы максимально автоматизированы. У бизнеса всегда есть потребность в быстрой оценке ситуации, поэтому все российские компании, которые связаны с ИТ, пользуются Excel и Google и будут и дальше ими пользоваться.

Цифровая трансформация выявляет несовершенство существующих моделей поддержки ИТ-услуг, а следовательно, предъявляет новые требования к развитию, совершенствованию и устойчивому повышению уровня поддержки ИТ-услуг. У 10% российских компаний сохраняется частично «ручной режим» управления корпоративными услугами (в Excel, Google

Docs и пр.). При этом 47% компаний внедряют или планируют внедрить автоматизацию корпоративных услуг (ESM-системы) для повышения удовлетворенности сотрудников. 38% респондентов видят в цифровизации возможность повысить имидж и привлекательность собственного HR-бренда. Пандемию и переход на удаленку в качестве основной причины назвали только 22% опрошенных представителей компаний [2].

Таким образом, удовлетворенность трудом считается эмоциональной реакцией персонала на рабочую ситуацию, связанная с трудовым поведением работника и его трудовой активностью. Правильная тактика управления персоналом и продуманная система мотивации, ориентированная на повышение удовлетворенности сотрудников своим трудом, приводят к тому, что в компании: снижается текучесть кадров; уменьшается количество прогулов; стабилизируется нравственное и физическое здоровье сотрудников; повышается производительность; снижается количество случаев травматизма.

Новые тренды в управлении удовлетворенностью трудом персонала, обусловленные цифровизацией экономики и пандемией коронавируса будут способствовать сохранению тех положительных достижений по автоматизации и цифровизации труда, внедрению цифрового офиса, гибридизации рабочих мест и новых форматов занятости. Многие компании, от малых предприятий до промышленных гигантов, осознали, что дистант может быть гораздо продуктивнее, чем работа в офисах, что, несомненно, повлечет за собой повышение удовлетворенности трудом персонала и существенные изменения в политике мотивации персонала организаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Верна, В. В. Проблемы управления лояльностью персонала организаций: опыт российских компаний / В. В. Верна, М. Н. Хойна // Вестник Керченского государственного морского технологического университета. – 2021. – № 3. – С. 193-204. – DOI 10.47404/2619-0605_2021_3_193. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46614671> (дата обращения: 25.03.2022).
2. Захаров, В. П. Удовлетворенность трудом [Текст] / В. П. Захаров // Личность и деятельность. - СПб.: Изд-во СПбГУ, 2013. - С. 47 - 52.
3. Сапрыкина, А.И. Цифра повысит удовлетворенность сотрудников [Электронный ресурс] / А. И. Сапрыкина // Интернет-портал ComNews. – Режим доступа: <https://www.comnews.ru/content/216283/2021-09-06/2021-w36/cifra-povysit-udovletvorennost-sotrudnikov> (дата обращения: 20.03.2022).
4. Севастьянова, О. В. Проблемы реализации Концепции достойного труда в России [Электронный ресурс] / О. В. Севастьянова, В. В. Верна // Human Progress. – 2019. – Т. 5. – № 6. – С. 8. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42622128> (дата обращения: 20.03.2022).
5. Якушев, А.А. Перспективы цифровизации экономики в постпандемийный период [Электронный ресурс] / А. А. Якушев, В. В. Верна // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: Сборник тезисов докладов участников II Международной научно-практической конференции, Керчь, 19–23 мая 2021 г. – Керчь: КГМТУ, 2021. – С. 342-345. <https://elibrary.ru/item.asp?id=45833211> (дата обращения: 20.03.2022).
6. Putting the Service-Profit Chain to Work / James L. Heskett, Thomas O. Jones, Gary W. Loveman, W. Earl Sasserjr, Leonard A. Schlesinger // Harvard Business Review 72. – March-April, 1994. – № 2.

Тимиргалеева Р.Р.

*д.э.н., профессор,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Timirgaleeva R.R.,

*Doctor of Economics, Professor,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ «ИНДУСТРИЯ 4.0»

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE INDUSTRY OF RUSSIA IN THE FRAMEWORK OF THE CONCEPT OF «INDUSTRY 4.0»

Аннотация: На основе анализа научных работ отечественных и зарубежных ученых выявлены характерные для концепции «Индустрия 4.0» темпы развития. Проанализирован комплекс и стадии развития технологических инноваций, оказывающих непосредственное влияние на преобразование производственных процессов. Рассмотрены основные сценарии научно-технологического развития Российской Федерации и обоснована необходимость применения комбинированного сценария с использованием форсированного и адаптационного сценариев.

Ключевые слова: четвертая промышленная революция, экономический рост, цифровизация экономики, научно-технологическое развитие.

Annotation: Based on the analysis of scientific works of domestic and foreign scientists, the development rates characteristic of the concept of «Industry 4.0» are revealed. The complex and stages of development of technological innovations that have a direct impact on the transformation of production processes are analyzed. The main scenarios of scientific and technological development of the Russian Federation are considered and the necessity of using a combined scenario using forced and adaptation scenarios is substantiated.

Keyword: fourth industrial revolution, economic growth, digitalization of the economy, scientific and technological development.

Согласно многочисленным исследованиям человечество на данном этапе своего развития является свидетелем разворачивания новой, четвертой промышленной революции. Кроме того, необходимо отметить, что четвертая промышленная революция уже была объявлена на Всемирном Экономическом Форуме в Давосе в 2016 году. Данное явление рассматривается как ключевой драйвер глубоких системных изменений в жизнедеятельности человека, но особенно как ключевой драйвер экономического роста национальных экономик мира.

Изучением явления четвертой промышленной революции и уточнением определения этого понятия занимались такие иностранные и отечественные исследователи, как К. Шваб, А. Голдфарб и К. Такер, Р. Давиес и Т. Кул, Плеханов П. А., Л. Е. Гринин. В свою очередь перспективы развития российской экономики в эпоху «Индустрии 4.0» представлены в работах таких исследователей, как экспертной группы российского отделения Digital McKinsey, Г. И. Идрисова, В. Н. Княгинина, А. Л. Кудрина и Е. С. Рожковой, Д. А. Зайцева, И. Збрицкой и Н. С. Зайцевой и других. Необходимо также отметить, что немаловажной темой исследования в данной области являются конкретные технологии «Индустрии 4.0» и поиск возможностей применения их во всех областях человеческой жизни. Описание и классификации технологий

четвертой промышленной революции представлены в работах таких авторов, как К. Шваб, Л. М. Гохберг и А. В. Соколов, Bhardwaj V. и Fairhurst A., Lee J. и других. Помимо прочего, исследованиями на тему экономического роста государств, его определения, типологии и характеристик занимались представители теории экономического роста и современной теории экономического роста, среди которых можно выделить основателя теории экономического роста и развития Йозефа Шумпетера, Д. Аджемоглу, А. Ю. Губанова и К. В. Жилиева, В. Ю. Гусарова и других.

Для новой промышленной революции характерны ускоренные по сравнению с предыдущими производственными прорывами темпы развития. Это связано с тем, что технологии, лежащие в основе «Индустрия 4.0» по эффективности и степени влияния на производственный процесс во много раз превосходят ключевые технологии трех предыдущих промышленных революций. Основатель и президент всемирного экономического форума Клаус Шваб называет три основных блока факторов, движущих процесс четвертой промышленной революции: физический, цифровой и биологический блоки, каждый из которых включает ключевые технологии, преобразовывающие не только процесс производства товаров и услуг, но и сам процесс жизнедеятельности и уровень благосостояния общества [1].

Международная исследовательская и консалтинговая компания, специализирующаяся на рынках информационных технологий, «Gartner» разработала собственный концепт цикла развития технологий, в котором выделяется пять стадий развития технологических инноваций:

1. Технологический триггер — стадия первого появления инновации и представления ее мировому сообществу в научных и научно-популярных публикациях;

2. Пик чрезмерных ожиданий — стадия построения вариантов использования новой технологии в хозяйственном процессе, прогнозирование ее эффективности, ожидание последующих технологических и производственных прорывов;

3. Впадина разочарования — выявления первых недостатков технологии, возможный провал первичного опыта непосредственного использования инновации, обнаружение меньшей эффективности и полезности новой технологии, чем ожидаемые. Выявление необходимости доработки и качественного улучшения;

4. Склон просвещения — стадия преодоления недостатков, повышение качества технологии и новые попытки внедрения ее в производство продукции.

5. Плато продуктивности — достижение технологией стадии зрелости, использование ее в отлаженном производстве, восприятие технологии как данности и необходимости в производственном процессе [7].

Значительное количество научных работ и активное обсуждение концепции «Индустрия 4.0» в академических кругах позволяет оценить нынешнюю степень распространения инновационных технологий четвертой промышленной революции как стадию «пика чрезмерных ожиданий».

Для эффективного стратегического планирования процессов внедрения инновационных технологий в хозяйственную деятельность страны необходимо понимать, на какой стадии развития концепции «Индустрия 4.0» находится экономика Российской Федерации, и насколько страна готова к переходу к новому принципу производства и ведения хозяйственной жизни в целом. Одним из ключевых факторов, влияющих на уровень развития концепции «Индустрия 4.0» в стране, является степень информированности населения о существовании новых технологий и готовности их использования. Согласно данным ВЦИОМа 49% опрошенных в 2020 году россиян считают развитие науки и инновационных технологий необходимым условием прогресса [3].

Одним из основных направлений развития экономики России в наше время в условиях становления «Индустрии 4.0» является цифровизация экономики, которая уже составляет большую долю в производстве национального продукта развитых стран. Владея цифровыми моделями и процессами в цифровом виде имеется возможность не только проигрывать различные сценарии в будущем, но и принимать эффективные решения в соответствии с текущей ситуацией в режиме реального времени [5].

Указом президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» среди основных целей развития экономики выделяют ускорение технологического развития Российской Федерации, увеличение количества организаций, осуществляющих технологические инновации, до 50 процентов от их общего числа [6]. В стратегическом планировании социально-экономического развития России одной из ключевых целей является утроение доли цифровой экономики в ВВП до 2025 года [2]. Однако для достижения этой цели необходима координация усиленных мер между государством и промышленным сектором экономики.

В стратегии научно-технологического развития России до 2030 года существует два сценария: «Технологическая адаптация» и «Технологический рывок» [2]. По прогнозам ИСИЭЗ НИУ ВШЭ сценарий «Технологический рывок» является более эффективным, поскольку среднегодовые темпы роста ВВП составят 4%, в то время как при реализации сценария «Технологическая адаптация» этот показатель будет равен 1,8% [4].

Вместе с тем исследование показало, что абсолютный успех полного перехода к более эффективному сценарию «Технологический рывок» маловероятно. В этой связи необходимо говорить о применении комбинированного сценария научно-технологического развития России с использованием форсированного и адаптационного сценариев одновременно. Успешной реализации такого подхода должны способствовать скоординированные инициативы органов власти и институтов развития по внесению изменений в структурную политику Российской Федерации для упрощения процессов встраивания модели открытых инноваций в хозяйственную деятельность страны и обеспечения ее экономического роста.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Клаус Шваб. Четвертая промышленная революция. Эксмо, 2016. 138 с.
2. Распоряжение правительства Российской Федерации «Стратегия пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года» от 13 февраля 2019 г. № 207-р // Собрание законодательства Российской Федерации.
3. Россия - страна технооптимистов [Электронный ресурс]// wciom.ru URL: <https://infographics.wciom.ru/theme-archive/society/social-problems/science-technology/article/rossija-strana-tekhnooptimistov.html> (дата обращения: 13.04.2022).
4. Технологическое будущее российской экономики [Текст]: докл. к Т38 XIX Апр. междунар. научн. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 10–13 апр. 2018 г. / гл. ред. Л. М. Гохберг ; Нац. исслед. Ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. — 193 с.
5. Тимиргалеева Р.Р. Механизмы формирования пространства экономического сотрудничества. В сборнике: Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. Сборник трудов Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2021. С. 339-341.
6. Указ Президента Российской Федерации «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» от 07 мая 2018 г. № 204 // Собрание законодательства Российской Федерации.
7. Understanding Gartner's Hype Cycles [Электронный ресурс]// bus.umich.edu URL: <https://www.bus.umich.edu/KresgePublic/Journals/Gartner/research/115200/115274/115274.html> (дата обращения: 13.04.2022).

Торопова И.С.

*к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Toropova I.S.

*Candidate of Economics, Associate Professor
departments of state
and municipal government
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

АНТИКРИЗИСНОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ANTI-CRISIS REGIONAL MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: антикризисное управление на региональном уровне является одним из ключевых элементов государственного управления и входит в структуру стратегического управления государством. Автором определены цель и принципы антикризисного регионального управления, отмечены проблемы разработки управленческих решений в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: государственное управление, регион, антикризисное управление, цифровая экономика.

Annotation: anti-crisis management at the regional level is one of the key elements of public administration and is part of the strategic management structure of the state. The author defines the purpose and principles of anti-crisis regional management, the problems of developing management solutions in the digital economy are noted.

Keywords: public administration, region, anti-crisis management, digital economy.

Нестабильная экономическая ситуация, связанная с геополитическим давлением в отношении России, вызывает поиск эффективных инструментов и методов антикризисного управления в различных видах экономической деятельности и уровнях хозяйствования. Особое значение в современных условиях приобретает такой элемент государственного управления как антикризисное государственное региональное управление. Адаптация к экономическим условиям основывается на новых механизмах антикризисного управления, которые способны снизить негативные последствия и оказывать влияние на устойчивость региональной экономики, предотвратить и смягчить последствия кризисов.

Главная цель антикризисного управления состоит в преодолении кризиса и формировании потенциала для будущего развития социально-экономической системы посредством качественного обновления механизма управления. Антикризисное управление регионом – это определенный комплекс мер, посредством применения которых происходит выявление кризисных явлений на уровне региона и минимизируются их негативные последствия вплоть до полного преодоления, что открывает возможности для дальнейшего развития территории.

Состав принципов антикризисного управления на региональном уровне должен включать: прозрачность антикризисных мер; ориентацию экономики региона на развитие реального сектора; приоритетное оказание помощи потребительскому сектору экономики;

обеспечение роста мультипликационного эффекта в результате бюджетных расходов; регулирование вектора изменения обеспеченности кредитов в зависимости от фазы экономического цикла; поддержку прямых долгосрочных инвестиций [1].

Региональное антикризисное управление предполагает следующую технологию действий по преодолению кризисных явлений: диагностику возникающих или уже существующих кризисных явлений в регионе; выявление факторов, вызвавших кризисные явления в финансовой, производственной, социальной сферах региона; разработку комплекса мероприятий на основании проведенной диагностики, которые будут направлены на улучшение экономических, и как следствие, социальных показателей региона [2].

Важным элементом антикризисного управления на уровне регионов должен стать мониторинг ряда показателей, изменение которых будет свидетельствовать о возможном наступлении кризисных явлений в регионе, в частности это могут быть показатели величины доходы и расходы бюджета региона, налоговых поступлений от бюджетобразующих предприятий региона, организаций малого и среднего бизнеса, уровень безработицы и др.

Одним из эффективных методов совершенствования системы государственного управления, как на федеральном, так и региональном уровнях является внедрение и использование цифровых технологий. В настоящее время во всех регионах Российской Федерации сформированы основные компоненты цифрового пространства, включающие цифровую инфраструктуру, в том числе аппаратные средства, программное обеспечение, телекоммуникации, сети разнообразные платформы, сервисы и т. д. Активное развитие цифровизации происходит там, где имеется большая концентрация информационно-инновационного потенциала, т.е. на территории наукоградов, технопарков, особых экономических зон, территорий опережающего социально-экономического развития и других субъектов. Это предполагает также развитие цифровизации согласно с имеющимся потенциалом каждого конкретного региона и его инвестиционными возможностями.

Для целей антикризисного регионального государственного управления могут быть использованы такие цифровые технологии как: Big Data – проведение анализа массива информации для разработки возможных вариантов преодоления кризисных явлений; Internet of Things, IoT – реализация решения задач мониторинга текущей ситуации и контроля; квантовые сети – использование квантового интернета и оптической связи. Однако в условиях цифровой экономики возникают проблемы разработки управленческих решений, связанные с угрозами киберпреступности, цифровым неравенством, несовершенством цифрового права, отсутствием цифровой культуры и грамотности, угрозой безработицы, в то же время сопровождающейся нехваткой квалифицированных специалистов. С ростом угроз информационной безопасности, ее обеспечение вышло в ранг задач государственного управления. В процесс развития цифрового пространства широко вовлечены государственные органы, включая государственных служащих. В связи с многообразием проявления кризисных процессов государственное антикризисное управление должно проводиться в тесном контакте с представителями органов местного самоуправления и бизнесом, что позволит повысить эффективность антикризисного регионального управления в условиях цифровой трансформации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Капицкая О.В. Антикризисное управление в регионах РФ // *Transport business in russia* . – 2016. – №6. – С.115-119.
2. Матвеев В.В., Мазур Л.В. Региональное антикризисное управление в условиях геополитической нестабильности // *Образование и наука без границ: фундаментальные и прикладные исследования*. – 2016. – №1. – С. 275-278.

Троян И.А., Шевченко В.Н.

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории,
магистр 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
Shevchenko V.N.,
undergraduate 2nd year of study,
38.04.01 Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC POTENTIAL OF AN ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрены составляющие организационно-экономического потенциала предприятия, представлены характеризующие его показатели. Авторами обоснована необходимость развития инновационной деятельности предприятия в условиях цифровизации.

Ключевые слова: инновационная деятельность, предприятие, цифровизация, организационно-экономический потенциал.

Annotation: the article considered the components of the organizational and economic potential of the enterprise, presented the indicators characterizing it. The authors substantiated the need to develop the innovative activity of an enterprise in the context of digitalization.

Key words: innovation activity, enterprise, digitalization, organizational and economic potential.

Эффективная реализация и постоянное улучшение потенциала предприятия является главным условием для его успешной деятельности в современной социально-экономической ситуации. В эпоху инновационного развития экономики и динамичной ее цифровизации все чаще наблюдается переход отечественных предприятий на путь социально-экономического развития, который включает использование в промышленном производстве созданные конструкторские и технологические разработки, а также результаты проведенных фундаментальных и поисковых исследований [1]. Рост цифровизации повлияло на различные виды деятельности, включая инновационную, сформировав различные новые формы сотрудничества между компаниями и приведя к новым предложениям продуктов и услуг, а также к новым формам отношений компании с клиентами и сотрудниками. В то же время цифровизация вынуждает компании размышлять над своей текущей стратегией и систематически изучать новые возможности для бизнеса на ранних этапах. Это обуславливает задействовать имеющийся организационно-экономический потенциал предприятий на полную мощность, расширяя его и усиливая возможностями цифровизации. Составляющие организационно-экономического потенциала предприятия представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Составляющие организационно-экономического потенциала предприятия.

К показателям, которые наиболее обобщённо характеризуют научно-технический потенциал, можно отнести:

- результативность опытно-конструкторских и научно-исследовательских разработок;
- затраты на инновационное развитие;
- количество работников, занятых научными разработками и исследованиями и имеющих ученые степени и высшее образование;
- величина стоимости и структуры основных и других фондов, приходящейся на одного сотрудника, работающего над разработками и исследованиями;
- количество созданной производственной техники и передовых образцов новой техники, а также соответствующих внедрений на предприятии;
- экономический эффект от внедрения инноваций на производстве.

К значимым факторам экономического роста предприятий в России пока нельзя отнести инновации. Из-за большого разрыва между регионами в уровне инновационного потенциала у предприятий не может быть универсального метода взаимодействия корпоративной и государственной инновационной политики. По данной причине необходима разработка дифференцированных мер государственной поддержки инновационной деятельности применительно к различным типам регионов и предприятий в зависимости от уровня развития их инновационного потенциала. К перспективным мерам государственной поддержки в рыночных условиях можно отнести организацию научно-исследовательских работ, развитие изобретательства и рационализации, проектирование конкурентоспособной продукции и новых, прогрессивных технологий ее производства.

В мировой практике существует две модели организации распространения инноваций: закрытая и открытая. В закрытой модели каждая компания генерирует свои собственные идеи, наблюдается полная самостоятельность предприятия в проведении научных исследований, разработке проекта товара, его производства и распространения. В открытой модели, напротив, имеет место коммерциализация внутренних собственных проектов и внешних идей, при этом может быть и существенное различие по степени участия компаний в производственной деятельности

Одним из важных этапов при реализации научной деятельности на предприятии является коммерциализация полученных изделий, то есть превращение его в денежные ресурсы путем его распространения на соответствующем рынке. По данному признаку инновационные организации делятся на розничных торговцев инновациями и универсальные центры инноваций. Отличия данных форм реализации товара заключаются в следующем: первые – продают свои собственные идеи и другим организациям опытно-конструкторские разработки; вторые – предоставляют инновационные продукты и услуги, приобретают научные идеи и предлагают своим клиентам продукцию по конкретным рыночным ценам [2].

Рассматривая современные тенденции, можно отметить, что в настоящее время все большую значимость обретают такие направления, как:

1. Объем научно-исследовательских работ на предприятиях. На первый план выдвигается сокращение времени работы на научно-исследовательские работы, с целью быстрого внедрения их на предприятии.

2. Информационное обеспечение и финансовая поддержка создания и распространения нововведений в реальном производстве. Позволяет сократить сроки разработки инновации, а также выбрать самый конкурентоспособный вариант новшества.

3. Обеспечение патентной чистоты объектов российского промышленного экспорта.

4. Право на секрет производства, то есть ноу-хау.

Таким образом, для достижения конкурентного положения современным предприятиям необходимо обращать внимание на постоянный процесс осуществления научных исследований и инновационную деятельность, которая будет максимально коррелировать с тенденциями цифровизации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Байбородова Л. В. Методология и методы научного исследования : учебное пособие / Л. В. Байбородова, А. П. Чернявская. – М.: Юрайт. 2018. 222 с.

2. Рыжков, И. Б. Основы научных исследований и изобретательства : учебное пособие / И. Б. Рыжков. – 3-е изд., стер. – Санкт-Петербург : Лань, 2019. – 224 с.

Трухина М.Г.

*магистр I курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Trukhina M.G.,

1st year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Troyan I.A.,

*PhD, Associate Professor of Economic Theory
Department,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

ECONOMIC RISKS OF THE DIGITAL ECONOMY IN CONDITIONS OF UNCERTAINTY

Аннотация: раскрыты проблемы существования экономических рисков и угроз, обусловленных цифровизацией экономики, причиной которых являются состояние неопределенности, возникшее в результате геополитических перемен и влияния экономических сил. Необходима разработка стратегий защиты на уровнях организаций, регионов и экономики в целом для предотвращения перерастания выделенных угроз цифровизации в системный кризис.

Ключевые слова: экономические риски, неопределенность, цифровая экономика, цифровизация.

Annotation: the problems of the existence of economic risks and threats caused by the digitalization of the economy are revealed, the cause of which is the state of uncertainty that has arisen as a result of geopolitical changes and the influence of economic forces. It is necessary to develop protection strategies at the levels of organizations, regions and the economy as a whole to prevent the identified threats of digitalization from escalating into a systemic crisis.

Keywords: economic risks, uncertainty, digital economy, digitalization.

На современном этапе развития мировой экономики, связанном с неопределенностью и динамическими изменениями среды функционирования, в большинстве развитых стран мира происходит переход к цифровой экономике, что является очередным этапом инновационного развития, создающим новые мощные факторы экономического роста и повышения благосостояния общества. Цифровизация (с англ. digitalization) представляет собой внедрение цифровых технологий во все сферы общественной жизни. Цифровизация экономики осуществляется в тесной взаимосвязи с цифровизацией общества, которое широко использует цифровые технологии для различных потребностей – работы, обучения, поддержки здоровья, финансовых операций, отдыха, коммуникаций, реализации общественных функций и др.

Широкое использование цифровых технологий обеспечивает существенное повышение эффективности экономической деятельности и качества общественной жизни [7].

Однако, в тоже время стремительное развитие цифровизации становится источником не только новых возможностей, но и серьезных угроз и проблем для различных отраслей экономики. Цифровые технологии могут иметь деструктивный характер, что в будущем негативно скажется на производительности, занятости и благосостоянии общества, технологии могут вытеснить с рынка труда работников и усилить диспропорции в уровне его доступности, что приведет к формированию новых цифровых разрывов и роста неравенства [2, 3, 4].

Основываясь на мнениях авторов, изучавших риски цифровизации, рассмотрим некоторые наиболее существенные из них.

1. Макроэкономические угрозы цифровизации. Медленный рост производительности угрожает прогрессу и повышению глобального уровня жизни, жизнеспособности систем социальной защиты и способности экономической политики реагировать на будущие вызовы, поскольку в мире наблюдается тенденция снижения глобальной производительности, увеличения глобального неравенства и кризис глобального управления.

2. Усиление напряженности между государствами за технологическое доминирование. Одним из ярких примеров является торговая война между США и Китаем, начавшаяся в 2018 г. и скрывающая обострение соперничества двух государств за мировое технологическое доминирование, когда Китай стал активно конкурировать на мировых рынках с американскими ИТ-корпорациями. Победитель технологической гонки получит решающее преимущество в коммерческой, геополитической и военной сферах, что может привести к росту конфронтации между странами и напряжению в мировой политике[8].

3. Увеличение численности кибератак. Согласно отчету Всемирного экофорума, кибератаки относятся к пятерке главных опасностей, угрожающих человечеству, наряду с природными катастрофами и изменением климата. За последние годы киберпреступность выросла в десятки раз. Сегодня основные риски характерны для финансово-кредитной отрасли, но на данном этапе угроза может стать актуальной практически для всех отраслей.

4. Риски цифровых разрывов (digital divide), «цифрового неравенства» и поляризации. Все глубже становится неравенство в доступе к социальным, экономическим, образовательным, культурным и другим возможностям вследствие неравного доступа к цифровым технологиям, что требует разработки практических рекомендаций по преодолению «цифрового неравенства» как в международном масштабе, так и в масштабах отдельных государств.

5. Проблема необходимости непрерывного обучения и повышения квалификации, поскольку новые технологии представляют собой более квалифицированный труд и одновременно замещают стандартные трудовые операции, заставляя многих работников конкурировать друг с одним за низкооплачиваемые рабочие места. Дефицит специалистов, имеющих необходимые цифровые навыки занимает первое место среди угроз для роста, а переобучение (повышение квалификации) является лучшим способом устранения этого дефицита[6].

6. Усиление гендерного неравенства в сфере труда и в обществе в целом признается одним из наиболее вероятных социальных рисков, связанных с развитием цифровой экономики. В первую очередь, такая угроза связывается с современным гендерно асимметричным сокращением занятости в связи с внедрением новых технологий, включая робототехнику и ИИ. В докладе Всемирного экономического форума в Давосе было отмечено, что будущие изменения в сфере занятости в большей степени коснутся женщин. Такие профессии, как врачи, журналисты, бухгалтеры, страховые агенты и библиотекари, могут быть частично или полностью автоматизированы значительно раньше, чем другие категории, что может привести к усилению гендерного неравенства[1].

7. Риски гиперинформационности среды. Длительное пребывание в online режиме уменьшает время на непосредственное общение лицом-к-лицу. В свою очередь гиперинформационная среда влияет на формирование системы мышления человека. Постоянное потребление контента стремительно меняется, делает невозможным его

критическое осознание. Неспособность анализировать информацию является следствием того, что ее образ не задерживается в мыслях надолго и быстро заменяется на другой. Это означает, что развитие технологий не только изменяет предпосылки для тех или иных действий, но изменяя способы обмена и перераспределения информации, приводит к переоценке всех ранее существующих представлений о мире.

Таким образом, для того, чтобы преимущества цифровой технологии организаций реального сектора экономики смогли проявиться в полной мере, необходимо их сбалансированное развитие. Лучший сценарий будущего – это, если новые технологии будут использоваться не для избранных стран и малых элит, а для благополучия большинства людей мира. Состояние экономической неопределенности, возникшее в результате геополитических перемен и влияния экономических сил, является причиной главных рисков, ожидаемых в ближайшее время. Все это повлечет за собой замедление темпов мирового экономического роста, компании по всему миру будут рассматривать варианты альтернативных стратегий защиты своего бизнеса на случай, если эти угрозы действительно перерастут в кризис.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. В авангарде мировой истории. Первые 40 лет [Электронный ресурс]. – Всемирный экономический форум, 2016 г. – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://www3.weforum.org/docs/WEF_Book_RUS_Maslow.pdf. (дата обращения: 20.03.2022 г.).
2. Гриценко, Г.М. Управление рисками цифровой экономики как механизм регулирования молочной отрасли [Электронный ресурс] / Г. М. Гриценко, М.М. Чернякова, А. О. Ермаков// Вестник Евразийской науки, 2019 №4. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/03ECVN419.pdf> (дата обращения: 20.03.2022 г.).
3. Зверева, Т. В. Экономические риски цифровой экономики [Текст] / Т. В. Зверева // Проблемы анализа риска. – 2017. – Т. 14. – № 6. – С. 22-29.
4. Криштаносов, В. Б. Методология оценки и управления цифровыми рисками [Текст] / В. Б. Криштаносов // Труды БГТУ. Сер. 5, Экономика и управление. –2021. –№ 2 (250).– С. 15–36.
5. От экономической нестабильности до цифровизации: какие риски видят компании сегодня и что они с ними делают [Электронный ресурс] // Интернет-порталVC.ru. – Режим доступа: <https://vc.ru/marketing/108401-ot-ekonomicheskoy-nestabilnosti-do-cifrovizacii-kakie-riski-vidyat-kompanii-segodnya-i-cto-oni-s-nimi-delayut> (дата обращения: 20.03.2022 г.).
6. Цифровое будущее государственного управления по результатам [Текст] / Е. И. Добролюбова, В. Н. Южаков, А. А. Ефремов, Е. Н. Клочкова, Э. В. Талапина, Я. Ю. Старцев.– М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, 2019.–144 с.
7. Якушев, А.А. Перспективы цифровизации экономики в постпандемийный период [Электронный ресурс] / А. А. Якушев, В. В. Верна // Инновационные направления интеграции науки, образования и производства: Сборник тезисов докладов участников II Международной научно-практической конференции, Керчь, 19–23 мая 2021 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2021. – С. 342-345.– Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45833211> (дата обращения: 20.03.2022 г.).
8. The Global Risks Report 2020. 15th Edition [Электронный ресурс]. – World Economic Forum. – Режим доступа:http://www3.weforum.org/docs/WEF_Global_Risks_Report_2020.pdf. (дата обращения: 20.03.2022 г.).

Фахриева Э. С.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика,*

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Fakhrieva E.S.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОСИСТЕМА: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ

INNOVATION ECOSYSTEM: THE ESSENCE AND FACTORS OF DEVELOPMENT

Аннотация: рассматривается определение инновационной экосистемы; обосновывается актуальность применения экосистемного подхода для исследования поведения экономических субъектов на рынке; выделяются влияющие факторы и условия необходимые для развития инновационных экосистем.

Ключевые слова: бизнес-экосистема, инновационная экосистема, региональная инновационная экосистема, цифровая экосистема.

Annotation: the definition of an innovation ecosystem is considered; the relevance of the application of the ecosystem approach to the study of the behavior of economic entities in the market is substantiated; the influencing factors and conditions necessary for the development of innovative ecosystems are highlighted.

Keywords: business ecosystem, innovation ecosystem, regional innovation ecosystem, digital ecosystem.

В современных условиях существует объективная необходимость разработки методологии, позволяющей принимать решения о целесообразности поддержки инновационных территориальных образований, на основе оценки уровня развития существующих в них сообществ экономических агентов. Научные публикации последних лет в большой степени посвящены уже не определению основных понятий и принципов концепции инновационной экосистемы, а спектру ее различных теоретических и практических преломлений.

Появление понятия «цифровая экосистема» – важная веха, которая ознаменовала собой смену основного фокуса в конкурентной борьбе. Конкурентная борьба теперь ведется между экосистемами старых и новых технологий. Современные цифровые экосистемы конкурируют за счет данных, доступа к ним, способности их обрабатывать и т. д.

Существующие представления об инновационных экосистемах базируются на концепции «тройной спирали» и модели открытых инноваций. Они исходят из того, что инновационная деятельность предполагает объединение ресурсов, компетенций, возможностей большого числа экономических акторов. Определяющей чертой инновационных экосистем являются новые формы взаимодействия участников, включая практики коэволюции (совместных

одновременных изменений) и коллаборации (самоорганизующейся совместной деятельности). Для этого крайне важно развитие социального капитала, предпринимательских, инновационных ценностей корпоративной культуры («мягкая» составляющая экосистемы). Просто сформировать все необходимые для инновационной экосистемы организации, институты и выделить ресурсы («жесткая» составляющая) недостаточно [2].

Инновационные экосистемы являются определенным этапом в развитии теории открытых инноваций и знаменуют собой переход от диадической передачи идей и знаний к формату экосистемы с множеством акторов и связей для взаимного обмена идеями и знаниями. Экосистемный подход позволяет переключить внимание с отдельной фирмы на контекст, в котором она функционирует. Изучая трудности, с которыми сталкиваются малые и средние предприятия в рамках экосистем, учеными предлагается проводить анализ и осуществлять управление на нескольких уровнях: на уровне членов экосистемы, на уровне взаимосвязей между ними и на уровне всей экосистемы. В настоящее время исследования сосредотачиваются как на отдельных аспектах инновационной экосистемы, так и на отдельных ее участниках.

Бизнес-экосистема – набор собственных или партнерских сервисов, объединённых вокруг одной компании. Бизнес-экосистема может эволюционировать в инновационную экосистему, первая преследует цель получения стоимости, вторая – создание новой стоимости. Свершившийся переход ознаменовал собой смещение фокуса с конкуренции на сотрудничество. Соотношение предпринимательских и инновационных экосистем выглядит следующим образом: первые стремятся к появлению новых фирм, вторые – на совместное создание стоимости.

Применительно непосредственно к инновационным экосистемам, можно выделить следующие группы условий, необходимых для их развития:

1. Состав. Участники экосистемы, заинтересованные в инновациях, и связи между ними. Учитываться должно наличие как производителей (бизнес, университеты), так и потребителей, венчурных и прочих финансовых организаций.

2. Институциональные условия. Система налогообложения, уровень технологий, конкуренция, уровень специалистов с определенной квалификацией и специализацией, финансирование, законодательная система, географическое расположение. Возможности для реализации и развития функциональных направлений. Ресурсная и информационная обеспеченность и поддержка, консалтинг, экспертиза.

3. Рыночные условия. Без спроса на инновации невозможно и развитие инновационной активности экосистемы. Поскольку инновационные экосистемы подвержены влиянию как внутренних, так и внешних факторов, ключевым вопросом многих исследований становится проблематика определения уровня экосистемной зрелости и оценки перспектив ее развития.

Согласно экосистемному подходу, динамика развития инновационных экосистем и их зрелость характеризуются скоростью роста количества связей между участниками, увеличением связанности и разнообразия видов участников. При межфирменных взаимодействиях очевидно, что у каждого экономического субъекта наблюдается небольшое количество постоянных связей и разнообразие видов. Эти характеристики начинают расти при расширении взаимодействий экономических субъектов, что приводит к развитию кооперационной составляющей и зарождению сетевых форм отношений [4].

Понятие «инновационная экосистема» является отправной точкой для множества различных подходов, призванных решать конкретные практические задачи в определенных условиях, в том числе в относительно узком сегменте: перенос логики инновационных экосистем на масштаб городов, регионов и стран.

По мере развития концепции инновационной экосистемы сформулировано несколько подходов к пониманию групп факторов, обуславливающих ее эффективное развитие:

1. Экосистема на уровне города. Цель инновационных экосистем на уровне городов – повышение их конкурентоспособности за счет развития инноваций и, соответственно, рост качества жизни местного населения.

2. Региональная инновационная экосистема. Локальное образование, существующее на территории региона. Динамичная открытая структура, члены которой совместно используют технологии и компетенции для развития инноваций в данном регионе. Структура трех сообществ: сообществ финансового предпринимательства; сообществ, создающих знания; и сообществ поддержки бизнеса.

3. Национальная инновационная экосистема. Основное внимание уделяется поиску условий, создающих благоприятную среду для инноваций. Выделяют неотъемлемые составляющие национальных инновационных экосистем: взаимодействие государственного и частного сектора, инвестиции в человеческий капитал, поддержка финансирования инноваций и их коммерциализации, развитие инновационной корпоративной культуры и соответствующая инфраструктура.

Поскольку «инновационная экосистема» как понятие иницируется и конструируется на основе реального опыта современных компаний, регионов и государств, оно приобретает практическое значение.

К факторам, влияющим на развитие инновационной экосистемы, относятся:

1. Инновационный – постоянная трансформация технологий и ресурсов в новые

продукты с более низкими издержками, адаптация к изменяющейся окружающей среде и создание новых ниш.

2. Стратегический – развитие процессов, работа с партнерами и потенциальными последователями, создание инновационной стратегии, учитывающей риски.

3. Инфраструктурный – состояние кластерного развития, сотрудничество между университетами и промышленностью, наличие культуры инноваций.

4. Человеческий – наличие талантливых людей; концентрация исследователей, предпринимателей и различных институтов; наличие культуры предпринимательства, доступ к капиталу и благоприятной среде с точки зрения нормативного регулирования [1].

В процессе создания инновационных экосистем возникает целый ряд проблем. Инновационные экосистемы и технопарки в России часто создают с нуля. Как следствие, препятствием для их быстрого развития становится отсутствие на начальной стадии достаточного количества площадей, пригодных для полноценной работы резидентов, отсутствие инфраструктуры, опыта реализации подобных проектов, сложность привлечения кадров, обладающих требуемой специализацией [3]. Таким образом, создание инновационной экосистемы является сложной и комплексной деятельностью, на реализацию которой необходимо большое количество материальных, трудовых и временных ресурсов. При этом создаваемые инновационные экосистемы способствуют достижению технологического прорыва.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

5. Акбердина В. В. Инновационная экосистема: теоретический обзор предметной области / В. В. Акбердина, Е. В. Василенко // Журнал экономической теории. – 2021. – Т. 18. – № 3. – С. 462-473.

6. Корчагина И.В. Влияние инновационной экосистемы на диверсификацию экономики региона / И.В. Корчагина, Р.Л. Корчагин // Журнал экономической теории. – 2020. – Т. 17. – № 1. – С. 79-90.

7. Никонорова А. В. Создание инновационной экосистемы и повышение качества жизни в регионе / А. В. Никонорова // Вестник университета. – 2018. – № 10. – С.49-53.

8. Тихонова А.Д. К вопросу о развитии инновационных экосистем в современной экономике / А.Д. Тихонова // Вопросы инновационной экономики. – 2019. – Т. 9. – № 4. – С. 1383-1392; – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42555576> (дата обращения 01.04.2022).

Федорчукова Ю. Я.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.04 Государственное и муниципальное
управление*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Fedorchukova Yu. Ya.

1st year student

38.04.04 State and municipal administration

Scientific adviser:

Trojan I.A.,

*PhD, Associate Professor of Economic Theory
Department,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

PROBLEMS AND FEATURES OF THE FORMATION OF PERSONNEL POLICY IN THE SYSTEM OF STATE AND MUNICIPAL SERVICE IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье исследованы вопросы особенностей разработки кадровой политики, направленной на подготовку управленческих кадров в системе государственной и муниципальной службы в условиях цифровой экономики. Автор исследует проблемы и обосновывает необходимость повышения эффективности работы с кадрами в системе государственной и муниципальной службы.

Ключевые слова: кадровая политика, государственная и муниципальная служба, государственное и муниципальное управление, цифровизация.

Annotation: The article explored the issues of the features of the development of personnel policy aimed at training managerial personnel in the system of state and municipal service in the digital economy. The author explored the problems and substantiates the need to improve the efficiency of work with personnel in the system of state and municipal service, digitalization.

Keywords: personnel policy, state and civil service, state and municipal management.

Организация любой деятельности опирается в первую очередь на конкретных людей, сотрудников ее реализующих. В этой связи формирование единого подхода к управлению сотрудниками (должностными лицами), выявление особенностей формирования кадровой политики в системе государственной службы, может оказать решающее влияние на достижение поставленных целей и решение стоящих задач. Организация и развитие государственной и муниципальной службы регламентируется основными законами в этой сфере в Российской Федерации [1, 2]. Современная реальность, обусловленная быстрым ростом цифровых технологий, в первую очередь в сфере коммуникаций, ускорение процессов обмена информацией обостряет конкуренцию на рынке труда не только по таким показателям как наличие соответствующего образования и опыта работы, но и возможности усвоения новых коммуникационно-цифровых технологий, обеспечивающих ускорение процессов работы.

Реализация концепции «Государство как платформа» с изменением подхода к внедрению информационных технологий в госуправление, подразумевающего более широкое использование цифровых продуктов, применение платформенных решений, безусловную ориентацию на удобство клиента и клиентский опыт пользователей [3]. Система организации кадровой политики в сфере государственной и муниципальной систем в настоящее время имеет целый ряд проблем, среди которых можно назвать следующие:

1. Законодательные: пробелы правового регулирования, чрезмерный формализм и необходимость заполнения множества документов, не актуальных в настоящее время.
2. Материально-технические: отсутствие необходимых технических средств, обеспечивающих бесперебойную работу каналов связи, особенно на муниципальном уровне.
3. Отсутствие конкурентоспособной системы оплаты труда государственных и муниципальных служащих, что приводит к оттоку профессиональных работников в коммерческие структуры и к снижению количества молодых специалистов. Отсутствие плана решения указанной проблемы может привести к дефициту кадров. Кроме того, имеется существенный разрыв в уровнях оплаты труда в зависимости от должности, а также между сотрудниками на одной и той же должности в разных органах.
4. Отсутствие единой современной системы управления персоналом на государственной и муниципальной службе. Работа кадровых служб направлена в первую очередь на соблюдение формальных требований и регламентов, обилие которых не позволяет должным образом заниматься качественным подбором персонала и развитием государственных служащих.
5. Система повышения квалификации не выстроена и не эффективна, направлена исключительно на получение соответствующих документов, что приводит, в том числе к не эффективному использованию бюджетных средств.
6. Отсутствие современных условий труда государственных и муниципальных служащих, в том числе включающих в себя установку современного оборудования и программ, обеспечивающих автоматическую обработку и передачу данных.
7. Отсутствие комплексной системы организации взаимодействия.
8. Ограниченность формирования штатного расписания не только фондом оплаты труда, но и системой квотирования групп должностей.
9. Отсутствием значимой дифференциации в зависимости от опыта работы, в первую очередь в рамках получения классных чинов (рангов).

Разработка и внедрение мер в рамках создания современной системы кадровой политики и кадрового регулирования, в первую очередь в рамках государственной и муниципальной службы должна обеспечиваться внедрением современных коммуникационно-цифровых средств, позволяющих снизить объем работы государственных и муниципальных служащих, обеспечить ускорение процесса обмена данными и документами между органами власти и органами местного самоуправления, позволяющими фиксировать процесс передачи информации и документов. Что позволит снизить коррупционные риски и обеспечит прозрачность процесса принятия решений. Особо стоит отметить отсутствие взаимодействия с высшими учебными заведениями. Система направления молодых специалистов соответствующего образования в органы власти, в том числе для включения в кадровый резерв без проведения конкурсных процедур не создана. Что обусловлено отсутствием системы планирования кадрового резерва и развития соответствующего органа власти.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ:

1. Федеральный закон от 27.07.2004 N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 02.03.2007 N 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации».
3. Петров М., Буров В., Шклярчук М., Шаров А. Государство как платформа: (кибер) государство для цифровой экономики. Цифровая трансформация. URL: https://cpur.ru/research_pdf/GovPlatform2018.pdf.

Федорчук П.А.

*студент 1 курса направления подготовки
45.03.01 Филология (русский язык и литература)*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Fedorchuk P.A.,

*1st year student, 45.03.01 Philology (Russian
language and literature)*

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ И МЕСТО ЛОКАЛЬНЫХ РЫНКОВ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА

THE ROLE AND PLACE OF LOCAL MARKETS IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация: Ориентация субъектов на высокотехнологичное развитие ведет к изменению параметров спроса и предложения на рынках готовой продукции и ресурсов. В то же время пространственность размещения предпринимательства, технологическое многообразие и неравномерность развития приводят к диспропорциям в сферах экономики и к потере устойчивости региональной организации. В рамках открытия национальной экономики локальным рынкам субъектов придаются новые свойства и качества с целью обеспечения устойчивости региональной финансовой организации. Приобретение новых свойств локальных рынков (степень локальности, региональная полезность) связано с особенностями их создания, в том числе трансформация пространственных уровней рынков, способность обеспечения эффектов регионального формирования (объемы внутреннего и внешнего спроса) и формирования инновационного потенциала.

Ключевые слова: Локальный рынок, ресурсоэффективность, региональная экономическая система, экономический рост, структурные сдвиги.

Annotation: The orientation of subjects to high-tech development leads to a change in the parameters of supply and demand in the markets of finished products and resources. At the same time, the spatial location of entrepreneurship, technological diversity and uneven development lead to imbalances in the spheres of the economy and to the loss of stability of the regional organization. As part of the opening of the national economy, new properties and qualities are given to the local markets of the subjects in order to ensure the stability of the regional financial organization. The acquisition of new properties of local markets (degree of locality, regional utility) is associated with the peculiarities of their creation, including the transformation of spatial levels of markets, the ability to ensure the effects of regional formation (volumes of internal and external demand) and the formation of innovative potential.

Keywords. Local market, resource efficiency, regional economic system, economic growth, structural shifts.

Стабильное развитие субъекта обеспечивает сочетание общественных аспектов, экономических, демографических, политических, экологических и прочих взаимосвязанных процессов, которые позволяют региону наращивать свой потенциал с целью удовлетворения нужд населения, а также усовершенствования его благополучия [4, с. 444].

С конца прошедшего века в Российской Федерации крупные системные преобразования затронули все стороны общественной жизни: структуру собственности, мотивационное стимулирование, систему управления, правовую систему, заложили ядра структурных изменений в экономике, образовании и труде, что говорит о вступлении Российской Федерации в новый этап. Эти преобразования обострили проблемы устойчивости экономической формации как самой страны в целом, так и отдельных ее регионов. Актуализация внимания к обеспечению устойчивости в период смены типа экономического роста обусловлена невозможностью достижения целевых показателей и темпов роста, что, в свою очередь, задерживает переход к инновационной модели развития не только отдельных регионов, но и для государства в целом [7, с. 143].

Локальный рынок представляет собой систему, образованную совокупностью хозяйственных отношений между продавцами и потребителями товарной группы на определенной территории. Сфера взаимных отношений предприятий традиционно ограничивается одним городом или районом. Локальный рыночный механизм является структурной единицей региональной финансовой системы, формируемой спросом и предложением [1, с.187].

В целом рыночная система субъекта представляет собой совокупность взаимосвязанных рынков различного типа, основной задачей которых является обеспечение оптимального формирования экономики субъекта. Различные взаимодействия субъектов региональной экономики, выступающих потребителями и производителями различных товаров и услуг, переплетаются в конкурентной системе региона. Для эффективности региональной экономики и удовлетворения потребностей населения необходимо развивать организацию рынков, включающую потребительский рыночный механизм, рыночный механизм средств производства, рыночный механизм труда, финансовый рынок и др. рынок недвижимости и рынок информации.

Локальный рынок в государственной финансовой системе осуществляет главную функцию - установление и улучшение межрегиональных торговых связей (с учетом местного спроса и предложения). По мере повышения продаж стратегических продуктов значение местного рынка в развитии регионального рынка будет возрастать [2, с.118].

По сути, именно локальный рыночный механизм поддерживает рациональный обмен товарами, создавая условия для равного доступа потребителей к продуктам. Равный доступ к товарам гарантирует удовлетворение платежеспособного потребительского спроса в начальном состоянии финансовой системы. Для удовлетворения спроса потребителей, производители расширяют производство, ассортимент продукции, что машинально стимулирует развитие торгово-производственных отношений во всем регионе.

Ресурсоэффективность – это увеличение добавленной цены при сокращении потребления ресурсов, минимизации отходов и загрязнения окружающей среды на основе научно-технологического и высокотехнологичного создания. Баланс формирования элементов подсистем РЭС с учетом структурных изменений - обеспечение взаимосвязанных изменений (параметров и свойств) структурных элементов регионального предприятия за счет упорядоченного вида и пропорциональности их размеров.

Определение характера появления структурных сдвигов в элементах региональной организации при смене типа роста, исследование факторов и условий роста позволило выделить типы процессов устойчивости региональной организации. В условиях устойчивого роста экономики тип механизма представляет собой управление эффективностью деятельности региональной организации и балансом изменения параметров (количественных характеристик) в элементах подсистем ВИЭ. В условиях высокотехнологичного роста - управление развитием

региональной системы и балансом изменения параметров и свойств в элементах РЭС [3, с. 51; 5, с.77].

Акцент исследования РЭС как конкурентной подсистемы во времена открытости экономики государства представляется здравомыслящим и оправданным, в связи с мультиаспектной ролью локальных рынков в экономическом развитии субъектов в форме: территориальной организации сферы обращения; факторов роста экономики субъектальной организации — для оценки причинно-следственных связей между состоянием рыночной подсистемы (рыночная возможность и сбалансированность изменений на разных рынках), изменением местных воспроизводственных пропорций и динамикой параметров роста экономики, изменения качественных и структурных свойств как объекта влияния факторов; индикаторов экономического создания РЭС — для диагностики структурных сдвигов разных типов локальных рынков в силу мониторинга балансов спроса и предложения как ядра руководства изменениями воспроизводственной подсистемы региона для обеспечения устойчивости экономического создания [6, с. 191].

Следовательно, локальные рынки как индикаторы экономической формации позволяют диагностировать возникновение структурных изменений (спроса и предложения); как факторы роста - моделировать рост экономики региональной организации и обеспечивать условия, которые необходимы для устойчивости различных типов роста

Таким образом, для субъектов с технологически диверсифицированной экономикой, которая ориентирована на новаторскую модель формирования, условия обеспечения устойчивости определяются, в первую очередь, по причине повышения эффективности руководства процессами создания новых рынков и деятельности традиционных рынков, и, во-вторых, путем достижения эффектов экономического формирования возобновляемых источников энергии; требования к устойчивости перехода - сбалансированность параметров спроса и предложения (по времени возникновения, количественным и качественным характеристикам) в системе локальных рынков сырья и готовой продукции. Благодаря этому устойчивость процесса развития региональной экономики моделируется дискретными периодами в соответствии с программными критериями высокотехнологичного развития, а также интенсивности модернизации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова, Е.А. Локальный рынок депрессивного региона: анализ, оценка, перспективы развития: На примере рынка овощной продукции: дис.канд. экон. Наук Текст: 08.00.05. – Иваново, 2015. – 187 с.
2. Арженовский, И.В. Экономика региона как наука и учебная дисциплина Текст:// Российский экономический журнал. – 2016. – № 12. – С. 117-119.
3. Власов, В.В. Методологический инструментарий исследования социально-экономических процессов на локальных рынках Текст: // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №12 (046). – С. 50-54.
4. Романюк Е.В., Шинкаренко А.А. Методология устойчивого экономического развития в условиях новой индустриализации. Текст: // Регулирование рынка труда Республики Крым в обеспечении устойчивого развития региона. – 2016. – С. 444-448.
5. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
6. Рутгайзер, В.М. Региональные особенности общественного воспроизводства Текст. – М.: Мысль, 2012. – 191с.
7. Цветкова Г.С. К вопросу о позиционировании локального рынка // Вестн. ОГУ. Экономика и управление. 2010. № 8 (114). С. 143-148.

Фролов А. В.

*студент 1-го курса направления подготовки
43.03.02 Туризм*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Frolov A. V.,

*1st year student of the direction of training
43.03.02 Tourism*

Scientific supervisor:

Romanyuk E. V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF DIGITAL RUSSIAN ECONOMY UNDER SANCTIONS

Аннотация: В статье рассмотрены ключевые тренды развития цифровой экономики в Российской Федерации. Проводится анализ влияния принимаемых международных санкций на экономику России. Обоснована практическая значимость данной темы. Уточнено, что результаты цифровизации все больше проникают в социальную жизнь общества и являются необходимым элементом современного развития экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, санкции, национальные проекты, цифровой прогресс.

Annotation: The article considers the key trends in the development of the digital economy in the Russian Federation. An analysis is made of the impact of the adopted international sanctions on the Russian economy. The practical significance of this topic is substantiated. It is clarified that the results of digitalization are increasingly penetrating the social life of society and are a necessary element of modern economic development.

Keywords: digital economy, sanctions, national projects, digital progress.

Известно, что на сегодняшний день взаимодействие экономических и цифровых инструментов является ключевым фактором развития современного общества, которое продолжает совершенствовать технологические навыки и добиваться рационального и более скорого достижения тех целей, о которых вчера человечество могло ещё не задумываться. Цифровой прогресс – это возможность нового восприятия реальности, где все стремления направлены: на создание условий для развития общества знаний; повышение благосостояния и качества жизни населения, путём расширения доступности и качества товаров и услуг, произведённых в цифровой экономике с использованием современных технологий; повышения степени информированности и цифровой грамотности; улучшению качества государственных услуг для населения, а также безопасности, как внутри страны, так и за её пределами.

Современный мир невозможно более представить без цифровых трансформаций. Масштаб преобразований в области компьютерных технологий с каждым днём только

увеличивает свою глобальность. Известно и то, что принимать решения теперь может не только человеческий разум, но и созданная учёными модель робота, обладающая искусственным интеллектом и рассуждающая совсем не так, как это делает человек. Можно отметить, что эта машина является возможной альтернативой человеку в будущем, так как, адаптация и ориентирование большинства населения планеты в области цифровых технологий станут пользоваться тем успехом, которым будут обладать «умные машины».

Что касается развития цифровых технологий в России, то нужно отметить, что Российская Федерация с оптимистически вразумительным стремлением смотрит в сторону научного прогресса в области компьютерных технологий. Россия всегда будет создавать необходимые условия, и осуществлять всё для улучшения качества жизни граждан и поиска новых возможностей, направленных на достижение наилучших результатов лаконичным и рациональным способами. Именно такая цель является основной частью «Стратегии развития информационного общества РФ на 2017-2030 годы». Данная программа подразумевает тесное сотрудничество государства, бизнеса и науки, результатом которого, как сказано в документе, должно стать – создание не менее 10 национальных компаний-лидеров, а именно высокотехнологичных предприятий, развивающих «сквозные» технологии и управляющих цифровыми платформами. Они должны работать на глобальном рынке и формировать вокруг себя систему «стартапов» - исследовательских коллективов и отраслевых предприятий, обеспечивающую развитие цифровой экономики.

Работа российских цифровых платформ предусматривает также сотрудничество с зарубежными программами по развитию компьютерных технологий и внедрению их в сферы человеческой жизнедеятельности. Такое многостороннее функционирование является авторитетным примером взаимодействия стран на международном уровне, с целью демонстрации технологического искусства совместных проектов, которые принесут ощутимые и соответствующие результаты, а также внесут свои предложения в развитие цифровой экономики планеты.

В 2017-м году Россия занимала 41-е место по готовности к цифровой экономике со значительным отрывом от десятки лидирующих стран, таких, как Сингапур, Финляндия, Швеция, Норвегия, Соединенные Штаты Америки, Нидерланды, Швейцария, Великобритания, Люксембург и Япония. С точки зрения экономических и инновационных результатов использования цифровых технологий, Российская Федерация занимала 38-е место с большим отставанием от стран-лидеров, таких, как Финляндия, Швейцария, Швеция, Израиль, Сингапур, Нидерланды, Соединенные Штаты Америки, Норвегия, Люксембург и Германия [2; 3].

Одной из главных причин такого значительного отрыва российских цифровых технологий от систем её партнёров являются санкции, как в политической и экономической, так и в других сферах государственной и общественной жизни. Безусловно, цель введения этих ограничений ясна – замедление развития секторов российской экономики и стремление к частичному, а может и полному подчинению управленческого аппарата России. Что касается развития компьютерных технологий в санкционный период, то наша страна заняла 27-е место в рейтинге государств по уровню цифровизации, говорится в исследовании, впервые представленном Автономной некоммерческой организацией «Диалог» в ходе Восточного экономического форума, прошедшего осенью 2021-го года. Согласно исследованию, первое место занимает Япония, второе – Эстония, третье – Исландия. В первую пятерку также вошли Финляндия и Дания. Высокий уровень цифрового развития характеризуется наличием интернета (широкополосного и мобильного), количеством пользователей и уровнем компьютеризации населения. Швейцария и Австралия оказались в рейтинге ниже России, заняв 29-е и 30-е места [2; 3].

Итоги этого исследования показали, что санкции, наложенные на Россию – играют совершенно другую роль. Страны Запада считали, что, заморозив совместные проекты с Россией – смогут нанести определённый ущерб экономике нашей страны, но эффект оказался совсем другим, а причина в том, что государство стремится к развитию собственной цифровой индустрии, альтернативной Западу и другим странам. И таким образом, прогресс оказался

значительным и более результативным, чем раньше. Россия перестала зависеть от поставок необходимого сырья, технологических средств и установок, а также других устройств, предназначенных для совмещения с созданными российскими учёными конструкциями.

7-го мая 2018-го года Президент РФ – В.В. Путин подписал указ «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024-го года», устанавливающий и утверждающий национальные проекты России. Национальный проект «Цифровая экономика» создан для осуществления таких целей, как: повышение внутренних затрат на развитие цифровой экономики за счёт всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте страны) не менее чем в четыре раза по сравнению с 2017-м годом; создание устойчивой и безопасной информационно-телекоммуникационной инфраструктуры высокоскоростной передачи, обработки и хранения больших объёмов данных, доступной для всех организаций и домохозяйств использование преимущественно отечественного программного обеспечения государственными органами, органами местного самоуправления и организациями. В апреле 2020-го был разработан проект постановления Правительства РФ о мерах по обеспечению эффективности мероприятий по использованию информационно-коммуникационных технологий в деятельности государственных органов. В октябре, в рамках Восточного цифрового форума в кампусе Дальневосточного федерального университета (ДВФУ) открыли первую на Дальнем Востоке пилотную зону 5G, и продемонстрирован первый в России стриминг в эфир телеканала с помощью технологии связи пятого поколения [1, с.76].

Нужно сказать, что цифровая экономика в России успешно продолжает своё развитие. Уже достигнуты довольно весомые результаты от проделанной работы, и главное, что весь этот процесс проходил без участия партнёров России, которые добровольно отказались от совместных проектов с нашей страной, но тем самым они сделали только хуже, и в первую очередь хуже для себя. Рынок технологий России оказался изолирован от Запада, и в результате прогресс наших партнёров стал уже не таким, каким был раньше. На данном этапе времени наблюдается только увеличение противоречий между странами, в результате чего снижается уровень эффективности и конкурентоспособности не только в области цифровых трансформаций, но и в других сферах экономики, что, конечно же, не принесёт никакой пользы ни одному государству.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Романюк, Е. В. Состояние и риски развития цифровой экономики России // Е. В. Романюк, Е. В. Трусевич / Проблемы социально-экономического развития Сибири.– 2020. – №2 (40). – С. 76-80.
2. Россия заняла 27-е место в рейтинге стран по цифровизации. Электронный ресурс. – URL: <https://ria.ru/20210903/tsifrovizatsiya-1748459672.html>
3. Чернопятав, А. М. Управление финансами в цифровой экономике: учебник: [12+] / А. М. Чернопятав. – Москва: Директ-Медиа, 2020. – 172 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=597732>

Хойна М.Н.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Hoyna M.N.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

PERSONNEL BEHAVIOR MANAGEMENT AS A FACTOR OF INCREASING THE ORGANIZATION'S STABILITY

Аннотация: в статье рассмотрена сущность поведения персонала, как фактора, повышающего устойчивость организации. Приведены эффективные правила, которые должны быть использованы руководством предприятия при управлении поведением сотрудников. Предложен метод управления поведением персонала – повышение вовлеченности сотрудников.

Ключевые слова: управление поведением персонала, корпоративный кодекс, вовлеченность сотрудников.

Annotation: the article considers the essence of personnel behavior as a factor that increases the stability of the organization. Effective rules are given that should be used by the management of the enterprise when managing the behavior of employees. A method for managing the behavior of personnel is proposed - increasing the involvement of employees.

Keyword: personnel behavior management, corporate code, employee engagement.

Ключевым направлением в деятельности хозяйствующих субъектов в сфере управления персоналом выступает искусство управления поведением работников, обеспечивающее повышение устойчивости организации. Различные характеристики персонала значительно развивают потенциал и возможности предприятия, однако они же создают трудности в управлении, а также конфликты и проблемы во взаимодействии человека с организационным окружением.

Поведение персонала – это совокупность действий и поступков работников, отражающаяся на выполнении ими своих трудовых обязанностей, и связанная с рабочими отношениями и построением коммуникаций в различных видах деятельности [4].

Основу организационного поведения составляют внутренние устремления, ценности человека, которые определяют векторы развития его активности. В соответствии с чем, руководству организации необходимо придерживаться следующих правил для эффективного управления поведением персонала:

1. Прием на работу сотрудников с правильными ценностями и взглядами, которые определяют большую часть их поведения на рабочем месте. При приеме на работу работников, ценности которых совпадают с ценностями организации, руководство столкнется с меньшим количеством проблем, вызванных поведением сотрудников.

2. Ознакомление персонала с правилами поведения в организации. Часто руководство предприятия не добивается от сотрудников того поведения, которого они хотят, поскольку они не говорят им об этом. В соответствии с чем, необходимо знакомить персонал с общепринятыми нормами поведения, желательно в письменном виде.

3. Осуществление систематического контроля поведения сотрудников. Нежелательное поведение проявляется не сразу, изначально могут появляться поведенческие сигналы, на которые следует обращать внимание, и следить за тем, чтобы оно было исправлено, если поведением не соответствует организационным нормам.

4. Мотивация этического поведения. Мотивация играет решающую роль в выборе работниками модели поведения, использовании ими своего потенциала при осуществлении профессиональной деятельности [6].

Существует пять групп методов, способствующих повышению мотивации персонала к этическому поведению:

- методы мотивации, обеспечивающие самостоятельность работников при выполнении поставленных перед ними задач;
- методы признания творческих заслуг, инициативы и новаторства работников;
- методы мотивации, связанные с профессиональной деятельностью и содержанием труда работников;
- методы мотивации, обеспечивающие справедливость вознаграждения труда работников с учетом их усилий и вклада в достижение целей организации;
- методы мотивации, связанные с созданием организационных условий, способствующих реализации интеллектуального и творческого потенциала работников [1].

Выбор тех или иных методов мотивации, стимулирующих этическое поведение сотрудников, является индивидуальным для каждого предприятия. Каждый руководитель должен искать собственный подход к формированию поведения персонала, применение которого поможет ему добиться желаемого организационного поведения от своих сотрудников.

С целью совершенствования управления поведением сотрудников и возникающими конфликтами принимается корпоративный кодекс. Корпоративный кодекс – это совокупность правил и норм поведения, которая включает единые стандарты поведения и деятельности, существующие на предприятии [3].

Сформированный документ, регламентирующий правила поведения в организации, который доступен каждому сотруднику, позволяет значительно уменьшить риск возникновения конфликтных ситуаций, улучшить морально-психологический климат в коллективе, облегчить разработку мероприятий по профилактике деструктивных форм отклоняющегося поведения членов организации, а также предупреждает случаи нарушений на работе, вызванные незнанием того, что такой вид поведения оценивается руководством организации как нежелательный.

Внедрение устойчивых практик развития организации происходит при соблюдении принципов, которые соответствуют ее ценностям. Одной из ключевых ценностей является вовлеченность.

Вовлеченность сотрудников влияет практически на все важные аспекты предприятия, включая прибыль, доход, качество обслуживания клиентов, текучесть кадров и многое другое. Сотрудники, которые чувствуют связь со своей организацией, работают усерднее, остаются дольше и мотивируют других делать то же самое [5].

Вовлеченность представляет собой сочетание рационального мышления, эмоций, намерений и поведения, требуемых для обеспечения оптимальной производительности предприятия. Ее целесообразно рассматривать как основу или базисную составляющую поведения персонала по отношению к организации.

Управление поведением персонала посредством вовлеченности необходимо осуществлять комплексом трех кадровых элементов:

1. Удовлетворенность различными направлениями трудовой деятельности. Поведение человека зависит от социально-психологических установок, которые определяют отношение человека к предприятию и влияют на формирование удовлетворенности к нему.

2. Лояльность. Лояльное поведение работника проявляется в отношении к организации, выраженном в поведенческих категориях: как работник общается с коллегами и руководством, насколько он готов проявлять инициативу, брать на себя ответственность и обязанности. Лояльные сотрудники не только усердно работают за свою зарплату, но и преданы успеху предприятия.

3. Сверхнормативная активность. Представляет собой стремление проявлять инициативность, направленную на улучшение сложившихся практик работы, поиск новых путей решения порученных задач и т.д. [2].

Таким образом, поведение персонала имеет ключевое значение для продуктивной и успешной работы. Управление организационным поведением позволяет оценивать эффективность выполнения сотрудниками своих функциональных обязанностей, работу в командах, взаимоотношения с другими членами предприятия, и в момент нежелательного или неэтичного поведения предпринимать меры. Осуществлять управление поведением персонала в нынешних условиях необходимо посредством повышения уровня вовлеченности сотрудников, который является одним из важных факторов результативности и эффективности предприятий, а также их способности успешно противостоять многочисленным вызовам современного мира.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Батоврина, Е.В. Мотивация инновационного поведения персонала / Е.В. Батоврина // Государственное управление. Электронный вестник. – 2020. – №81. – С. 215-232.

2. Колобов, А.В. Обеспечение вовлеченности персонала в устойчивое развитие компании / А.В. Колобов, Е.М. Игумнов, Д.Н. Наумов // стратегические решения и риск-менеджмент. – 2020. – Том 11. – №3. – С.262-271.

3. Харитонов, М.А. Управление поведением персонала в организации / М.А. Харитонов // Научно-практический электронный журнал Аллея Науки. – 2018. – Том 8. – №11 (27). – С. 140-143.

4. Шестакович, К.С. Особенности организационного поведения персонала / К.С. Шестакович // Бюллетень науки и практики. – 2019. – Том 5. – №5. – С. 370-375.

5. What is Employee Engagement? What, Why, and How to Improve It [Электронный ресурс] // Quantum workplace. – Режим доступа: <https://www.quantumworkplace.com/future-of-work/what-is-employee-engagement-definition> (дата обращения: 12.03.2022).

6. 8 Ways to Get the Employee Behavior You Want [Электронный ресурс] // ERC. – Режим доступа: <https://www.yourerc.com/blog/post/8-ways-to-get-the-employee-behavior-you-want> (дата обращения: 12.03.2022).

Холудеева М.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kholudeeva M .A.

*1 year student,
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ

DIRECTIONS FOR FORMING EMPLOYEE LOYALTY TO IMPROVE ORGANIZATIONAL CULTURE

Аннотация: В статье рассматривается значение лояльности в коллективе и пути ее улучшения для повышения эффективности функционирования организации.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, лояльность персонала, мероприятия, вознаграждения.

Annotation: The article discusses the importance of loyalty in the team and ways to improve it to improve the efficiency of the organization.

Key words: personnel, personnel management, personnel loyalty, event, remuneration.

Для каждой организации одним из наиболее важных факторов, влияющих на многие показатели трудовой деятельности предприятия является лояльность персонала. Без нее процесс трудовой деятельности сотрудников организации протекал менее продуктивно и менее экономически выгодно.

Лояльность – отношение сотрудника к организации, уровень приверженности и вовлеченности в проблемы предприятия, возникающий в результате влияния многих факторов. Для сотрудников лояльность – это одна из причин нахождения в конкретной организации.

Для улучшения данного показателя были приведены следующие мероприятия. Такие как:

1. Введение регулярных коллективных мероприятий.

Что позволит в неформальной обстановке поддерживать положительные коммуникации между коллегами и руководителями. В дальнейшем данные мероприятия положительно сказываются на выполнении трудовых функций как внутри подразделения так и между подразделениями.

Коллективные мероприятия - это неотъемлемая часть организационной культуры, один из самых важных и мощных инструментов её формирования и поддержания.

2. Введение дополнительных материальных и нематериальных вознаграждений за труд.

Несмотря на то, что сотрудники обязаны выполнять свои трудовые функции, руководство может уделять небольшое количество времени на некоторую «похвалу» за продуктивное выполнение своих должностных обязанностей. Таким образом, подобное внимание будет в будущем стимулировать сотрудников лишь на достижение большего успеха в своей работе.

К материальным вознаграждениям за труд можно отнести: материальную помощь; оплаты проезда к месту работы и обратно; оплаты санаторно-курортного лечения и лечения в специализированных медицинских центрах; обучение за счет компании; бонусы по результатам работы за год.

Однако, не все организации могут выделять значительные материальные затраты на вознаграждение сотрудников посредством выплаты премии. К тому же, некоторые исследования показали, что устная похвала уже будет вызывать чувство вовлеченности в работу предприятия и способствовать повышению лояльности персонала.

К нематериальным вознаграждениям относятся такие виды стимулирования, использование которых не влияет на доход сотрудника. К ним относятся: объявление работнику благодарности, участие работника в непроизводственных мероприятиях и так далее. Такие формы поощрения нацелены в первую очередь на развитие лидерских качеств работников, поднятие их самооценки и рост престижа в глазах окружающих.

3. Корректное и внимательное отношение к персоналу без отмены субординации.

Данная рекомендация временами подвергается критике, так как считается, что сотрудник должен уважать руководство и временами его бояться, в ином случае, может возникнуть неподчинение вышестоящему руководству.

В то же время, если руководство будет внимательно относиться к своим подчиненным, то и вероятности неподчинения со стороны персонала не будет. Сотрудник просто не захочет ухудшать свой процесс трудовой деятельности посредством изменения в коммуникациях с руководством.

4. Обеспечить возможность долгосрочной занятости новым сотрудникам.

Большинство сотрудников предпочитают стабильность и не хотят выходить из зоны комфорта. Если руководство готово обеспечить их этой стабильностью и возможностью выбора и сотрудники будут более лояльно к ней относиться.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Харламова, Н.Д. Современные методы формирования и повышения лояльности персонала [Электронный ресурс]/ Профессиональная ориентация. – 2018. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-formirovaniya-i-povysheniya-loyalnosti-personala/> (Дата обращения: 29.03.2022)

2. Лукаш, Ю. А. Профилактика конфликтов и иных негативных проявлений со стороны персонала как составляющая обеспечения безопасности и развития бизнеса: учебное пособие/ Ю. А. Лукаш. – М.: Флинта, 2018. – 190 с.

Хромов Я.В.

*студент 1 курса направления подготовки
Реклама и связи с общественностью*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Волошин А.И.,*

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Hromov Y.V.

1st year student

Advertising and public relations

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF EDUCATION IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: В статье рассматриваются основные тенденции современного образования, связанные с цифровизацией. Были определены основные направления использования современных инфокоммуникационных технологий в обучении: информатизация, геймификация, виртуализация, использование веб-квестов, выделены проблемы, связанные с этим, и их возможные решения.

Ключевые слова: цифровизация, образование, современные технологии, онлайн-обучение.

Annotation: The article discusses the main trends in modern education related to digitalization. The main directions for the use of modern infocommunication technologies in education were identified: informatization, gamification, virtualization, the use of web quests, the problems associated with this and their possible solutions were identified.

Keywords: digitalization, education, modern technologies, online learning.

В наши дни процесс цифровизации распространился практически на все сферы жизни общества, будь то правовая, социально-экономическая или духовная. Под влиянием различных факторов система образования в нашей стране стала приобретать тенденции, связанные с использованием информационно-коммуникационных технологий. В 2020 году, в связи с пандемией COVID-19, в сфере просвещения начало своё развитие дистанционное обучение. Процесс внедрения в систему образования цифровых технологий остаётся актуальным и по сей день, так как в условиях кризисных явлений необходимо развивать человеческий капитал, чтобы государство могло следовать современным направлениям экономики, прогрессировать в её сферах, оставаться конкурентоспособным на мировой арене, а также способствовать продвижению отечественной науки.

И первая тенденция современного образования, связанная с цифровизацией, заключается в информатизации системы обучения. Под термином информатизация понимается

совокупность мер, направленных создание и эффективное использование современных информационных технологий. Она позволяет:

1. Достигнуть эффективности, прозрачности и доступности образовательного процесса.
2. Усовершенствовать условия получения знаний.
3. Повысить эффективность управления научными и образовательными организациями.
4. Дать возможность пользоваться международными научными ресурсами.
5. Интегрировать национальные информационные образовательные системы в мировую сеть [2].

Безусловно, мы можем оценить данную тенденцию положительно, ввиду эффективности и доступности методик получения и развития знаний, а также экономии на многих ресурсах, относящихся к очному формату обучения. Но я думаю, что не стоит забывать и о негативной стороне современных технологий в сфере образования. Дистанционное обучение показало низкую заинтересованность обучающихся в достижении оригинальности в своих работах и честному прохождению тестовых и другого рода заданий. Интернет даёт возможность получения готовой необходимой информации, что тормозит развитие творческого потенциала у учеников и студентов, что приводит к отсутствию у них стремления к обучению, освоению новых навыков, повышению качества умений, в то время как экономика нуждается в квалифицированных кадрах. Для решения этой проблемы, необходимо разрабатывать методики, позволяющие мотивировать обучающихся, развивать в них способность прогнозировать, иметь представление о своём будущем. Также, не стоит забывать о том, что средний возраст учителей в российских школах – примерно 47 лет, в связи с этим многим преподавателям достаточно сложно осваивать современные технологии и новые методики обучения, что негативно сказывается на качестве образования в целом [1]. Можно выделить следующие способы решения данного вопроса:

1. В первую очередь необходимо создать курсы использования современных цифровых технологий для учителей.
2. Во-вторых, учителям стоит следить за актуальными тенденциями в сфере образования и анализировать потребности учеников.

Также, сейчас важно привлекать молодых учителей в школы. Ключевыми причинами отсутствия желания у молодых специалистов идти работать в общеобразовательные учреждения являются: низкая заработная плата и страх эмоциональных перегрузок. Этот вопрос остаётся актуальным в нашей стране уже на протяжении многих лет. Спрос на онлайн-обучение в 2021 году возрос на 20-25%, многие студенты и выпускники становятся преподавателями в онлайн-школах, а ученики зачастую покупают там курсы для подготовки к ЕГЭ, считая их более эффективными и удобными, так как темп обучения индивидуальный, учителя обладают современной культурой общения и понимают цели обучающихся. Возможно, придёт время, когда онлайн-обучение станет монополистом в сфере образования, но, как мне кажется оно не сможет заменить живое общение ученика с одноклассниками, не сможет организовать рабочую атмосферу, соответствующую офлайн занятиям, поэтому, я считаю, что в будущем будут созданы школы со смешанным форматом обучения, который вберёт в себя лучшие черты онлайн и офлайн образования.

Цифровизация в сфере образования меняет методики и формат обучения, появляются различные технологии, которые помогают лучше воспринимать информацию, усваивать материал, развивать критическое и творческое мышление. Такими технологиями являются:

1. Геймификация с использованием цифровых инноваций – данный метод обучения основывается на игровом формате получения знаний и практических навыков. Геймифицированный курс – это система учебных материалов по предмету, которая сопровождается элементами игры. Вы читаете теорию, решаете практические задачи – учитесь, время от времени получая игровые мотиваторы: проходите уровни, получаете вознаграждения, соревнуетесь с ИИ или человеком[3]. Разрабатываются специальные приложения, программы, расширения для сайтов, которые позволяют обучаться, используя игровые условия и формируя соревновательную среду, находясь в которой ученики обретают

мотивацию к саморазвитию. Главная черта геймифицированного обучения интерактивно-развлекательный метод освоения новых умений.

2. Веб-квест – педагогическая технология, включающая в себя набор проблемных заданий с элементами ролевой игры, для выполнения которых требуются какие-либо ресурсы, и в первую очередь ресурсы Интернета. Разрабатываются квесты для максимальной интеграции Интернета в различные учебные предметы на разных уровнях обучения в учебном процессе. Они могут охватывать отдельную проблему, учебный предмет, тему, также могут быть и межпредметными.

3. Технологии виртуальной реальности. Использование VR-приспособлений – это отличное решение для наглядного ознакомления с многими объектами и процессами, которые не удастся подробно рассмотреть в реальном мире. Например, анатомические особенности человеческого тела, работу различных механизмов и тому подобное. Полеты в космос, погружение на сотни метров под воду, путешествие по человеческому телу – VR открывает колоссальные возможности. Наблюдая за актуальными тенденциями, можно с уверенностью говорить, что со временем VR-оборудование будет становиться доступнее. Одним из ключевых факторов распространения технологии будет являться увеличение доступного VR-контента. Не только для школ, но также для университетов и других учреждений. При этом использовать виртуальную реальность в обучении можно в любом возрасте – как для учеников младших классов, так и для людей в возрасте, которые решили освоить новую профессию или усовершенствовать существующие навыки [4].

Данная тенденция позволяет улучшить качество образования и подготовить высококвалифицированных специалистов, которые имеют базу знаний в сфере использования цифровых технологий. Основная проблема, заключается в том, что пока что далеко не каждое образовательное учреждение имеет средства на покупку современных цифровых технологий, а также на выплату зарплаты специалистам данной сферы. Этот вопрос может быть решён с помощью бесплатных обучающих приложений и программ. Я считаю, что внедрение новых технологий в образовательную систему является одним из самых перспективных направлений цифровизации, поэтому инициативы, связанные с этим должны поддерживаться на государственном уровне.

Таким образом, цифровизация в образовании тесно связана с социально-экономической сферой жизни общества, так как качественные выпускники смогут устроиться на предприятия, связанные с ИКТ и развивать их. Основными тенденциями в сфере цифровизации образования являются: информатизация, переход на онлайн-обучение, геймификация, использование веб-квестов и технологий виртуальной реальности. Они имеют ряд проблем, которые можно решить с помощью разработки методик, направленных на повышение мотивации обучающихся к образованию, формирования курсов, которые знакомят учителей с современными технологиями, применение смешанного формата обучения в образовательных учреждениях, финансовая поддержка школ и вузов, направленная на применение в них современных цифровых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Колосницына Н.Б. Информатизация в образовании: проблемы и перспективы — Пермь: 2019. - 345 с.

2. Литвинова Н.А. Анализ современных тенденций развития науки и высшего образования в условиях цифровизации экономики/Н.А. Литвинова, А.Г. Изотова, А.А. Токарев. — Санкт-Петербург: 2019. - 245 с.

3. Преснякова М. Геймификация в образовании: виды, компоненты, примеры [Электронный ресурс] — Электрон. журн. — 2020. — Режим доступа: <https://vuz24.ru/news/fakty-i-sobytiya/gejmifikaciya-v-obrazovanii-vidy-komponenty-primery>.

4. Николай Краюшкин Виртуальная реальность в образовании [Электронный ресурс] - Электрон. журн. — Режим доступа: <https://hsbi.hse.ru/articles/virtualnaya-realnost-v-obrazovanii>.

Цветков П.И., Гиндес Е.Г.

студент 1 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика,

*д.н.гос. упр., доцент кафедры
государственного и муниципального
управления*

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Tsvetkov P.I.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Gindes E.G.,

*Doctor of Science of Public Administration,
Assoc. Prof., Department of State and Municipal
Management, V. I. Vernadsky Crimean Federal
University, Simferopol, Russia*

ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОСИСТЕМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

THE FACTORS OF DEVELOPMENT OF ECOSYSTEM OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: проведен обзор предметной области, связанной с понятием «экосистема», «экосистема цифровой экономики»; названы тенденции, которые способствуют развитию экосистемы; определены ключевые факторы, влияющие на появление и развитие цифровых экосистем.

Ключевые слова: экосистема, цифровая экономика, цифровые экосистемы.

Annotation: a review of the subject field associated with the concept of “ecosystem”, “ecosystem of the digital economy” was carried out; named trends that contribute to the development of the ecosystem; the key factors influencing the emergence and development of digital ecosystems are identified.

Keywords: ecosystem, digital economy, digital ecosystems.

Формирование цифровой экономики уже прошло начальную фазу формирования и в настоящее время актуальным является вопрос ее целенаправленного развития. Одним из элементов институциональной среды цифровой экономики является инфраструктура или экосистема. Инфраструктура – это совокупность связанных самостоятельных структур, обеспечивающих бесперебойное функционирование какой-либо системы. В целом смысл использования термина «экосистема» в научной литературе заключается в акцентировании внимания на установлении тесных кооперационных связей и взаимодействия между организациями с целью активного создания и внедрения новшеств.

Экосистемы – динамичные и совместно развивающиеся сообщества, состоящие из разнообразных субъектов, создающих и получающих новое содержание в процессе, как взаимодействия, так и конкуренции. С одной стороны, экосистемы устойчивы и прочны, а, с другой стороны, для них характерны постоянные внутренние динамические процессы, преобразования. В то время как одни системы (например, программное обеспечение развиваются в направлении все более тонкой индивидуализации), другие системы, например, технологическая инфраструктура, наоборот объединяются, поглощают мелких игроков и создают крупные фирмы, предлагающие ресурсы, информацию и платформы [3]. Такую динамическую структуру, состоящую из взаимосвязанных организаций (малые предприятия, корпорации, вузы, научные организации, организации некоммерческого сектора и др.), внутри

которой осуществляются процессы кооперации и конкуренции, стали называть экосистемой. Ученые отмечают, что назначение экосистемы – улучшение взаимодействия компании с ее партнерами, увеличение конкурентных преимуществ, выраженное в создании инновационной продукции, которая будет лидером в своей отрасли [5].

В научной литературе дается следующее определение экосистемы бизнеса – это устойчивая открытая система разнообразных по своей природе элементов среды, между которыми регулярно происходят постоянные процессы обмена ресурсов, что обеспечивает стабильность функционирования, как на корпоративном, так и региональном, национальном и интеграционном уровнях [2].

Экосистема имеет достаточно сложную структуру, элементы которой находятся в постоянном взаимодействии и конкурируют между собой. Экосистему можно представить как совокупность ряда подсистем, таких как: технологическая (малые инновационные предприятия, стартапы, технопарки, бизнес-инкубаторы, акселераторы, кластеры, ассоциации и т.д.), финансовая подсистема (институты развития, венчурные инвесторы, венчурные фонды, бизнес-ангелы, краудфандинговые площадки, банки и т.д.), подсистема науки и образования (вузы, НИИ, научные лаборатории, исследовательские отделения крупных компаний), информационная подсистема (информационные центры и порталы, конференции, ярмарки, консалтинговые агентства и т.д.), подсистема переподготовки кадров, подсистема трансфера инноваций (центры трансфера технологий, инжиниринговые центры, опытноконструкторские бюро, организации патентования, экспертизы и сертификации) и т.д.

По мнению специалистов Ассоциации разработчиков и производителей электроники (АРПЭ) для цифровой экономики характерна повсеместная стандартизация технологий, конструкций, процессов, что влечет за собой рост ценовой конкуренции и повышение требований к масштабу деятельности. Экосистема цифровой экономики представляет совокупность компаний, которые совместно используют интеллектуальные, производственные, информационные и другие ресурсы и доступ к ним. Ресурс совместного использования обеспечивает всем участникам доступ к преимуществам масштаба экосистемы. При этом, компании, создающие легко масштабируемые и тиражируемые удачные решения, не делят рынок со средними и худшими, они занимают его целиком. В каждом сегменте лидер, контролирующий 40% рынка, забирает более 80% прибыли. Возникает огромный, постоянно увеличивающийся разрыв в инвестиционных возможностях лидера и остальных участников. Идет процесс монополизации рынков, возникновения олигополистических структур, закрепляется специализация стран на мировом рынке [1].

Согласно «Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» (утв. Указом Президента РФ от 09.05.2017 № 203), экосистема цифровой экономики – это партнерство организаций, обеспечивающее постоянное взаимодействие принадлежащих им технологических платформ, прикладных интернет-сервисов, аналитических систем, информационных систем органов государственной власти Российской Федерации, организаций и граждан.

На появление и развитие цифровых экосистем повлияло несколько ключевых факторов:

1. Насыщенность рынков компаний. Она сокращает и ограничивает потенциал их дальнейшего роста.
2. Высокая конкуренция на рынке. Наличие конкуренции снижает доходность бизнеса. Особую угрозу представляют технологические компании, которые развивают собственные экосистемы и используют новые подходы к ведению бизнеса в традиционных сферах.
3. Изменение природы конкуренции. Сейчас конкурентным преимуществом становится глубокое понимание клиентов, что требует анализа данных о клиентах и различных аспектах их активности, предпочтений.
4. Развитие интернета и появление нового поколения клиентов. Люди хотят получить максимальное количество услуг в одном месте, при этом услуги должны быть персонализированы и должны обеспечить новый интересный опыт. Это требует от компаний перевода деятельности онлайн и партнерства с другими компаниями.
5. Формирование у компаний больших баз данных клиентов. Клиенты сами по себе становятся активом, который можно монетизировать, так как существующим клиентам можно предложить

не только основные, но и дополнительные услуги, не связанные с традиционным бизнесом. В данном случае речь идет об увеличении кросс-продаж. 6. Развитие Big Data. Данная технология позволяет анализировать большие массивы данных о клиентах компаний (например, как часто, сколько и на что тратятся средства клиента) [4].

Развитию экосистемы будут способствовать следующие набирающие силу тенденции: совершенствование системы хранения данных; рост инвестиций; увеличение скорости интернет-соединений; работы в области искусственного интеллекта; развитие рынка гиперконвергентной инфраструктуры; рост популярности облачных сервисов.

Вместе с тем расширение цифровой экономики, создание экосистемы требует государственного регулирования, прежде всего, касающегося вопросов кибербезопасности; стимулирования и поддержки продвижения информационных технологий за рубеж; развития инфраструктуры доступа и хранения данных, безналичных платежей и всех видов массовых цифровых коммуникаций и сервисов; создания комфортных условий для ведения бизнеса ИТ-компаниям в России. Действия государства должны быть направлены на создание такой институциональной среды и соответствующей цифровой экосистемы, которые обеспечивали бы согласование интересов всех заинтересованных субъектов цифровой экономики и создавали условия для обеспечения институционального равновесия социально-экономической системы.

Подводя итог, можно отметить, что цифровые экосистемы интегрируют в себе огромное количество новейших технологий и предоставляют пользователям (как производителям, так потребителям и посредникам) доступ к лучшим цифровым инструментам и свободному конкурентному рынку, что приводит к качественному изменению правил игры в соответствующем сегменте. Экосистема цифровой экономики имеет свои особенности: она легко масштабирует ресурсы, новые товары и услуги, новые компетенции, обеспечивает быстрое продвижение базовых технологий, предпринимательских инициатив, значительно расширяет охват рынка, не ограничивается границами государства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. АРПЭ рассказала о ценности экосистем для развития цифровой экономики в России. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://arpe.ru/news/ARPE_rasskazala_o_tsennosti_ekosistem_dlya_razvitiya_tsifrovoy_ekonomiki_v_Rossii/ (дата обращения 12.03.22)
2. Голохвастов Д.В. Экосистема как инструмент сбалансированной интеграции интересов экономических агентов в условиях цифровой экономики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://izron.ru/articles/sovremennyy-vzglyad-na-problemy-ekonomiki-i-menedzhmenta-sbornik-nauchnykh-trudov-po-itogam-mezhduna/sektsiya-2-ekonomika-i-upravlenie-narodnym-khozyaystvom-spetsialnost-08-00-05/ekosistema-kak-instrument-sbalansirovannoy-integratsii-interesov-ekonomicheskikh-agentov-v-usloviyakh/>
3. Обзор новых бизнес-тенденций, или Экосистемы рынка труда. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://habrahabr.ru/company/mbaconsult/blog/295502/> (дата обращения 10.04.22).
4. Цифровая экосистема как конкурентное преимущество международных компаний. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43787280&https://elibrary.ru/item.asp?id=43787280&> (дата обращения 10.04.22)
5. Яковлева А. Ю. Факторы и модели формирования и развития инновационных экосистем. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук Национальный исследовательский университет «Высшая Школа Экономики». М., 2012. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01005472744>. <http://dlib.rsl.ru>, <http://libed.ru/knigi-nauka/98679-1-faktori-modeli-formirovaniya-razvitiya-innovacionnih-ekosistem.php> (дата обращения 12.04.22).

Холудеева М.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Kholudeeva M .A.

*1 year student, 38.04.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal
University
Simferopol, Russia*

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

ORGANIZATIONAL CULTURE AS AN IMPORTANT FACTOR OF SUCCESSFUL DEVELOPMENT OF ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается значение организационной культуры на предприятии, ее роль в достижении высокой результативности труда и повышении качества удовлетворенности трудом персонала.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная культура, кадры.

Annotation: The article discusses the importance of organizational culture at the enterprise, its role in achieving high labor productivity and improving the quality of staff job satisfaction.

Key words: personnel, personnel management, organizational culture, staff.

Для формирования гармонии в организации руководство прибегает к разнообразному влиянию на персонал. В результате такого влияния развивается организационная культура на предприятии.

Организационная культура – это нормы и правила поведения, поддерживаемые большинством сотрудников, основанные на ценностях персонала.

Исследователями доказано, что организационная культура на прямую зависит от человеческого фактора, его морального настроя и потенциала. Однако, наибольшее влияние на данные факторы будет исходить непосредственно от руководителей. Таким образом, лишь корректное влияние управленцев на персонал будет формировать эффективную организационную культуру, что в последствии положительно сказывается на экономических показателях предприятия.

Как однажды высказался, генеральный секретарь Центрального комитета Коммунистической партии Советского Союза, Иосиф Виссарионович Сталин, после того как услышал, что все приписывали заслуги повышения темпов прироста валового внутреннего продукта Советского Союза руководителям: «Если мы хотим добиться, чтобы наша страна имела достаточное количество кадров, способных двигать вперед технику и пустить ее в

действие, мы должны, прежде всего, научиться ценить людей, ценить каждого работника, способного принести пользу нашему общему делу. Надо, наконец, понять, что из всех ценных капиталов, имеющих в мире, самым ценным и самым решающим капиталом являются люди, кадры!»[2].

В современный век человекоориентированности, если предприятие не осознает ценность кадров и не влияет на них на должном уровне, то считается, что данное предприятие достаточно долго просуществовать не сможет.

Организационная культура проявляется в удовлетворенности трудом сотрудников, уровне дисциплины персонала, лояльности персонала по отношению к организации и текучести кадров. Если сотруднику не подходит организационная культура предприятия, в котором он работает, то он будет себя ощущать «не в своей тарелке», что будет значительно сказываться на продуктивности выполнения его трудовых функций. И, напротив, если сотруднику импонирует организационная культура предприятия, то гарантировано не только повышение уровня его эмоциональной удовлетворенности трудом, но эффективность выполнения должностных обязанностей.

Цель организационной культуры – эффективная трудовая деятельность персонала, осуществляющаяся в эмоционально удовлетворительной для сотрудников атмосфере, а также положительно влияющий моральный климат в организации.

Данная цель достигается посредством решения таких задач как: разработки оценок, демонстрирующих желательное и нежелательное поведение сотрудников, создание норм в отношении формального и неформального отношения к лицам определенных должностей, разработка и реализация процесса формирования чувства общности у сотрудников и т.д.

Подводя итог следует отметить, что организационная культура, при корректном управлении способна повысить результативность деятельности предприятия, улучшить ее репутацию и способствовать росту конкурентоспособности на рынке труда.

Однако, не следует забывать, что в случае неэффективного управления организационной культурой предприятие может начать терпеть убытки, в том числе на наем персонала, так как одним из последствий является увеличение текучести кадров, и действия нелояльных сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цели и задачи организационной культуры [Электронный ресурс] / Справочник. – Режим доступа: https://spravochnik.ru/menedzhment/organizacionnaya_kultura/celi_i_zadachi_organizacionnoy_kultury/ (дата обращения: 11.04.2022)
2. Михайлова, П.А. 85 лет назад Иосиф Сталин произнес фразу «Кадры решают все!» [Электронный ресурс]/ П.А. Михайлова – 2020. – Режим доступа: <https://kikonline.ru/2020/05/04/85-let-nazad-iosif-stalin-proiznes-frazu-kadry-reshajut-vse/#:~:text=> (дата обращения: 10.04.2022)
3. Организационная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Смирнова [и др.]; под редакцией В. Г. Смирновой. — М: Издательство Юрайт. — 2019. — 306 с. — ISBN 978-5-534-01440-2. —Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/432946> (дата обращения: 13.04.2022).

Цепенникова К. А.

*студент 2 курса направления
подготовки 40.03.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А. И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Tsepennikova K. A.

2nd year student, 40.03.01 Law

Scientific adviser:

Voloshin A. I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные тенденции цифрового развития сферы услуг в ходе цифровизации экономики, анализируются возможность и потенциал использования цифровых технологий в рассматриваемой сфере.

Ключевые слова: цифровые технология, сфера услуг, цифровая трансформация, цифровизация

Annotation: This article examines the main trends in the digital development of the service sector during the digitalization of the economy, analyzes the possibility and potential of using digital technologies in this area.

Keyword: digital technology, service sector, digital transformation, digitalization

С каждым годом все более прочно входят в повседневную жизнь цифровые технологии. Но несмотря на то, что цифровизация уже охватила практически все сферы жизни общества, развитие данных процессов происходит далеко не равномерно. В итоге выделяются отрасли, в которых развитие цифровых технологий происходит более быстрыми темпами. Так, наиболее активной сферой российской экономики для внедрения цифровых технологий является сфера услуг [1].

Становление и развитие цифровых технологий в сфере услуг происходит более быстрыми темпами, чем, например в сфере промышленности. Дело в том, что сфера услуг располагает широкими возможностями быстрой адаптации довольно наукоемких технологий, а в промышленных отраслях обновление происходит значительно реже [2].

Значимым фактором является доля сферы услуг в валовом внутреннем продукте РФ, а также в объеме населения, которое занято в данной сфере. Расширение сферы услуг фактически началось и продолжается с 2008 года. А по данным Федеральной службы государственной статистики (далее – ФСГС) на 2018 год доля занятого населения, вовлеченного в рассматриваемую сферу, составляла 60%. Многие организации за последнее десятилетие перенесли свою деятельность в сферу цифровых технологий. Это связано с расширением

возможностей сети Интернет и их доступности. В некоторых организациях процент перехода к виртуальным технологиям достиг 90% и выше [3]. На базе компаний также начинаются разработки цифровых стратегий, на которые возлагаются большие надежды.

Открытие индивидуального предпринимательства, оказание услуг в бизнес-сфере и др. через Интернет, мобильные телефоны, персональные компьютеры и т.д. увеличивает количество людей, которые могут быть вовлечены в бизнес, не обращая внимания на географические границы и барьеры [1].

Однако, при очевидных преимуществах внедрения цифровых технологий стоит отметить, что с рассматриваемым процессом существует большой объем проблем, поиск решений которых является основным направлением в современной экономике.

Прежде всего, необходимо отметить, что цифровизация строится на основе понятия – данных. Многие операционные процессы, особенно в сфере услуг, были созданы для компенсации разрозненности большей части самих данных. Уже сейчас в сфере услуг виртуальные агенты со своим искусственным интеллектом взаимодействуют с клиентами, используя аналитику больших данных, но предоставляя персонализированные услуги [4].

Цифровая трансформация – это бизнес-стратегия, для реализации которой необходимо трансформирование операционной модели и продвижения цифровых технологий изнутри организации. Однако, все еще существует множество устаревших процессов, с разрозненной совместной работой. Важно понимать, что рассматриваемая концепция – это длинный путь, а не разовый проект, поэтому необходимо делать небольшие шаги, чтобы получить ощутимые результаты. Ведь цифровизация не должна приносить эффективные пилотные проекты, которые в долгосрочной перспективе не могут быть реализованы.

Ключевой проблемой для предприятий в сфере услуг в ходе быстрых и объемных изменений является решение задачи быстрой адаптации к таким изменениям.[1] Кроме того, для компании в сфере услуг крайне важно иметь стратегически ориентированную операционную модель, которая и задает путь и направление к ключевым элементам цифровой трансформации.

Сегодня цифровая трансформация в сфере услуг – это межотраслевая тенденция. В этой связи необходимо отметить значительную роль в данном процессе стартапов, которые сегодня очень широко обсуждаются в рамках цифровых отраслей. На настоящий момент лишь небольшая часть компаний является стартапами, однако, они бросают вызов и стимулируют устоявшиеся организации. А сотрудничество между стартапами и солидными компаниями является еще одним способом внедрения инноваций в сферу услуг.

Стоит также отметить, что готовность пользовательских отраслей является одним из ключевых факторов для роста сферы услуг. Фактическая скорость внедрения и развития цифровых технологий в российских компаниях остается низкой. Особенно это заметно на примере малого и среднего бизнеса, поскольку предприятия этих уровней развиваются, как правило, быстрее [1]. Очевидно, что появление цифровых услуг требует от компаний межотраслевых навыков: необходимо научиться работать с большими объемами данных и извлекать из них пользу. Перед ними также стоит задача по привлечению специалистов с техническими и предпринимательскими навыками.

Необходимо отметить, что еще одной важной особенностью развития цифровых услуг является необходимость доступа к государственным и частным капиталам и инвестициям, поскольку разработки и инновационная деятельность являются важными факторами для развития рассматриваемой сферы. Также этот фактор важен для небольших компаний, которые еще не начали приносить постоянную прибыль. Несмотря на то, что цифровое взаимодействие открывает иные, новые возможности для сферы бизнеса, скорость инноваций в свою очередь несет за собой новые проблемы, особенно для вспомогательного офиса [1]. Из всего выше сказанного можно сделать вывод, что выгода от успешной цифровизации в сфере услуг определяется только той степенью, с которой предприятия включают новые технологии в свои бизнес-модели.

Существуют и некоторые риски, которые связаны с цифровой трансформацией в сфере услуг. Одним из них является, к примеру, отсутствие установленного правового регулирования со стороны государства развивающегося и постоянно меняющегося делового сектора.

Процесс цифровой трансформации в сфере услуг – сложный процесс, который требует больших затрат. И далеко не все руководители современных предприятий могут решиться на цифровизацию. Внедрение цифровых технологий способствует «сближению» участников рынка сферы услуг России, путем расширения возможностей коммуникации и доступности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Головцева И. Г. Цифровая трансформация сферы услуг в новых условиях / И. Г. Головцева, М. Ю. Сучкова // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2020. – № 4. – С. 81-86. – Текст : электронный. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-sfery-uslug-v-novyh-usloviyah>
2. Попов Н. А. Оптимизация производственных процессов в условиях цифровизации / Н. А. Попов // Стратегические решения и риск-менеджмент. – 2019. – Т. 10. – № 1. – С. 28-35. – Текст : электронный. – URL : <https://elibrary.ru/item.asp?id=37292165>
3. Гаджиева А. Г. Цифровизация и занятость: роль отраслей сектора услуг / А. Г. Гаджиева // Инновации. – 2018. – № 2. – С. 61-70. – Текст : электронный. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-i-zanyatost-rol-otrasley-sektora-uslug>
4. Сидоров А. А. Развитие сферы услуг в условиях цифровой трансформации национальной экономики / А. А. Сидоров // Теоретическая и прикладная экономика. – 2021. – № 1. – С. 39-47. – Текст : электронный. – URL : <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-sfery-uslug-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-natsionalnoy-ekonomiki>

Цёхла С.Ю.

*д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Tsokhla S.Yu.

*Doctor of Economics, Professor,
Head of Management of Entrepreneurship
Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ БИЗНЕС-ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

PERSPECTIVE BUSINESS TECHNOLOGIES IN THE DIGITAL INDUSTRY

Аннотация: цифровая трансформация связана с внедрением новых производственных технологий, которые обеспечивают формирование цифровой промышленности. Полномасштабная цифровизация в промышленности базируется на зрелости бизнес-процессов и эффективности внедрения цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровая промышленность, цифровые технологии, промышленное развитие

Annotation: digital transformation is associated with the introduction of new production technologies that ensure the formation of a digital industry. Full-scale digitalization in the industry is based on the maturity of business processes and the effectiveness of the implementation of digital technologies.

Keywords: digital industry, digital technologies, industrial development

Производственный потенциал является исключительно важным фактором устойчивости страны. Согласно данным ООН по промышленному развитию, те страны, которые имели высокий производственный потенциал и диверсифицированные отрасли промышленности, перенесли воздействие пандемии COVID-19 на экономику лучше, чем остальные страны [1, с. 5]. Глобальные тенденции в индустриализации свидетельствуют о том, что цифровизация стала основным фактором технического развития и экономического роста. В промышленности цифровизация опирается на Концепцию «Индустрия 4.0», которая предусматривает «сквозную цифровизацию всех процессов и их интеграцию в интеллектуальную технологическую платформу» [2, с. 3]. В настоящее время ученые активно обсуждают переход к концепции Индустрии 5.0 как кибер-социальной системе и экономики метасистемных трансформаций [3, с. 375]

Промышленная политика России направлена на поддержку цифровизации производства. В целях обеспечения достижения «цифровой зрелости» Правительством России ставится задача реализации «экосистемных проектов в целях цифровой трансформации» и внедрения инноваций в организацию производства [4, с. 2].

Стратегическое развитие промышленности обусловлены возможностью ускоренного внедрения цифровых технологий. Проведение цифровизации промышленности позволит сформировать цифровое пространство и единую систему интеграции производства с многочисленными параметрами. Развитие цифровых технологий происходит стремительно, и их применение позволяет улучшать качество промышленной продукции, повышать

конкурентоспособность и эффективность управления бизнес-процессами. Не только государственные, но и частные компании, а также собственники бизнеса, теперь ориентированы на новые производственные технологии и цифровую трансформацию.

В цифровой промышленности используются новые производственные технологии (новые подходы, материалы, методы и процессы), которые необходимы для проектирования и производства высокотехнологической промышленной продукции. Цифровизация промышленного производства подразумевает интеграцию ряда прорывных, в том числе цифровых, технологий (рис. 1).



Рисунок 1 – Цифровые технологии промышленного производства

Перспективными технологиями в реализации цифровой трансформации промышленности считают аддитивные технологии, технологии цифровых двойников, мехатроники и сенсорики, машинное обучение, чат-боты, коммуникационные интернет-технологии, технологии компьютерного инжиниринга, виртуальной и дополненной реальности, другие. К ключевым факторам формирования цифровой промышленности также следует отнести сетевое взаимодействие, сквозные бизнес-процессы, мультидисциплинарность решаемых задач, кросс-отраслевые решения и эффективность внедрения цифровых технологий.

Таким образом, цифровые производственные технологии в промышленности могут быть использованы для технологического прорыва и перехода на новую ступень развития. Развитие прорывных производственных технологий и перспективные бизнес-технологии цифровой промышленности имеют стратегическое значение для формирования глобальной конкурентоспособности российской экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Отчет о промышленном развитии – 2022. Будущее индустриализации в постпандемийном мире. Обзор. – Вена: Организация Объединенных Наций по промышленному развитию, 2021. [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.unido.org/sites/default/files/files/2021.pdf> (дата доступа 11.04.2022).
2. Тенденции развития экономики и промышленности в условиях цифровизации : монография. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2017. – 658 с.
3. Бабкин А.В., Федоров А.А., Либерман И.В., Клачек П.М. Индустрия 5.0: понятие, формирование и развитие // Russian Journal of Industrial Economics. – 2021. – Том 14, № 4. – С. 375-395.
4. Стратегическое направление в области цифровой трансформации обрабатывающих отраслей промышленности. Утверждено распоряжением Правительства Российской Федерации от 06.11.2021 № 3142-р. [Электронный ресурс]. – URL: <http://static.government.ru.pdf> (дата доступа 12.04.2022).

Цыбанкова Т.С.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Яновская А.А.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Tsybankova T.S.,

*undergraduate 1st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Yanovskaya A.A.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

MODERN FORMS AND SYSTEMS OF REMUNERATION IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрена сущность применения современных технологий оплаты труда в условиях цифровизации.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, цифровая валюта, оплата труда.

Annotation: the article examines the essence of the application of modern technologies of remuneration in the conditions of digitalization.

Keyword: digital economy, digital technologies, digital currency, labor remuneration.

Применение цифровой экономики на рынке труда решает многие проблемы. Оптимизация рабочего времени для людей, трудящихся удаленно, снижение расходов на транспорт и повышения комфорта рабочих условий лишь некоторые из них. Цифровые технологии также широко применяются и работодателями. Для них открылись большие возможности с развитием банковской системы.

Одним из главных новшеств цифрового мира является цифровая или же электронная валюта. При ее использовании не требуется наличный расчет, ведь все транзакции производятся в цифровом формате. Она может быть привязана к валюте страны, к стоимости драгоценных металлов или же ее курс может быть плавающим, как у Bitcoin. Это валюта, привязанная к денежному курсу и зависящая от него, но не требующая наличия при себе бумажных денег, только банковской карты или телефона с приложением для бесконтактной оплаты.

На данный момент подавляющая часть России, как и многих других стран перешло на цифровую валюту. Три четверти россиян уже имеют как минимум одну банковскую карту. Пенсии, зарплаты и другие выплаты уже начисляются в цифровой валюте. В нынешней экономической ситуации это наиболее удобный способ оплаты труда. В том числе и из-за

COVID-19. Отсутствие необходимости доставки денег и исчезновение очередей «за зарплатой» значительно ускоряют работу всех сотрудников компании.

В данный момент в Российской Федерации используют две основные формы оплаты труда: повременную и сдельную. При сдельной системе работнику платят за объем выполненной работы, а в повременной системе – за отработанное время. Однако в обоих случаях удобнее применять цифровую валюту.

Повременная система используется чаще всего, однако в некоторых случаях сдельная система будет выгоднее. Чаще всего ее применяют на производствах. Работникам платят за количество изделий и их качество, что мотивирует сотрудников работать быстрее и качественнее.

Таким образом внедрение цифровой экономики, в частности цифровой валюты, сильно упрощают и ускоряют оплату труда для владельцев компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Адилова К.З. Заработная плата и производительность труда // Бизнес. Образование. Право. Вестник Волгоградского института бизнеса. - 2013. - № 3. - с. 96-99.
2. Белавин Д.Я. Взаимосвязь заработной платы и производительности труда в инновационной экономике. / автореф. Дис. ... канд. экон. наук. - Казань, 2008. - 23 с.
3. Смирнов М.А., Санников О.В. Производительность труда, заработная плата и экономическая эффективность труда // Уровень жизни населения регионов России. - 2008. - № 2. - с. 5-22.
4. Сизова, И. Л. Труд и занятость в цифровой экономике: проблемы российского рынка труда / И. Л. Сизова, Т. М. Хусяинов // Вестник СПбГУ. Социология. — 2017. — Т. 10. — Вып. 4. — С. 376–396.

Чебыкин Д.Д.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chebyikin D.D.,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION OF A SYSTEM FOR STIMULATING THE WORK OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: определена актуальность и значение формирования эффективной системы мотивации труда персонала организации. Рассмотрены сущность и функции современной системы стимулирования труда персонала в организации. Дифференцированы понятия «мотивация» и «стимулирование». Систематизированы этапы формирования системы стимулирования труда персонала организации. Выделены основные показатели оценки системы стимулирования труда как по качественным, так и по количественным критериям.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация труда, стимулирование труда, система мотивации труда персонала.

Annotation: the relevance and importance of the formation of an effective system of motivation of the organization's personnel is determined. The essence and functions of the modern system of stimulating the work of personnel in the organization are considered. The concepts of "motivation" and "stimulation" are differentiated. The stages of formation of the system of stimulating the work of the organization's personnel are systematized. The main indicators of the evaluation of the labor incentive system according to both qualitative and quantitative criteria are highlighted.

Key words: personnel, personnel management, labor motivation, labor stimulation, personnel labor motivation system.

В современных условиях развития экономики одним из важнейших параметров эффективного управления организацией является качественно выстроенная система стимулирования труда персонала. Сегодня стимулирование и мотивация как функции управления представляют собой часть кадровой политики и систему стимулирующих к повышению качества труда мер. Тщательно продуманная система стимулирования является эффективным методом управления персоналом как в сфере привлечения новых сотрудников, так и в удержании их после принятия на работу. В связи с этим, актуальность темы исследования обусловлена высокой значимостью роли мотивации труда персонала в управлении организацией в целом.

Проблемам построения и управления системой стимулирования труда персонала посвящены труды зарубежных и отечественных исследователей в области управления персоналом и мотивации труда: Дж.С. Адамс, К. Альдерфер, В. Врум, Ф. Герцберг, Э. Лоулер, Д. Мак Грегор, Д. Мак Клеелланд, А. Маслоу, Л. Портер, О.С. Виханский, А.П. Егоршин, В.И. Подлесных, А.Я. Кибанов, А.А. Литвинюк и др. Но данная проблема в современных условиях требует все большего внимания и усилий по их адаптации к динамично изменяющимся условиям функционирования рынка труда. В общем виде под мотивацией труда следует понимать совокупность определенных движущих сил, направленных на побуждение человека к осуществлению действий [4]. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать определенные поступки. При этом связь между отдельными силами и действиями человека опосредована сложной системой взаимодействий, в результате чего различные люди могут совершенно по-разному реагировать на одинаковые воздействия со стороны одинаковых сил. В процессе мотивации трудовой деятельности мотив по своему итогу приводит к стимулу. Поэтому, характеризуя сущность мотивации труда персонала в организации, следует дать определение понятию «стимулирования труда персонала». Стимулирование труда – это функция, используемая для морального и материального поощрения работников в зависимости от количественных и качественных характеристик их трудовой деятельности.

Мотивация и стимулирование – не идентичные понятия. Ключевое отличие мотивации от стимулирования заключается в том, что мотивация – это внутренняя система факторов, которые воздействует на поведение человека, а стимулирование – воздействие извне на поведение работника [2]. Мотивация сотрудников представляет собой воздействие на основные внутренние мотивы человека, способное повысить стремление сотрудника работать эффективнее и с лучшими показателями. Стимулирование персонала – управленческий процесс, в течение которого создается система стимулов, направленных на мотивирование сотрудников к выполнению рабочих задач таким образом, как это требуется работодателю. Неверное определение ключевых потребностей и мотивов работника приведет к отсутствию необходимого воздействия [3, 5].

Выделяют следующие основные функции системы стимулирования труда персонала:

- активизирующая функция – способность мотивации повысить активность персонала в совершении трудовых действий;
- побудительная функция – способность мотивационной программы побудить персонал к действиям;
- стимулирующая функция – отражает причинно-следственную связь мотивации с проявлениями поведенческой и психической активности индивидов;
- целеполагающая функция определяется преднамеренностью действий людей, направленной на удовлетворения актуальных для них потребностей;
- направляющая функция связана с общим мировоззрением, убеждениями и идеалами личности, и заключается в направлении персонала на результат;
- регулирующая функция отражает регулирование действий персонала с учетом его внутренних стимулов [1].

Рассмотрим основные этапы формирования системы стимулирования труда персонала организации. На первом этапе построения системы стимулирования труда необходимо выполнить диагностику уже существующей системы с целью выявления как положительных, так и отрицательных аспектов ее функционирования. Для этого осуществляется мониторинг изменений рынка труда и методов, способов и форм стимулирования труда персонала в организации. На втором этапе осуществляется формирование системы стимулирования труда персонала с учетом выявленных изменений внешних факторов и отклонений внутренних факторов влияния на стратегию развития персонала организации.

На следующем этапе разрабатывается система материального денежного стимулирования, а именно политика в области оплаты труда, устанавливаются размеры как базовых окладов, так и переменной ее части. Далее разрабатывается система материального

неденежного стимулирования, посредством разработки социального пакета и его распределения по категориям персонала. Затем разрабатывается система нематериального стимулирования, и определяются его основные направления.

На заключительном этапе построения системы стимулирования труда персонала организации разработанная система закрепляется в локальных нормативных актах.

С целью релевантного управления вознаграждением персонала в организации необходимо проводить оценку системы стимулирования труда. Основная цель оценки системы стимулирования – это определить насколько она эффективна как для работодателя, так и для работника. При этом, с точки зрения работодателя важна экономическая эффективность, которая оценивается количественными показателями, а для работника социальная эффективность, оценка которой осуществляется с помощью качественных методов анализа.

К основным количественным показателям оценки системы стимулирования труда персонала в организации относят: производительность труда, коэффициент опережения, доля заработной платы в себестоимости продукции / в совокупных затратах, зарплатоемкость. В ходе оценки системы стимулирования в организации могут быть использованы комплексы методов, которые являются ядром моделей и программ оценки.

Таким образом, управление стимулированием труда персонала в организации направлено на формирование эффективной системы, которая представляет собой поэлементную структуру, объединяющую материальное денежное, материальное неденежное и нематериальное стимулирование труда. Построение системы стимулирования труда осуществляется с соблюдением специфических требований, предъявляемых к ней и позволяющих учитывать интересы персонала. Процесс управления стимулированием труда последователен и осуществляется совместно с реализацией общей системы управления персоналом организации. Для возможности контроля эффективности управления системой стимулирования труда, она должна быть документально отражена в локальных нормативных актах, а также регулярно оцениваться с помощью количественных и качественных показателей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Степанова, К.А. Проблемы формирования эффективной системы стимулирования персонала организации [Электронный ресурс] / К. А. Степанова, В. В. Верна // Социально-экономические предпосылки и результаты развития новых технологий в современной экономике: Материалы III Международной научной конференции, Нижний Новгород, 17 февраля 2021 года. – Нижний Новгород: Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, 2021. – С. 32-36. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46648665>

2. Евдокимов, Д.Д. Система мотивации и стимулирования как элемент системы управления персоналом [Текст] / Д.Д. Евдокимов // Актуальные вопросы управления персоналом: сб. материалов студ. XVII науч.-практ. конф. каф. организац.-кадровой работы в органах гос. власти Моск. технол. ун-та (МИРЭА). – 2019. – С. 47-52.

3. Ибраимова, Э. Ш. Содержательные аспекты современных теорий мотивации труда персонала [Электронный ресурс] / Э. Ш. Ибраимова, В. В. Верна // Наука, образование, молодежь: горизонты развития: Сборник трудов по материалам Национальной научно-практической конференции, Керчь, 10 марта 2021 года / Под общей редакцией Е.П. Масюткина, науч. редактор Т.Н. Попова. – Керчь: ФГБОУ ВО «Керченский государственный морской технологический университет», 2021. – С. 243-247. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44876122> (дата обращения: 20.03.2022).

4. Карпенко, М. А. Управление мотивацией труда в организации (на примере ООО "Сибирь") [Текст] / М. А. Карпенко // HumanProgress. – 2018. – Т.4. – №11. – С. 1-11.

5. Резникова, О. С. Развитие стратегической мотивации персонала в сфере предоставления услуг [Электронный ресурс] / О. С. Резникова, Ю. Н. Короленко // Управленческий учет. – 2021. – № 3-1. – С. 104-110. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45726506> (дата обращения: 20.03.2022).

Челебиева С.Т.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chelebieva S.T.

1st year student, 38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

TRANSFORMATION OF THE SERVICE SECTOR IN A DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: В данной статье рассмотрено воздействие современных цифровых технологий на развитие и изменение сферы услуг, возможности создания новых бизнес-моделей деятельности компаний в условиях цифровизации. Определены способы развития компаний, которые способны внести коррективы в модели взаимодействий между предприятием и потребителем, сформировать новейшие формы работы и общественные услуги.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, цифровая технология, цифровая трансформация, торговля, экономика, трансформация бизнеса.

Annotation: This article discusses the impact of modern digital technologies on the development and change in the service sector, the possibility of creating new business models for companies in the context of digitalization. The ways of development of companies that are able to make adjustments to the models of interaction between the enterprise and the consumer, to form the latest forms of work and public services are determined.

Keyword: digitalization, services, digital technology, digital transformation, trade, economy, business transformation.

Бурное развитие в современных условиях цифровых технологий кардинально меняет характер производительных сил и рыночных отношений в мире, предлагает совершенно иные формы и пути развития, основанные на объединении цифровых возможностей и человеческих ресурсов. На сегодняшний день создан критический набор цифровых и информационных технологий, который обуславливает переход к новому этапу в развитии производительных сил. Архитектура современного бизнеса меняется. Эффект цифровизации размывает границы отраслей, меняет структуру рынков и поведение компаний, снижает способность производить уникальные продукты - поэтому конкурентоспособность достигается за счет предоставляемой потребительской ценности и качества услуги. Основу капитализации составляют цифровые ресурсы, цифровые платформы, с привлечением минимального количества сотрудников.

Многие компании предоставляют "информационные продукты" с практически нулевыми затратами на хранение, транспортировку и тиражирование.

Безусловно, цифровые технологии трансформируют все отрасли деятельности государств, однако такой процесс во всех сферах проходит не одинаково. Возможности наиболее активной адаптации к цифровым технологиям и наибольшая доля в ВВП стран (сегодня этот сектор экономики обеспечивает до 75% вклада в ВВП и 70% занятости в развитых странах) сделали цифровизацию сферы услуг самой быстро развивающейся отраслью [1].

До недавнего времени возможное повышение эффективности предприятий сферы услуг ограничивалось локальным характером обслуживания клиентов. Достигнутый уровень развития цифровых технологий оказал наиболее существенное влияние на трансформацию сферы услуг, позволив неограниченное расширение бизнеса и экспоненциальное снижение стоимости, создания спроса и цен на услуги как в сфере потребительских услуг (транспорт, образование, здравоохранение, туризм и т.д.), так и в секторе взаимодействия между контрагентами рынка, в том числе государственных и охранных услуг. В последние десятилетия активно росло материальное производство, стимулировалось потребление товаров, что привело к превышению предложения над спросом и, как следствие, к значительной неэффективности мировой экономики: психологическое устаревание предметов сегодня происходит гораздо раньше, чем физическое. Потребление услуг, в отличие от потребления товаров, не имеет ограничений. В предыдущие периоды потребление услуг и рост их разнообразия сдерживались локальным характером их потребления и локальностью их предложения из-за ограничений спроса ниже эффективного уровня. Цифровизация меняет саму природу производства и предоставления услуг, внедряя совершенно новые технологии и платформы предоставления услуг, предоставляя цифровые форматы предоставления услуг, устраняя посредников, пересматривая принципы взаимодействия с клиентами, поставщиками и партнерами, возможность создания экосистем и подключения к инфраструктуре партнеров и контрагентов, предоставляя новые схемы оплаты.

Примером крупного мирового предприятия, активно использующего цифровые технологии для оказания услуг, является международная межбанковская система передачи информации и совершения платежей – «Swift». «SWIFT» — это аналог телекоммуникаций в обычной жизни между клиентами, которыми являются финансовые учреждения. Для того чтобы осуществлять расчеты между собой с помощью «SWIFT», финансовые учреждения должны использовать систему корреспондентских счетов. Здесь все коммуникации между банками происходят по средствам электронной связи, что дает возможность пользователям услуг, предоставляемых «Swift», находиться в системе постоянно [2].

Таким образом, цифровизация сектора услуг, кроме того, способствовала уменьшению барьеров между странами. Существенное число организаций, которые предоставляют услуги обладают международными веб-сайтами, приложениями для компьютеров и мобильных устройств. Способности совершения покупок с территории других государств с доставкой покупателю, минуя несколько переходных звеньев, перепродающих услуги географически ближе к возможному потребителю. Другими словами, увеличение цифровых услуг открывает способности для преждевременной интернационализации, то есть чем больше цифровой является услуга, тем меньше усилий необходимо для повышения масштаба либо введения услуги в новой бизнес-среде. Это подразумевает большой потенциал с целью стремительного роста и активизации международной работы. На самом деле, вероятность получения услуги, уравнивающей транспортную доступность организации и мобильность клиента, расширяет клиентскую базу, которая может приобретать товары через почтовые отделения и интернет-ресурсы. Такие потребители осведомлены о способности получения товаров через глобальную сеть и почтовые отделения и о внедрении цифрового пространства также способствовавшего поддержанию контакта с клиентами на постоянной основе: большинство крупных структур находятся на обратной связи круглые сутки с покупателями, кроме того, есть вероятность предоставления отсроченных услуг, которые будут автоматически выполнены в указанное время.

В Российской Федерации примером организации, использующей цифровые технологии является интернет-магазин «Wildberries». «Wildberries» представляет собой бизнес-модель, использующую формат универсального маркетплейса, с огромным количеством товаров и услуг, предоставляемых компаниями-партнерами. Преимущественно покупки на платформе осуществляются через интернет. «Wildberries» имеет большое число складов и точек выдачи по всей территории России, что позволяет значительно ускорить предоставление услуги потребителю. Все виды коммуникация происходят, используя цифровое пространство, тем самым замещая физический выбор услуги или товара на виртуальной, это позволяет уменьшить логические издержки [3].

По мере того, как цифровые технологии достигают все более высокой степени зрелости, становится все более реальной замена труда цифровыми технологиями. Последние технологические достижения позволили разработать программное обеспечение, выполняющее аналитические, интерпретационные (подбор шаблонов) и интерактивные задачи, характерные для работы во многих отраслях сферы услуг. Такие прорывы могут серьезно повлиять на уровень занятости: согласно первым оценкам влияния таких технологий на рынок труда, до 47% сегодняшних возможностей трудоустройства - большинство из них в сфере услуг - могут устареть из-за развития цифровых технологий [4].

В совокупности эти изменения в организации труда и общем количестве возможностей трудоустройства могут иметь как значительные положительные, так и отрицательные последствия. С одной стороны, они могут представлять собой возможность для повышения автономии и баланса трудовой жизни людей. С другой стороны, они могут поставить под удар системы социального обеспечения и качество занятости, подорвав существующую практику коллективных переговоров, подорвав доходы налоговых систем и систем социального обеспечения, а также урезав права работников и механизмы их участия. Поскольку эти мутации труда и занятости сильно зависят от того, как цифровые технологии преобразуют сферу услуг, крайне важно придерживаться целостного подхода к прогнозированию будущего занятости путем оценки влияния на занятость прогнозируемых, вызванных технологиями изменений в конкретных секторах.

В заключение, хочется отметить, современные цифровые технологии в развитии сферы услуг имеют огромное значение. Итак, они позволяют построить совершенно новые бизнес-модели, снять наиболее острые проблемы неэффективности компаний: убрать иерархию, перевести рыночные взаимодействия в крупные горизонтальные сети и структуры, эффективно использовать совокупность мировых ресурсов и активов, избежать кризиса перепроизводства, снизить издержки. Цифровизация предоставляет потребителю инструменты для создания продуктов и услуг с высокой степенью кастомизации. Дальнейшее развитие компаний связано с признанием и использованием новых возможностей для построения новых бизнес-моделей, создания новых экосистем на основе результатов цифровой экономики, обеспечения новых способов создания, продвижения и потребления товаров и услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Доля промышленности в ВВП: сайт. – 2021. – URL: <https://w3.unece.org/PXWeb/ru/CountryRanking?IndicatorCode=11> (дата обращения: 19.03.2022)
2. An update to our message for the SWIFT Community: сайт. – URL: <https://www.swift.com/news-events/news/message-swift-community> (дата обращения: 19.03.2022)
3. Онлайн-гипермаркет «Wildberries»: сайт. – URL: <https://www.wildberries.ru/> (дата обращения: 19.03.2022)
4. Структура занятости населения России: сайт. – URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zanyatost-naseleniya-rossii.html> (дата обращения: 19.03.2022)

Чернигина С. С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

*доктор экономических наук, доцент,
профессор кафедры управления персоналом*

Дышловой И.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chernigina S .S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.

*Doctor of Economic Sciences,
Professor of the Department of Human Resources
Management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

PROJECT MANAGEMENT: HISTORICAL ASPECTS

Аннотация: В статье представлены исторические аспекты становления управления проектами. Описаны этапы развития проектирования в западной и отечественной науке. Обосновано значение проектного управления в современности.

Ключевые слова: проект, управление проектами, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, командообразование в управлении проектами.

Annotation: The article presents the historical aspects of the formation of project management. The stages of design development in Western and domestic science are described. The importance of project management in modern times is substantiated.

Key words: project, project management, personnel management, human resource management, team building in project management.

Проект – это вид деятельности, характеризующийся определенной продолжительностью, установленным сроком начала и завершения, конкретной целью, согласованностью процессов и индивидуальностью [3]. В управленческой деятельности проектирование – важный элемент целостной системы, от которого зависит эффективность работы компании.

В странах СНГ понятие проекта не так давно относили к производственной сфере: под проектом подразумевался пакет документов, сопровождающий строительство зданий и машин, а сам процесс упоминался как «проектирование». Однако, в современном мире понятие «проект» охватывает всё больше сфер. Для более углубленного изучения данного понятия и обоснования его важности в современном мире обратимся к его истокам. Терминологическая база проектирования была заложена западными исследователями.

Ф. Тейлор изучал линейные процессы, разработал принципы рационального управления исполнителями проекта, ввёл «конвейерный», «механический» подход в управление проектами.

Основу западного (тейлоровского) подхода составляет производственная база. Управление проектом при таком подходе сводится к отслеживанию порядка выполнения своих функций каждым исполнителем.

На базе подхода Ф.Тейлора Г. Гантт сформулировал структурный подход к управлению содержанием, временем и человеческими ресурсами. Г.Гантт - сторонник «личностного» подхода в управлении проектами [1].

В развитие управления проектами А.Файоль внёс не меньший вклад, первым отказавшись от взгляда на управление как “исключительную привилегию” высшего руководства. Он проследил зависимость уровня ответственности и занимаемой должности.

В отечественной науке первым методом управления проектами стал метод сетевого планирования и управления, первые работы по которому были опубликованы в начале шестидесятых годов.

В середине семидесятых годов в управлении проектами наблюдался переход от управления единственными проектами к управлению деятельностью организации, выполняющей некоторое множество проектов, соответственно появились и первые программные системы для многопроектного управления, которые предназначались для управления всей программой проектов с учетом её целей и ресурсного потенциала.

В восьмидесятых годах началась компьютеризация инвестиционной сферы и автоматизация проектирования, в ходе которой подтвердились догадки о том, что все участники проекта работают в единой информационной среде, используя тесно связанные информационные потоки и прикладные программы [1].

На базе имеющихся данных в восьмидесятых и начале девяностых годов начался новый этап развития управления проектами - этап интегрированных систем, в рамках которого понадобился новый тип моделей управления проектами - имитационные модели. С помощью имитационных моделей появилась возможность работать с теми сторонами проекта, которые были недоступны для традиционных моделей.

За последние годы изменялись подходы к постановке целей и формулированию критериев успеха проектов [2]. В середине девяностых годов цели проекта рассматривались как требования к результату проекта (продукт, услуга), а критерии успеха – как соответствие временным ограничениям, спецификации, размеру бюджета. В настоящее время организации объединяют цели проектов и критерии успеха с процессом стратегического планирования – соответствия стратегическим целям бизнеса и интересам участников проекта. Особое внимание в управлении проектами сегодня уделяют роли менеджера проекта: его навыкам и умениям. Меняются также масштаб и временные границы проектов.

В современности управление проектами – профессиональная деятельность, признанная во всём мире, методология и средства которой эффективно используют в различных сферах проектно-ориентированной деятельности. За последние 30 лет значительно выросла значимость управления проектами: теперь это новая культура, связующее звено в бизнесе и деловом взаимодействии.

Стоит отметить, что полностью задача объединения стратегического и проектного менеджмента на данный момент не решена, однако, перспективность интенсивного применения методов и инструментария управления проектами и программами, неоспорима.

Управление проектами эффективно применяется в таких отраслях, как телекоммуникации, нефтегазовая промышленность, строительство, энергетика, аэрокосмическая промышленность, торговля, информационные технологии.

На данном этапе развития управления проектами в России можно выделить следующие итоги: успешно применяется в международном партнерстве; широко используется в кредитно-финансовой сфере; сформирована законодательная база, регулирующая проектное управление (Рисунок 1). Нельзя не отметить тот факт, что существует чёткая зависимость между качественно выстроенным проектным управлением и эффективностью работы организаций. Исходя из этого, с развитием информационных технологий, спектр развития процесса проектирования становится всё более многообразным.



Рисунок 1 - Примеры законов, принимаемых органами государственной власти в области управления проектами

В современных условиях человеческий фактор играет центральную роль в интеллектуализации и информатизации производства, и, в частности, в проектной деятельности. Именно человек, обладая рядом навыков, знаний и умений, становится ключевым элементом работы любой организации. В связи с этим особое внимание уделяют командообразованию в управлении проектами.

При управлении персоналом в проектной деятельности, необходимо обладать навыками формирования команды: научиться качественно распределять время и задачи, учитывая индивидуальные характеристики участников проектной команды, уметь эффективно сменять деятельность, тем самым предотвращая выгорание, минимизировать текучесть кадров, расставлять ценности, согласно стратегическим целям, уделять особое внимание времени и месту работы над проектом.

Таким образом, управление проектами – важное и всеобъемлющее направление работы с коллективом. Истоки проектирования были заложены в западной науке. Расцвет изучения проектного управления в России относят к середине восьмидесятых годов, в период компьютеризации. В наше время управление проектами тесно связано с управлением человеческими ресурсами, всё большее внимание уделяется проекту, как эффективному инструменту достижения стратегических целей. В условиях непрерывного развития и внедрения инноваций, управление проектами, как наука и профессиональная деятельность, получает всё больше перспектив развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горчакова Л. И. Этапы становления и развития теории управления проектами в России и за рубежом [Электронный ресурс] / Л.И. Горчакова, Е.Г. Клепаносова// *π-Economy*. – 2012. – Вып. №5 – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-ustanovleniya-i-razvitiya-teorii-upravleniya-proektami-v-rossii-i-za-rubezhom>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Грошева Е.К. Этапы развития проектного управления в мире [Электронный ресурс] / Е.К. Грошева, М.А. Начаркин, А.Д.Чуприн // *Бизнес-образование в экономике знаний*. – 2021. – Вып. №2 – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-razvitiya-proektnogo-upravleniya-v-mire-i-v-rossii>. – Загл. с экрана.
3. Ручкин А.В. Управление проектами: Основные определения и подходы [Электронный ресурс] / А.В.Ручкин, О.М.Трофимова// *Вопросы управления*. – 2017. – Вып. №3 – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-proektami-osnovnye-opredeleniya-i-podhody>, свободный. – Загл. с экрана.

Чернигина С. С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chernigina S .S.

*4 year student, 38.03.03
"Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE TEAM IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье обосновывается значение социально-психологического климата в коллективе и его значение для эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, социально-психологический климат, система, функционирование, человеческие ресурсы.

Annotation: The importance of the socio-psychological climate in the team and its importance for the effective functioning of the human resource management system are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, socio-psychological climate, system, functioning, human resources.

Системы управления персоналом отличаются комплексностью и многоаспектностью, каждый из элементов крайне важен для эффективного управления человеческими ресурсами. На ряду с такими элементами, как: организационная культура, мотивация, оценка персонала, разрешение конфликтов, социально-психологический климат в организации занимает важное место в процессе регулирования и эффективного функционирования всей системы взаимодействия и обеспечения процессов труда.

Социально-психологический климат характеризует эмоционально-психологическую сторону взаимоотношений между работниками, для многих сотрудников именно благополучие в коллективе и комфортные взаимоотношения выступают приоритетными векторами в работе. Психолог К.Левин одним из первых ввёл понятие «психологическая атмосфера», под которым определял некую «совокупность психологических характеристик организационной среды» [2].

В.М. Шепель считал, что социально-психологический климат – является эмоциональной характеристикой психологических связей участников процесса труда, в основе которых лежат такие аспекты, как симпатия, совместимость характера, интересы, склонности, неформальные связи [2].

Важным фактором удовлетворенности работой является благоприятный социально-психологический климат в организации, который представляет собой положительное внутреннее эмоциональное состояние сотрудников в коллективе и благополучное и комфортное взаимоотношения между ними в процессе труда и неформального общения, а также уровень производственной активности, трудовой результативности и внутренней удовлетворённости от результатов работы самого процесса труда. Важно отметить, что социально-психологический климат взаимодействует с другими основными функциональными составляющими системы управления персоналом. Социально-психологический климат в организации основан на личных и межличностных взаимоотношениях группы людей в процессе труда и в связи с этим является показателем их состояния [1].

«В структуре социально-психологического климата коллектива выделяют три компонента: нравственно-психологическая совместимость работников, их деловой настрой и социальный оптимизм» [3].

Социально-психологический климат представляет собой важнейшую сторону жизнедеятельности людей и их взаимодействия. В различных коллективах климат различается по своему влиянию на разных членов коллектива, что обуславливает их эмоциональное и психологическое самочувствие, которое влияет на весь процесс труда и лежит в основе профессионального выгорания. На современном этапе, ввиду изменений внешних социально-экономических процессов играет большую роль в жизни любого коллектива и общества в целом [2].

По нашему мнению, социально-психологический климат является важнейшим элементом системы управления человеческими ресурсами в организации и представляет собой совокупный результат деятельности людей, в рамках их трудовой активности, проявляющийся в качестве межличностного взаимодействия: настроения в коллективе, индивидуального самочувствия, оценке условий жизни и работы личности в трудовой среде.

Социально-психологический климат является показателем удовлетворенности в отношениях между персоналом организации. Выделяют благоприятный и неблагоприятный социально-психологический климат. Рассмотрим подробнее каждый из видов.

Благоприятный (его ещё называют нормальным или положительным) социально-психологический климат характеризуется высоким уровнем доверия членов коллектива друг к другу, доброжелательностью и деловой, конструктивной критикой, свободным выражением собственного мнения; полноценной информированностью членов коллектива о целях работы, лояльностью и преданностью коллективу и организации в целом, высокой степенью эмоциональной включенности; взаимопомощью и взаимной поддержкой, высоким уровнем ответственности за себя и коллектив, терпимостью к мнению окружающих, свободой в самовыражении, безопасностью и способностью вести себя естественно и непринужденно; доброжелательным отношением со всеми членами коллектива – от рядового сотрудника до руководителя высшего звена; отсутствием давления руководителей на подчиненных, уважением друг к другу.

Неблагоприятный климат по своим характеристикам противоположен положительному климату. Такой вид климата свидетельствует о проблемах внутри коллектива: характеризуется отсутствием преданности целям и задачам команды, низкой степенью взаимной поддержки и вовлеченности, недостаточным вниманием к нуждам каждого сотрудника.

Основными признаки неблагоприятного климата в коллективе являются неудовлетворенность совместной деятельностью, несправедливая критика, недоверие и недостаточная информированность сотрудников; чувство уязвимости, низкая степень включенности в коллективную деятельность, отсутствие лояльности, невозможность самовыражения, высокий уровень конфликтности.

Оценить состояние социально-психологического климата в организации можно по уровню удовлетворенности персонала: довольны ли сотрудники уровнем заработной платы, как оценивают свое положение (статусом) в коллективе, условиями и характером труда, отношениями с руководством, перспективами карьеры.

Социально-психологический климат сильно воздействует на самоощущение членов коллектива, принятие совместных решений, и, как следствие, на качество результатов совместной деятельности. Он проявляется в трудовой мотивации, коммуникации работников, их межличностных и групповых отношениях.

Представим функции социально-психологического климата в коллективе в системе управления персоналом на рисунке 1.



Рисунок 1 – Функции социально-психологического климата в системе управления человеческими ресурсами

На формирование социально-психологического климата оказывает влияние ряд факторов макро и микросреды. К факторам макросреды относят: общественно-политическая ситуация в стране, экономическая ситуация в обществе, уровень и организация жизни населения, социально-демографические, этнические и региональные факторы. К микроэкономическим – объективные и субъективные (формальные и неформальные).

Существует большое количество методов изучения социально-психологического климата. На практике специалисты по управлению персоналом используют такие методы, как: наблюдение, интервью с персоналом; опрос работников; анализ документации организации. Иногда, для более эффективного исследования уровня социально-психологического климата в организации, приглашаются эксперты, позволяющие более качественно обеспечить необходимый оценочный процесс.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дворник, И. В. Особенности современных организационных структур управления предприятием [Электронный ресурс] / И. В. Дворник, А. А. Хомякова // Проблемы экономики, финансов и управления производством. – 2012. – № 32. – . – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com/view/journal/85070/>, свободный. – Загл. с экрана.

2. Кузнецов, Ю. В. Развитие подходов к проектированию организационных структур управления [Электронный ресурс] / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова // Terra Economicus. – 2013. – Вып. № 3-2, т. 11. – . – Электрон. дан. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/razvitiyepodhodov-k-proektirovaniyu-organizatsionnyh-strukturupravleniya#ixzz4B3DzG8tD>, свободный. – Загл. с экрана.

Черташ О.А.

*студент 1 курса направления подготовки
01.03.02 Прикладная математика и
информатика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Chertash O.A.

*1 st year student, 01.03.02 Applied Mathematics
and Computer Science*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*V PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ АГРОБИЗНЕСА

DIGITAL TECHNOLOGIES IN IMPROVING THE EFFICIENCY OF AGRIBUSINESS

Аннотация: Рассмотрены теоретические подходы к развитию цифровых технологий в агробизнесе. Проанализированы эволюционные тенденции развития цифровых технологий в сельском хозяйстве на примере РФ. Выявлены основные сложности в развитии цифровых технологий.

Ключевые слова: сельское хозяйство, цифровизация, информация, технологии

Annotation: Theoretical approaches to the development of digital technologies in agribusiness are considered. The evolutionary trends in the development of digital technologies in agriculture are analyzed on the example of the Russian Federation. The main difficulties in the development of digital technologies are identified.

Keyword: agriculture, digitalization, information, technology

Цифровые технологии в сельском хозяйстве позволяют снизить риски, исключить человеческий фактор, снизить издержки и повысить урожайность сельскохозяйственных культур.

Снижение затрат на производство продукции, повышение ее качества и конкурентоспособности на основе эффективного использования ресурсов – главная задача цифровизации.

Повышение эффективности управления сельхозпредприятием за счет технологий цифровизации способствует сохранению конкурентоспособности на рынке. Работать без цифровизации – значит проиграть в мировой конкуренции. Для принятия правильных управленческих решений нужна информация, данные, которые позволяют собирать такие технологии как спутниковые снимки, высокотехнологичные датчики, GPS-системы и прочее.

Апогеем процесса цифровизации предприятия станет переход к точному земледелию.

По наблюдениям Министерства сельского хозяйства РК «На пилотных объектах точечное земледелие с применением новых технологий и техники позволило получить в 2,5 раза больше урожая. При этом затраты фермеров сократились более чем на 20%» [1]. Пока эти

опыты проводятся на экспериментальных участках, но первые результаты уже есть. Наши товаропроизводители их видят и заинтересованы в дальнейшем продвижении цифровизации.

По данным исследований Продовольственной и сельскохозяйственной организации FAO (ООН), ежегодные потери зерна составляют до 30% от общего производства. В среднем по миру этот показатель составляет 10%, а в странах СНГ – до 25%.

Основными причинами потерь является несовершенство производственных процессов, низкая степень автоматизации и недостаток информации:

- Несоблюдение технологических сроков работ: недостаток информации, недостаток ресурсов для проведения работ в срок, ошибки агрономии;
- Несоблюдение технологии выполнения работ: превышение скорости, неверные регулировки агрегатов, недостаточный контроль работы сельхозтехники;
- Потери при транспортировке: хищения, махинации водителей и работников тока;
- Некачественное или неполное выполнение агротехнологических работ.

По подсчетам аналитического центра «McKinsey & Company» 1/3 всей пищевой продукции в мире (до 940 млрд \$ в год) теряется или идет в отходы. Именно цифровизация позволит снизить эти потери [2].

Мировой опыт стран с развитой аграрной сферой свидетельствует о том, что внедрение ИТ-технологий в производство позволяет сократить незапланированные расходы до 20% и меньше, используя инновационное программное обеспечение, консолидирующее в одно окно массивы данных, полученных с техники, датчиков, дронов, спутника и других внешних приложений для принятия оптимальных решений. Новые технологии позволяют проследить весь путь продвижения продукта от поля до потребителя, что гарантирует его качество и обеспечивает потребности клиентов.

Примером такой программы является Информационная система СкайСкаут - отечественный продукт, разработанный в России. СкайСкаут-единая система управления агрономической службой предприятия сельского хозяйства. Обеспечивает полноту картины состояния культур на основе данных, собранных как вручную, так и автоматически. Помогает принимать решения по хозяйству.

На основе картографирования полей и других данных системы выявляют проблемы с дренажем, сорняками и вредителями. Далее составляется план работ, которые необходимо сделать фермеру, чтобы улучшить ситуацию на поле. Решения основаны на машинном обучении и интеллектуальном прогнозировании. Данные собираются ежедневно и накладываются на архивные данные. Это позволяет определить тенденции и произвести более точный анализ позволяющий отслеживать действия и их последующие результаты.

Обеспечение агропроизводителей необходимой информацией позволяет снизить издержки и сократить дефицит в квалифицированной рабочей силе. Предпринимателям необходимо производить больше продуктов питания с меньшими ресурсами, поэтому нужен существенный прорыв в технологиях производства сельскохозяйственной продукции.

Цифровизация повысит конкурентоспособность и производительность труда, обеспечит пищевую безопасность и привлечение инвестиций в отрасль.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровизация АПК. Модный «хайп» или реальный бизнес-инструмент для отрасли:[Электронный ресурс].URL:<https://www.agroinvestor.ru/analytics/article/33646-tsifrovizatsiya-apk-modnyy-khayp-ili-realnyy-biznes-instrument-dlya-otrasli/>. (Дата обращения: 26.03.2022).

2. Кто зарабатывает на цифровизации сельского хозяйства: [Электронный ресурс].URL:<https://vc.ru/offline/233706-kto-zarabatyvaet-na-cifrovizacii-selskogo-hozyaystva>. (Дата обращения: 26.03.2022).

Чижовская О.О.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chizhovskaya O.O.,

1st year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

Cand. Sc. Economics, Associate

Professor of the Department of Economic Theory

V. I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА

DIGITALIZATION AS A FACTOR OF ECONOMIC GROWTH

Аннотация: Цифровизация рассматривается как одним из основных факторов экономического роста, повышения его эффективности и качества, как процесс, определяющий возможности увеличения реального объема производства, также представлены преимущества цифровой экономики в современных условиях.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, экономический рост.

Annotation: Digitalization is considered as one of the main factors of economic growth, increasing its efficiency and quality, as a process that determines the possibility of increasing the real volume of production, the advantages of the digital economy in modern conditions are also presented.

Keywords: digital economy, digitalization, economic growth.

Сегодня цифровая экономика является одним из важнейших факторов экономического роста и формирования нового качества жизни. В мировой практике цифровизацию рассматривают как первоочередное направление инновационного развития

производственно-экономических систем различных уровней и инструмент обеспечения конкурентных преимуществ в долгосрочной перспективе. Цифровизация становится «новой парадигмой ускоренного экономического развития», затрагивая все больше различных видов взаимодействий, изменяя всю структуру экономики, а также трансформируя сознание людей.

Цифровизация экономики – процесс, который стремительно и неизбежно охватывает все секторы, влияя на жизнь каждого человека. Сложно переоценить полезный эффект от использования достижений цифровой экономики как в государственных, так и в частных структурах любого уровня. Ученые отмечают преимущества цифровой экономики, которые состоят в следующем:

1. Быстрое получение необходимых услуг. С введением технологий, которые увеличивают скорость экономических операций, ускорился и процесс получения услуг. Многие операции переведены в режим «онлайн» и не требуют очного присутствия заказчика услуги для заключения договора и последующего оказания таковой услуги.

2. Повышение производительности труда. Производительность труда в цифровой экономике в меньшей степени зависит от физических и психоэмоциональных особенностей человека, в большей от мощностей, заложенных в определенный агрегат. При этом, создание

технологий, связанных с цифровой экономикой, нацелено на увеличение мощностей для дальнейшего увеличения производительности.

3. Повышение конкурентоспособного преимущества в борьбе за таланты.

4. Создание новых рабочих мест. Создание новых технологий и внедрение таковых в экономическую жизнь общества влечёт за собой появление новых профессий (или модернизацию старых), которые будут осваивать люди, для дальнейшей работы с новой техникой, а также обслуживания таковой.

5. Оптимизация процессов и производства. Экономия затрат благодаря инновационным, гибким и адаптируемым технологическим решениям. Эта возможность цифровой экономики позволяет настраивать механизмы адаптации предприятия сохранять определенную рентабельность в связи с изменением экономической ситуации, приспосабливаться к общему непрерывному технологическому развитию, а также обеспечивать гибкость и вариативность управленческих решений.

7. Повышение удовлетворенности сотрудников. Уровнем удовлетворенности сотрудников является показатель, который влияет на лояльность персонала, их заинтересованность в прибыльности компании. Важное преимущество цифровой экономики – непрерывный процесс разработки комфортных способов осуществления деятельности без производственных потерь [3].

Как показывает опыт стран, активно внедряющих цифровое производство, главным результатом является повышение производительности труда за счет: повышения эффективности инноваций; оптимизации процесса производства; эффективного использования производственных ресурсов; внедрения комплексной переработки отходов производства[2]. Новые технологии, которые уже внедряются в мире и обеспечивают стратегическое развитие национальных экономик, имеют большой потенциал для развития: платформы, обеспечивающие технологическую способность машинного обучения, облачных технологий с заданным уровнем безопасности; новые промышленные технологии индустрии 4.0 – расширенная интеграция в производственные процессы "киберфизических систем"; новая логистика на основе типовых инфраструктурных решений (Uber, каршеринг, дроны); смарт-контракты – возможность упростить и повысить надежность осуществления B2B, B2G транзакций; цифровые деньги и новые финансовые технологии, обеспечивающие формирование двухуровневой банковской системы; оцифровка информации и привязка к конкурирующим друг с другом системам (графам) – это новая эра в поиске и доступе к информации; нейрокомпьютерный интерфейс; биотехнологии, генная инженерия [2].

Таким образом, в ближайшем будущем тенденции цифровизации станут институциональным базисом развития производительных сил и производственных отношений и обеспечат повышение уровня жизни людей в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Загоруйко Т.Н. Цифровизация как фактор экономического роста государства / Т.Н. Загоруйко, С.В. Дегтярев // Вестник института экономических исследований. – 2021. – № 4(24). – С.52-64.
2. Захаров Д. В. Цифровизация экономики: проблемы и перспективы // Развитие науки, национальной инновационной системы и технологий : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 13 мая 2020г. : Белгород : ООО Агентство перспективных научных исследований (АПНИ), 2020. – С. 102-107. – URL: <https://apni.ru/article/679-tsifrovizatsiya-ekonomiki-problemi-i-perspekt>
3. Кашпунова О.В. Цифровая экономика: риски и возможности [Электронный ресурс] / Кашпунова О.В., А.С. Щербина // Молодая наука Сибири: электрон. науч. журн. – 2020. – № 4 (10). – Режим доступа: <http://mnv.irknpu.ru/toma/410-2020>, (дата обращения: 11.04.2022)

Tchikaya M. S. B., Mabiala G.
Head of Statistics Department, IFO-Congo
(IHC-INTERHOLCO).
Ngombe (Sangha), Republic of Congo,
Ph.D. in economics, Associate professor,
Department of Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University.
Simferopol, Russia

Чикайя Мавунгу Самуэль Бонавентюр
Начальник отдела статистики, ИФО-Конго
IHC-INTERHOLCO.
г. Нгомбе (Санга), Республика Конго
Мабиала Жильберт
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

THE REVIEW OF METHODS AND APPROACHES TO THE ECOSYSTEM REGULATION IN MODERN SOCIETIES

ОБЗОР МЕТОДОВ И ПОДХОДОВ К РЕГУЛИРОВАНИЮ ЭКОСИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ ОБЩЕСТВАХ

Annotation: The essence of approaches to the regulation of ecosystems is revealed. An attempt has been made to identify the main methods and approaches to the ecosystem regulation of modern societies. The methods used in the conditions of changing requirements for the development of modern digital society are specified. The necessity of a combination of administrative control and economic instruments for the rational use of society's resources is shown. Theoretically, the ecosystem approach to the regulation of modern transformational processes has been clarified: essence, principles, institutional conditions for implementation.

Keywords: ecosystem, regulatory methods, digital society, optimal market structure, limited access to consumers, preventive approach, the requirement for an open model, role of the state, development of digital platforms.

Аннотация: Раскрыта сущность подходов к регулированию экосистем. Проведена попытка идентификации основных методов и подходов к экосистемному регулированию современных обществ. Уточнены методы, используемые в условиях изменяющихся требований к развитию современного цифрового общества. Показана необходимость сочетания административно-контрольных и экономических инструментов с целью рационального использования ресурсов общества. Теоретически уточнен экосистемный подход к регулированию современных трансформационных процессов: сущность, принципы, институциональные условия реализации.

Ключевые слова: экосистема, методы регулирования, цифровое общество, оптимальная структура рынка, ограничение доступа к потребителям, превентивный подход, требование об открытой модели, роль государства, развитие цифровых платформ.

Introduction. The importance of ecosystem issues in regulating the economic processes of modern society, which is understood as the need for a formulated and implemented in practice, system-organized and internally consistent set of legal, economic and organizational and other requirements regarding the priority of preventing violations in the environmental and socio-economic

sphere and avoiding causing harm to society in the process of using types of natural resources, material and technical and labor resources, is constantly increasing [1]. The foregoing reflects not only the recognition of the unity, interdependence, and interactions of all elements of the modern subject of ecosystem research (ecosystem). The ecosystem, in its broadest sense, is important due to the significant vulnerability of nature, the economy, and society, as well as the balance in it.

Material et main results. Modern societies have accumulated experience in the field of protection of public rights (the rights of consumers and producers). The accumulated experience in the traditional economy can be systematically applied and implemented in the modern conditions of digitalization, including for the regulation of ecosystems [1, 6].

But the specificity of ecosystems imposes new requirements for regulation in these areas. Traditional tools no longer work effectively in the new realities. There are new challenges for regulators, including in many modern non-west European and developing countries. This section describes the optimal structure of the internal market in terms of further successful development of platform and ecosystem solutions on it, as well as several key issues, the solution of which determines the possibility of sustainably maintaining such a market structure in the future.

The optimal structure of the internal (home) market. The optimal target structure of the market can be considered as the work on it of at least several large national ecosystems that compete with each other and with foreign players. At the same time, niche providers will satisfy the demand of customers outside the ecosystems – if the quality or price of a particular product or service offered by the ecosystem does not suit the consumer. So, for example, a person may prefer to buy farm products in a convenience store, rather than ordering delivery of products or ready meals through an ecosystem [4].

Restriction of access to consumers. In the case of the growing dominance of ecosystems for niche suppliers outside of them and new small innovative companies that are in the future competitors of ecosystems, the ability to access potential customers is limited [2].

The growing share of the ecosystem in the markets for its services is natural, given the powerful competitive advantages that underlie its business model. This is how "creative destruction" [3] (creative destruction) manifests itself when weak players give way to a stronger and more efficient market – the ecosystem. Users benefit from the growth of ecosystems – they get the services they need seamlessly and with virtually no time or mental effort. The main flaw in this beautiful picture is that the ecosystem deliberately locks users in on itself.

Global players in the internal (home) market. The technological and economic ease of entry and strengthening of the positions of global players in the national market in the presence of regulatory, tax, and other arbitrage can lead to the accumulation of significant risks both in the field of competition protection and in the field of financial stability [5]. There is also a need to adjust the competitive rules of the game for national players in such a way that national ecosystems do not end up in a deliberately losing position concerning the global players in the national market.

A preventive approach is a response to the high rate of change. Due to network effects, economies of scale, actions to secure users in the ecosystem, the strengthening of the dominant position of individual participants can occur rapidly. Therefore, regulators need to pursue a flexible policy and have tools for quick response. Regulatory decisions must be predominantly preventive, giving businesses the predictability, they need to grow. Such an approach – preventive regulation – is preferable concerning the subjects of the digital economy⁶, and the presence of transparent "rules of the game" has a positive effect on the quality of the regulatory environment [9].

The requirement for an open model is an example of a preventive approach. The preventive approach allows addressing challenges at the stage while they are such and have not yet been transformed into realized risks and actual problems. The task of the regulators in this approach is to equalize the starting opportunities for growth for potential participants.

To eliminate information discrimination, it is necessary to eliminate information asymmetries¹⁰, open the data collected by the ecosystem to all competing providers participating in it. An alternative in the form of "closing data" is a less attractive way, as it hinders innovation in the field providing services to platform customers. Gathering and sharing information has benefits for society and consumers [9, 10].

The role of the state in the development of platform solutions. It is important to note that in the modern economy the role of the state is not limited to its classical functions – for example, regulatory and supervisory. Proactivity on the part of the state in supporting new business models to promote innovation, the creation of an independent equidistant infrastructure to ensure the proper level of competition, the actions of the state as one of the active platform players – the policy of making such decisions, their logic should be understandable to the market and predictable. The principle of non-discriminatory access of market participants to state information systems is important here if it is possible to obtain information from them for commercial use – for example, for scoring when issuing loans and granting loans [11].

Conclusion. The review of this problem led to the following conclusions: 1. The possibilities of implementing the ecosystem approach to the regulation of nature management can be significantly expanded subject to the introduction of the basic environmental principles fixed in modern societies – observance of the human right to a favorable environment, ensuring favorable living conditions for all members of societies, etc.; 2. Regulation of the process of nature management as one of the most important functions of its management should be considered as an integral system of methods, tools, and technologies; 3. The mechanism for regulating environmental management in modern conditions should be based on a well-built toolkit, including, on the one hand, administrative and control instruments of environmental management (environmental standards, regulations, and limits, prohibitions, environmental control), and on the other – economic instruments (payments, taxes, subsidies, pledges, insurance, etc.).

REFERENCES

1. Aletdinova A.A. et al Ecosystems in the digital economy: drivers of sustainable development: monograph. St. Petersburg. Polytech-press. 2021; p 778.
 2. BigTech Firms in Finance in Emerging Market and Developing Economies: Market development and potential financial stability implications. The Financial Stability Board. 2020; 10. (4)
 3. Bykanova N.I., Solovey Yu.A., Gordya D.V. et al Formation of bank ecosystems in the conditions of digitalization of the banking space. Economy. Computer science. 2020; 1(47):91-101.
 4. Ecosystems: Regulatory Approaches. Report. Bank of Russia. 2021. https://cbr.ru/Content/Document/File/119960/Consultation_Paper_02042021.pdf?ysclid=l16g8nisho
 5. Ketova N.P., Ovchinnikov V.N. Implementation of the ecosystem approach to environmental management: the combination of administrative and control and economic instruments. Issues of economics and law. 2014; 3:33–39.
 6. Kleiner G.B. Ecosystem Economics: step into the future. The economic revival. 2019; 1(59):40-45.
 7. Kosarev V.E., Iarajuli G.M. Ecosystem as a new model of financial sector. 2020; 1:58-62. (12)
 8. Lychagin M.V., Lychagin A.M. Ecosystems in the scientific literature on business and economics from the standpoint of multidimensional bibliometric analysis. St. Petersburg State Polytechnical University Journal. Economic sciences. 2021; 6(14):7–28.
 9. Rogozin M.V. Forest ecosystems and geobiological networks. [Electronic resource]: monograph. Perm State National Research University. Perm 2016; R 59
 10. Stulz R.M. FinTech, BigTech and the future of banks. Journal of Applied Corporate Finance. 2019; 4(31):86–97. (5)
- The different types of ecosystems. [Electronic resource]: Examples of classification of the different types of ecosystems based on the biotope. <https://teteamodeler.ouest-france.fr/ecologie/biologie/ecosysteme/classement.asp/> Assessed date: 26.03.2022

Чиркова К.С.

*студент 2 курса направления подготовки
42.03.03 Издательское дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Chirkova K.S.,

2nd year student, 42.03.03 Publishing

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

*Ph.D, Associate professor, Department of
Economic theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University.
Simferopol, Russia*

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ДЕТСКОГО ИЗДАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ

FACTORS AFFECTING THE COMPETITIVENESS OF CHILDREN'S PUBLICATIONS IN THE REGIONAL MARKET

Аннотация: Автором исследованы два фактора, позитивного и негативного характера. Исследована конкуренция на рынке детской печатной продукции, которая показала высокий её уровень. Установлено, что рынок детской печатной продукции сформирован и сегментирован. Автором определены группы субъектов данного рынка. Рассмотрены факторы, влияющие на конкурентоспособность, в частности цена, которая преимущественно формируется исходя из себестоимости книжной продукции.

Ключевые слова: детское издание, факторы, книжный рынок, региональный рынок, конкуренция, конкурентоспособность, издательство, цена, себестоимость.

Annotation: The author has investigated two factors, positive and negative. Competition in the market of children's printed products has been studied, which has shown its high level. It is established that the market of children's printed products is formed and segmented. The author defines groups of subjects of this market.

The factors affecting competitiveness are considered, in particular the price, which is mainly formed based on the cost of book production.

Keyword: children's publication, factors, book market, regional market, competition, competitiveness, publishing house, price, cost price.

В современных условиях детским книжным издательствам, называемые «небольшими и независимыми», приходится конкурировать с большими издательствами, которые имеют свою развитую систему дистрибуции (маленьким издательствам некоторые каналы почти что закрыты), а также издают книги популярного жанра и «забирают» себе самых выдающихся, именитых авторов, либо же переиздают книги, которые в советское время составляли детскую книжную библиотеку и завоевали признание мам и пап, бабушек и дедушек. В сложившихся условиях издательствам приходится вырабатывать собственные стратегии продвижения и распространения.

На региональном уровне положение детского книгоиздания оставляет желать лучшего, издательства с течением времени не справляются, и вынуждены либо прекратить свою производственную деятельность, либо сменить ориентацию и выйти на рынок «взрослой» литературы, стремясь остаться на рынке и сохранить свое существование.

При выходе издательств на новые, региональные рынки, следует быть готовыми к столкновению с конкуренцией в лице местных продавцов и к ведению борьбы за читателя.

Необходимо провести оценку конкурентной среды, включающую: выявление основных конкурентов по ассортименту, ценовой политике, каналам сбыта; анализ политики ценообразования и продвижения книжной продукции у конкурентов; определение стратегий и методов, которые применяют конкурирующие издательства в борьбе за рынок; изучение каналов сбыта, используемых конкурентами. И немаловажно изучить саму их продукцию – круг авторов, стиль оформления, тематику издаваемой литературы и прочее [2].

Грамотное и тщательное изучение конкурентов поможет издательствам, только выходящим на рынок, повысить конкурентоспособность своей продукции, что может в будущем привести к росту прибыли, увеличению продаж, расширению ассортимента и другим экономическим целям издательской деятельности.

На конкурентоспособность книжной продукции влияют многие факторы: качество товара, доступность, удобство использования, дизайн (оформление) и многое другое.

Важную роль при выборе товара покупателем, и формировании конкурентоспособности играет цена издания. Себестоимость определяет нижний порог цены за единицу книжной продукции, верхний же ее предел определяется покупательским спросом. В общем виде издательская (отпускная) цена книги складывается из ее себестоимости и наценки издателя, но также играют роль конкуренция, инфляция, предполагаемые сроки продаж, требования книжной торговли. Себестоимость в целом включает в себя косвенные затраты и прямые затраты, к которым относятся: затраты на авторский гонорар; затраты на авторский гонорар за художественно-графические работы; затраты на полиграфические работы; затраты на материалы; затраты на комплектующие изделия и покупные полуфабрикаты; затраты на полиграфические работы; редакционные затраты; общеиздательские затраты; затраты на продажу; потери от брака [4].

Все это составляет производственную себестоимость издательской продукции, а вместе с коммерческими расходами (расходы на рекламу, упаковку, доставку продукции и т.п. – расходы, связанные с реализацией готовой продукции) – полную себестоимость издательской продукции. Типографские расходы составляют значительный удельный вес в себестоимости издательской продукции (от 40% до 70%) [3].

Крайне важно понимать, что детские издательства не могут позволить себе экономить на редакционных затратах (качественно выполненная работа редактора, корректора, разработка аппаратов книжного издания). Детская книга должна обязательно соответствовать требованиям технической и информационно-психологической безопасности (к примеру, регламентированный шрифт). Особое внимание уделяется выбору полиграфических материалов, которые относятся к типографским расходам (для детских изданий это преобладающая часть себестоимости): бумага высокого качества, печатные краски. Особую роль играют иллюстрации, они очень важны, особенно для самых юных читателей – расходы зависят от их вида, количества, способа печатания, выплат художнику-иллюстратору и т.п.

Рынок издания и распространения книг для детей претерпевает сложности, в отличие от рынка издания «взрослой» литературы. Это определяется тем, что большинство продавцов детских книг не сумели справиться с продажами, так как, во-первых, не смогли грамотным образом заинтересовать покупателей, и во-вторых, современным детским авторам гораздо труднее завоевать признание юных читателей и их родителей, последние предпочитают отдавать свой выбор проверенным, знакомым авторам. Современный книжный рынок полнится множеством разнообразных и качественных детских книг, а покупательная способность, которая отражает экономическую ситуацию в стране, снизилась, в связи с чем покупатели стали более требовательно и избирательно относиться к выбору.

В условиях увеличения издательских и полиграфических расходов соответственно растёт и стоимость книги, а если учесть еще и наценку книготорговых предприятий (например, розничных и оптовых магазинов) – и детская книга становится по-настоящему дорогим подарком.

Таким образом, издательствам, специализирующимся на издании детской литературы, необходимы решения, которые позволят уменьшить затраты на распространение, аренду, транспорт, юридические услуги.

Возможные варианты оптимизации расходов, используемые известными российскими детскими издательствами: более осторожное и взвешенное формирование издательского портфеля; содержание меньшего количества офисного пространства (складов) и контроль остатков (т.е. оптимизация расходов на хранение); отказ от расширения штата персонала; увеличение базы сбыта и, соответственно, тиражей. Низкой цены можно достигнуть путем увеличения тиража. Как вариант – поиск новых более оптимальных по соотношению цены и качества полиграфических материалов. К примеру, одно из издательств для детских книг большего объёма попробовали использовать интегральный переплёт, его производство автоматизировано, отличается максимальной производительностью, за счет чего готовые изделия имеют невысокую себестоимость, ниже, чем у распространённого твердого переплёта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Детское книгоиздание: «Ландшафт диковатый, но уже не пустыня». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vpereplete.org/2016/09/universbook/> (дата обращения 25.03.2022).
2. Прилепская Г.Д. Бизнес-план издательства: учебное пособие – М.: Изд-во МГУП, 2000.
3. Процесс, методы и стратегические принципы ценообразования в книжной торговле. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/protsess-metody-i-strategicheskie-printsipy-tsenoobrazovaniya-v-knizhnoy-torgovle/viewer> (дата обращения 26.03.2022).
4. Экономика издательского дела: конспект лекций / В.Б. Лукин, Н.А. Панова, Н.С. Зюков; под общ. ред. В.Б. Лукина; Моск. гос. ун-т печати им. Ивана Федорова. – М.: МГУП им. Ивана Федорова, 2014.

Чураева М.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., доцент, профессор кафедры
управления персоналом*

Дышловой.И.Н.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Churaeva M.S.,

*4th year student of the direction of training
38.03.03 Personnel management*

Scientific supervisor:

Dyshlovoi I.N

*PhD, Professor of Personnel management
Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ПРОЕКТНЫХ КОМАНДАХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

REGULATION OF CONFLICT SITUATIONS IN PROJECT TEAM IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В данной статье рассматриваются причины возникновения конфликтных ситуаций в проектной команде в условиях цифровизации, описываются особенности конфликтов и анализируются методы регулирования конфликтных ситуаций в проектных командах.

Ключевые слова: конфликт, конфликтная ситуация, регулирование, проектная команда, цифровые технологии, проектная деятельность

Annotation: This article discusses the causes of conflict situations in a project team in the context of digitalization, describes the features of conflicts and analyzes methods for managing conflict situations in project teams.

Keywords: conflict, conflict situation, regulation, project team, digital technologies, project activity

В современных условиях очень сложно представить компанию, которая в своей деятельности ни разу не сталкивалась с проблемами возникновения конфликтных ситуаций между членами проектных групп. Конфликты окружают нас повсеместно, от них невозможно абстрагироваться или снизить их вероятность на 100 %. Но можно научиться вовремя их выявлять и урегулировать без травматизма для всех членов команды. Наряду с конфликтами немаловажную роль в деятельности человека внутри организации занимают уже распространенные повсеместно цифровые технологии. Оба эти аспекта занимают достаточно плотную нишу в работе сотрудников и определяют эффективность выполнения поставленных целей. Цифровые технологии неоднозначны: они дают возможность трансформировать сознание людей, улучшать и облегчать процессы на предприятии, но так же они порождают изменение в социальной структуре и взаимодействии между сотрудниками.

Несогласие людей с некоторыми из них влечет за собой появление напряженности, недосказанности и, следовательно, конфликта в коллективе.

Конфликт в общем смысле можно описать как отсутствие согласия между двумя или более сторонами [2]. Каждый руководитель, возглавляющий проектную команду, знает, что слаженная работа участников – это половина успеха реализации проекта. Но так же каждый руководитель должен понимать, что работу выполняют люди, а не машины, а, следовательно, вполне вероятно, что могут возникнуть непонимания. Атмосфера внутри проекта может, как мотивировать команду на успех, так и тормозить её процессы, снижать эффективность, срывать сроки. В данном случае руководитель должен заранее анализировать ситуацию, распознавать напряженную ситуацию и в случае возникновения конфликта регулировать и разрешать его быстро и безболезненно для всех членов команды.

Проектная деятельность зависит от эффективности функционирования проектной команды, она просто невозможна без эффективной командной работы. Проектная команда – это совокупность отдельных лиц, группа людей, объединенная на определенный период времени для выполнения проектной работы в рамках организации. По своей сути – это команда, в составе которой находятся участники с абсолютно разными личностными особенностями, разными приоритетами, различными ценностями и целями. Расхождение в точках зрения, несогласие с мнением другого человека – это самый обыкновенный фактор любой группы людей, которые объединены общей целью. Руководитель проектной команды должен понимать, что в состав команды входят люди, которые в любом случае будут генерировать конфликты, вызванные разными причинами, поэтому он заранее должен быть готов к тому, что ему необходимо будет их разрешать. В проектной команде конфликты несут под собой два характера – негативный и позитивный. В процессе реализации проекта наличие разногласий может помочь найти новые идеи, новые пути достижения конечной цели, новые методики, а это впоследствии даст возможность улучшить итоговый результат проекта. А негативные последствия заключаются в том, что при наличии конфликта участники проектной команды могут уклоняться от реализации поставленной цели, уходить из команды, отказываться выполнять свои обязанности и коммуницировать друг с другом.

Регулирование конфликтных ситуаций в проектных командах необходимо, так как участники команды тратят много рабочего и личного времени на управления конфликтом, не зная, что это такое, как его разрешить и достигнуть компромисса. Для того чтобы избежать стресса, который ведет к снижению сплоченности и результативности проектной команды, нужно научиться управлять конфликтными ситуациями.

Стрессовые ситуации, которые появляются в течение нескольких лет осложняются тем, что предприятиям необходимо менять привычный формат работы. Для выживания они вынуждены адаптироваться к новым реалиям, что просто невозможно без внедрения цифровых технологий в деятельность организации. В процессе перехода деятельности проектной команды на цифровой формат теряется взаимосвязь между отдельными сотрудниками проектной команды, а, следовательно, возможно возникновение недопонимания в рамках работы. До кого-то не дойдет нужная информация, кто-то не сможет узнать необходимую информацию у коллеги, кто-то не будет давать обратную связь, кто-то будет просто отказываться общаться в дистанционном формате, а у кого-то просто не будет желания так взаимодействовать друг с другом. И, следовательно, из-за любого такого недопонимания команда будет неэффективно функционировать и будут возникать конфликтные ситуации. Руководство должно постоянно и циклично анализировать ситуацию внутри проектной команды, постоянно давать обратную связь и в случае возникновения конфликта быстро помогать его разрешить мирным путем.

Важность управления конфликтами заключается в том, что в проекте доминирует коллективная деятельность. Обычно на момент начала проекта участники команды плохо знакомы друг с другом, не умеют совместно эффективно взаимодействовать, у них нет единого представления о целях проекта и методах работы внутри него. А все это является самым идеальным местом для появления конфликтов [3].

Руководитель проекта должен постоянно поддерживать связь со всеми участниками проекта, организовывать им встречи в дистанционном формате, то есть быть связующим звеном между участниками проекта. Так же конфликтные ситуации могут возникнуть в том случае, если участники проектной команды будут консервативных взглядов, это чаще всего сотрудники среднего и пожилого возраста. Они не будут или не смогут вступать в активную деятельность в рамках цифрового взаимодействия. Это будет порождать конфликтные ситуации, так как не будет полноценного взаимодействия между всеми участниками проекта. В данной ситуации необходимо привлекать руководство проекта, они должны проводить индивидуальные беседы с такими работниками, выявлять причины их несогласия работать в новых инновационных программах.

Одним из методов разрешения конфликтной ситуации может быть обсуждение конфликта отдельно с каждым членом проектной команды с целью анализа ситуации с двух сторон и нахождения компромиссного решения для обеих сторон. Следующим методом регулирования конфликтной ситуации является методика, заключающаяся в обсуждении конфликтной ситуации с каждым членом проектной команды. Данный метод в конечном итоге может привести к единому решению проблемы.

Так же одной из методик является метод-сделка, в котором все участники проектной команды садятся за один стол переговоров и начинают договариваться о решениях данной конфликтной ситуации. Наилучшим решением управления конфликтами является их недопущение. Так как лучше заранее подобрать неконфликтный персонал в команду, который сможет эффективно совместно взаимодействовать; необходимо снижать уровень тревожности в коллективе; создавать положительную атмосферу внутри команды; заранее познакомить всех членов проектной команды, чтобы они смогли понять, как им нужно организовать совместную деятельность [4].

Резюмируя вышесказанное, можно отметить, что регулирование конфликтов в проектной команде дает возможность эффективно использовать потенциал всех участников, улучшать настроение в команде, снижать необходимость отказа от конфликтных людей. Умение руководителя снизить возможность конфликтной ситуации или устранить его как можно быстрее очень сильно экономит время в проектной команде и дает возможность быстро достичь поставленной цели.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова, О. А. Конфликтология в социальной работе : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Иванова, Н. Н. Суртаева. — Москва : Издательство Юрайт, 2018. — 282 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03870-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/413036> (дата обращения: 21.03.2022).

2. Кашапов, М. М. Психология конфликта : учебник и практикум для вузов / М. М. Кашапов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 206 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07133-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/491240> (дата обращения: 21.03.2022).

3. Новопашина, Л. А. Конфликт-менеджмент. Практикум : учебное пособие для вузов / Л. А. Новопашина, Б. И. Хасан, Т. И. Юстус. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14448-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496837> (дата обращения: 21.03.2022).

4. Баннова М.А. Управление конфликтами в организации / М.А. Баннова [Текст] // Мировая наука. — 2019. — № 3 (24). — С. 99-101.

5. Рачицкая В.А. Место и роль организационного конфликта в управлении организацией / В.А. Рачицкая [Текст] // Via scientiarum — Дорога знаний. — 2019. — № 1. — С. 72-75.

Шагако И.Д.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Shagako I.D.

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИИ

INNOVATIVE PROCESSES IN THE ECONOMIC SPACE OF RUSSIA

Аннотация: продемонстрировать современное состояние российской промышленности, выявить влияние инновационных процессов на экономическое развитие и разобрать важные предпосылки реализации концепции инновационного развития экономики России.

Ключевые слова: инновации, промышленность, производство, конкурентоспособность, рациональное использование ресурсов, промышленная политика, инновационные технологии.

Annotation: to demonstrate the current status of Russian industry, to identify the impact of innovative processes on economic development and analyze the important prerequisites for the implementation of the concept of innovative development of the Russian economy.

Keywords: innovations ,industry, productions , competitiveness, rational resource management, industrial policy ,innovative technologies.

Инновационные государства с продвинутой экономикой четко показывают, что современные технологические процессы считаются базой финансового формирования, и их высокий уровень дает возможность гарантировать конкурентоспособность государства в долговременной возможности также выработать наилучшую концепцию управления производством. Но формирование нынешней индустрии не каждый раз основывается на инновационной базе. Потребность активизации инвестиционной деятельности и модернизации изготовления представлены ключевыми проблемами, стоящими перед всеми регионами Российской Федерации, ветвями и сферами деятельности. Все эти особенности требуют создания успешных стимулов для перехода российской экономики с сырьевого на инновационный путь развития, мер по повышению инвестиционного потенциала, разработки новейших инструментов понижения инвестиционных рисков и создания стимулов для заграничных инвестиций. В современной России в рамках реализации политики неоиндустриализации машиностроение можно рассматривать как базу формирования инновационной экономики. Нынешние наукоемкие разработки не могут быть изолированы от бизнес-среды, что позволяет в ходе близкого взаимодействия субъектов предпринимательства ускорить ход областей, которые нуждаются в улучшении с точки зрения внедрения, интеграции в иные отрасли, легкости в работе. Разумное управление ресурсами, которыми располагает промышленный бизнес при производстве продукции, и одновременное повышение качества и конкурентоспособности выпускаемой продукции позволяют решить следующие

задачи: обеспечить увеличение доли сырьевых и энергетических ресурсов, эффективные технологии, снижение удельных затрат на сырье, топливо и энергетические ресурсы при соблюдении условий, гарантирующих их качество, улучшить использование топливно-энергетических ресурсов, а также увеличить долю возобновляемых источников энергии, разработка и внедрение инновационных материалов с высокой энергоэффективностью. Далее отмечены ключевые мероприятия по решению отмеченных задач: реализация больших инвестиционных проектов по энергоснабжению и энергосбережению, помощь энергоснабжения и энергосбережения областными правительству, формирование политики предприятий в зоне энергоснабжения и ресурсосбережения. Экспорт сырья является конкурентным преимуществом, а сырьевая экономика служит подушкой безопасности для будущего России. При этом в первичном секторе занято всего 10% населения, а значит, другие отрасли просто обязаны развиваться. Основную долю российского экспорта составляют: минеральные продукты, топливно-энергетическая продукция и металлы. Это означает, что сейчас идет экспорт сырья и импорт технологий. В связи с этим выявление направлений науки и техники, обладающих максимальным потенциалом для формирования экономики будущего, является одной из задач, стоящих перед страной. Достижение экономического роста и повышение качества жизни населения невозможно без решения одной из сложнейших социально-экономических задач - реформ, комплексной модернизации и развития конкурентоспособного отечественного производства. Основными направлениями инновационного развития являются производство аэрокосмических технологий, нанотехнологий, композиционных материалов, атомной энергетики и водорода, биомедицинских технологий для поддержания жизни и защиты человека и животных, отдельные направления природопользования и экологии. Согласно намеченному в стратегии плану, переход России на инновационный путь развития должен пройти в два этапа: «повышение инновационной восприимчивости предприятий и экономики в целом», намеченный на 2011-2013 годы, и увеличение участия частного сектора в финансировании общих внутренних расходов на НИОКР(2014-2020гг). Темпы роста ВВП (ВВП) широко используются в мире как модель эффективности социально-экономического развития страны. Это признак того, что России долгое время не хватало ведущих держав. Большая часть роста ВВП на Западе была достигнута за счет научных разработок новых технологий, систем и инструментов. Наука и техника определяют не только динамику экономического роста, но и уровень конкуренции в мировом сообществе. К сожалению, гордиться России пока нечем: ее доля в мировой торговле наукоемкой продукцией составляет почти 0,3%, а доля инновационной продукции — менее 5% от общего объема промышленного производства. Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что важными требованиями для реализации концепции инновационного экономического развития являются: промышленно-технологическое развитие на национальном и региональном уровнях, восстановление промышленного сектора, производственно-технологические инновации, программы НИОКР, создание и пересмотр системы попечителей инноваций и реформ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бекетов Н. Перспективы развития национальной инновационной системы России Н. Бекетов // Вопросы экономики. 2004. 7. С. 101
2. Валентей С. Контринновационная среда российской экономики С. Валентей // Вопросы экономики 2005. 10. С. 133.
3. Голиченко О. Российская инновационная система: проблемы развития О. Голиченко // Вопросы экономики 2004. N14. С. 18.
4. Гурков И.Б. Так ли пышен инновационный расцвет? // ЭКО 2005. N 10. С. 21.
5. Друкер П. Задачи менеджмента в веке: учеб. пособие: пер с англ. П. Друкер. М.: Изд. Дом Вильямс, 2002. С. 120.
6. Кочетков С. Оценка инновационного потенциала промышленных предприятий С. Кочетков Вопросы экономики. С. 34.
7. Лукша О.П. Европейский опыт мониторинга и оценки инновационной политики: уроки для России О.П. Лукша, П.В. Сушков // ЭКО 2006. 10. С. 65

Щевердин Д.В.

*студент 2 курса направления подготовки
41.03.04 Политология*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sheverdin D.V.,

2nd year student 41.03.04 Political science

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

PROBLEMS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN MODERN RUSSIA

Аннотация: рассмотрены различные проблемы цифровизации экономики, а также возможности цифровой экономики; отмечены основные инструменты и ключевые факторы цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровая безопасность, цифровизация.

Annotation: various problems of digitalization of the economy, as well as the possibilities of the digital economy, are considered; the main tools and key factors of digital transformation are noted.

Keywords: digital economy, digital security, digitalization.

Проблема цифровизации экономики России стала как никогда актуальной в свете последних мировых событий. Отключение РФ от международной платежной системы “SWIFT” серьезно затруднило развитие предпринимательства в России. Уход многих разработчиков программного обеспечения с российского рынка также повлиял на изменение темпов роста цифровизации экономики. В современных условиях деглобализации, очень важно создать мощную отечественную базу по подготовке специалистов и увеличить инвестиции в эту отрасль.

Ключевыми факторами в цифровой трансформации экономики, формирующими ближайшее будущее, являются информационные технологии, которые условно разделены на такие блоки: большие данные; технологии связи, квантовые и суперкомпьютерные технологии; технологии блокчейн, киберфизические системы, цифровое проектирование и моделирование интернет-вещи, в том числе индустриальные, облачные вычисления, развитие робототехники, искусственный интеллект. Отметим основные инструменты цифровизации: большие данные (big data); интернет вещей; блокчейн; интеллектуальные информационные технологии.

Начиная с 2017 года в мире буквально началась гонка за мировое лидерство в области искусственного интеллекта. Целый ряд стран, включая Канаду, Японию, Сингапур, Китай, ОАЭ, Финляндию, Данию, Францию, Великобританию, Южную Корею и Индию, выпустили стратегические планы развития ИИ. Ученые выделяют следующие сегменты в рынке ИИ: автономные роботы (включая самоходные транспортные средства), экспертные системы, автоматизированные онлайн-помощники и цифровые ассистенты, нейрокомпьютеры и

встроенные системы. Дается прогноз развития мирового рынка систем ИИ, при этом используются такие сегменты рынка, как глубокое обучение, машинное обучение, обработка естественного языка и машинное зрение. Разные аналитики используют различное сегментирование рынка ИИ и, соответственно, разные абсолютные оценки. Однако все сходятся в том, что это крайне динамичный рынок. По прогнозам, доход от прямого и косвенного применения программного обеспечения ИИ вырастет с 1,4 млрд долларов США в 2016 году до 59,8 млрд долларов к 2025 году, то есть в 42 раза [2].

Несмотря на очевидные достоинства цифровых технологий и их положительный в целом эффект для производителей и потребителей товаров и услуг, некоторые последствия их широкого применения вызывают беспокойство и вопросы, в частности, усиливающееся доминирование крупных компаний на рынках и цифровое неравенство.

Главным стержнем цифровизации является «большие данные» – огромные объёмы цифровой информации: данные о людях и их жизни, социальной сфере; данные о государственных процессах, ресурсах, оборонной сфере, армии, промышленности, картографии, аэро- и фотосъёмки, (в том числе с помощью дронов), космической съёмки; данные, прежде считавшиеся секретными и т.д.) и технологии их обработки. Неслучайно, «цифровую экономику» называют – «экономикой данных». Но именно здесь таится опасность [3]. Базы данных станут основанием для принятия решений и будут определять «жизненные траектории граждан» и стратифицировать общество. При этом существующие тенденции свидетельствуют о том, что во всем мире активно нарастают процессы получения несанкционированного доступа к персональным данным человека, капитализации информации о нем, стихийного формирования рынка информации. В некоторых странах возникло такое явление, как «кража цифровой личности» (хакеры-киберпреступники могут украсть цифровую личность человека и, выдавая себя за него, взять кредит, похитить финансы, разрушить репутацию и пр.), при этом доказать ничего не возможно.

Крупнейшие мировые компании работают над технологией блокчейн и инвестируют в ее развитие. Ожидается, что блокчейн окажет существенное влияние на телекоммуникационную индустрию: операторы будут осваивать блокчейн для совершенствования систем биллинга, предоставления финансовых сервисов, идентификации пользователей и услуг децентрализованного голосования. Одна из проблем при использовании технологии «блокчейн» – криптостойкость защиты данных. Она зависит от того, какая криптография (алгоритмы, стандарты) и какое программное обеспечение будут использоваться. Многие считают, что виртуальные валюты являются лучшим капиталовложением. Однако использование криптовалют на мировом рынке показало, что они оказались подвержены значительным колебаниям [3].

Кроме того внедрение цифровизации связано с негативными последствиями социального характера. Цифросфера, дополняя и совершенствуя техносферу, порождает еще большее социальное неравенство между теми, кто полностью вошел в цифровую «новую реальность» и теми, кто не вошел в неё. Компании, продвигающие роботов во все сферы жизни общества, пытаются доказать, что роботизация – путь в «золотое будущее» человечества. По прогнозам к 2030 году роботы лишат работы треть населения земли. Применение ИКТ, автоматизации и роботизации, безусловно, необходимо, прежде всего, там, где присутствие человека в принципе невозможно (в силу его физиологических особенностей), в опасном для здоровья людей производстве, в различных сферах – в исследовании космоса, восстановлении природной экосистемы, в военной сфере, в производственных процессах, в медицине [1].

Однако особенно большую опасность для любой страны, вставшей на путь цифровизации, представляет вероятность, и даже неизбежность значительного изменения структуры трудовой занятости. Сегодня одной из ключевых проблем в области ИТ во всем мире является дефицит квалифицированного персонала. Это касается не только развивающихся, но и развитых стран. Данная проблема особенно остро стоит в России, где демографическая ситуация весьма неблагоприятна. Стоимость специалистов неуклонно растет, а усложняющиеся ИТ требуют все больше квалифицированных специалистов. ИТ-рынок не

может развиваться за счет постоянного привлечения все большего количества специалистов. Одна из особенностей облачных вычислений состоит в том, что они позволяют снизить потребность в ИТ-специалистах: часть работы выполняется небольшим количеством высококвалифицированных специалистов, которые работают в дата-центре провайдера и обслуживают большое число клиентов, а операции, не требующие высокой квалификации сотрудников, переносятся на уровень самообслуживания [2].

Для снижения названных рисков нужны специальные усилия, они должны стать неотъемлемой частью общих программ содействия цифровизации. Это позволит не только снять эти угрозы, но и полнее воспользоваться преимуществами цифровизации, вывести национальную экономику и социальную сферу страны на уровень, соответствующий новой технологической эпохе.

В России в цифровой сфере одной из основных проблем, которая формирует и другие трудности, является отсутствие определенности стратегического развития некоторых регионов с учетом цифровой трансформации. Несмотря на то, что Программа развития цифровой экономики России была утверждена еще в 2017 году, на сегодняшний день не все регионы в равной степени ее выполняют. Отсюда по большей части и начинается разрыв в цифровом развитии регионов РФ.

Как представляется, Россия также может активизировать использование цифровых технологий для повышения эффективности экономики и улучшения качества жизни населения. Катализатором развития ИТ и цифровых технологий в целом в последние годы в России стали санкции. Возникшие у государственных структур и корпораций проблемы с доступом к различным цифровым технологиям, а также риски возникновения проблем с поддержкой и обновлением цифровых продуктов для широкого круга российских компаний заставили правительство страны и госкорпорации заняться импортозамещением. Обеспечение цифровой безопасности и достижение технологической независимости России невозможно без создания собственной технологической базы и национального ИКТ-сектора: отечественных высокопроизводительных компьютерных систем, отечественной элементной базы, своего программного обеспечения и своих оригинальных цифровых технологий.

Создание цифровых платформ управления экономикой – это стратегически важная задача, решение которой способно не только восстановить материальное производство, заложить основу внедрения будущих инноваций, но и обеспечить опережающее развитие России. Необходимо сосредоточиться на направлениях, где накапливается мощный технологический потенциал будущего, а это цифровые, другие так называемые сквозные технологии, которые сегодня определяют облик всех сфер жизни.

Важным является развитие качественно иного уровня экономики по составу и структуре, поэтому необходимым следует признать создание и развитие новых предприятий, поддержку стартапов, которые будут жизнеспособны в условиях цифровой конкуренции, сквозную автоматизацию основных производственных процессов, развитие рынка персонализированного производства и потребления, увеличение совокупной эффективности субъектов экономической деятельности, мобилизацию знаний через обмен, создание новых рабочих мест в высокотехнологичных отраслях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бийчук А.Н. Цифровая трансформация бизнеса в современной экономике // Экономическая среда. – 2017. – № 2 (20). – С. 14-16.
2. Прохоров А., Коник Л. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. – М.: ООО «АльянсПринт», 2019. – 368 с.
3. Разумовская Н.Д. Цифровая экономика / Н.Д. Разумовская, Л.А. Рябиченко, О.Н. Четверякова. – М.: ООО «Графика», 2018. – 64 с.

Шендеровская В.У.

*магистр 1 курса направление подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Линский Д.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Shenderovskaya V.U.

*Master of the 1st course direction of training
38.04.01 Economy*

Supervisor:

Scientific adviser:

Linsky D.V.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

EFFECTIVE MANAGEMENT OF INFORMATION RESOURCES AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF ENTERPRISES

Аннотация: В статье исследована роль информационных ресурсов как одного из факторов развития производства, особенности управления ими в рамках предприятия.

Ключевые слова: управление, информационные ресурсы, конкурентоспособность, производство.

Annotation: The article examines the role of information resources as one of the factors of production development, the features of their management within the enterprise.

Keywords: management, information resources, competitiveness, production.

Изменение подходов к определению роли информации в сложных социально-экономических системах связано с проблемой повышения эффективности информационных систем, задействованных в общих системах управления. В рыночных условиях актуальным для определения результатов деятельности социально-экономической системы является минимизация времени между завершенными производственно-хозяйственными операциями, изменением параметров внешней среды и их информационным отображением при принятии управленческих решений.

Управление предприятиями и организациями (которые являются сложными социально-экономическими системами), в первую очередь, связано с обменом информацией между компонентами системы, а также с ее внешней средой. При стратегическом управлении конкурентоспособностью предусмотрено получение информации о состоянии системы и ее внешней среды в определенном временном периоде, что значительно поднимает требования к характеристикам обеспечивающих информационных технологий, которые должны отражать результаты изменений с целью обеспечения выполнения управленческих решений и их адекватности.

Современный уровень экономического развития отечественных предприятий характеризуется увеличением роли информационных технологий как ключевого фактора обеспечения их конкурентоспособности. Одним из направлений достижения эффективности является автоматизация управления информационными потоками для поддержки управленческих решений и внедрение программных средств, на базе которых создаются информационные системы [4].

Эффективность управленческой деятельности в значительной степени определяется ее информационным обеспечением, поскольку информация является основой процесса управления. Без информации невозможно сформулировать цели управления, оценить ситуацию, определить проблему, принять управленческое решение, проконтролировать его выполнение. Достоверную, полную, упорядоченную, доступную информацию оценивают, как ресурс наряду с материальными, финансовыми, трудовыми ресурсами. Управление информационными ресурсами является одним из основных элементов эффективного менеджмента. Таким образом, информация в управленческом решении имеет особый уровень в зависимости от ее вида.

Управленческая деятельность основывается на определенной информации, отражающей внутреннюю и внешнюю среду функционирования предприятия. Факторы и результаты деятельности предприятия представляют собой определенным образом переработанную и зафиксированную информацию [2, с. 140].

Все продукты деятельности предприятия можно рассматривать как отражение определенной информации, использованной в процессе их создания. Рост влияния информации с позиций эффективного использования потенциала предприятия приводит к выводу, что основой экономических явлений выступает информация, а труд - лишь механизм ее материализации. Она отражает переход знаний об окружающем мире в желаемые формы предметов, процессов, явлений и тому подобное.

Информация как совокупность необходимых сведений знаний проведения учета, анализа, контроля, принятия и организации выполнения решений выступает неотъемлемым элементом управления. С одной стороны, она отражает условия, свойства, закономерности и особенности функционирования предприятия, его системы управления, а с другой - опосредует трудовую деятельность работников предприятия, определенные формы отношений между ними, которые постоянно используются в производстве, распределении, обороте и использовании продукции.

Из вышеприведенного можно сделать вывод, что управление конкурентоспособностью - это динамический процесс, связанный с использованием значительных объемов разноплановой информации, которая характеризуется постоянным изменением параметров и показателей, которые отражают внешнюю и внутреннюю среду предприятия. Своевременное выявление этих изменений, прогнозировать и оперативно реагировать на них, а также видеть перспективу для принятия эффективных решений - основная цель управления.

В связи со значительным уровнем сложности получения и обработки информации для эффективного управления деятельностью предприятий необходимо создание и использование информационных систем. Предприятия используют значительное количество информационных систем для различных сфер своей деятельности.

Информационную систему обеспечения управления можно определить, как формальную систему для выдачи администрации информации, необходимой для принятия решений [3, с. 84].

Следует отметить, что цель информационной системы обеспечения управления заключается не только в том, чтобы просто выдать и обработать некоторую информацию. Информационная система обеспечения управления должна быть ориентирована на пользователя, то есть информация, которую она обрабатывает, должна служить потребностям тех руководителей, которые ее получают.

Информационные системы предусматривают использование информационных технологий. Любая информационная система характеризуется наличием технологии, которая

превращает входные данные в результирующую информацию в нужном виде. Такие технологии принято называть информационными [5, с. 76].

Информационная технология не может существовать отдельно от технической и программной среды. Термин «информационные технологии» отражает огромное количество разнообразных технологий в различных компьютерных средах и предметных областях.

Современные информационные технологии, основанные на профессиональном использовании информационного ресурса, позволяют управленцам эффективно действовать в сложной внешней среде, минимизируя риск.

Под информационным обеспечением деятельности предприятия понимается совокупность форм, методов и инструментов управления информационными ресурсами, необходимых и пригодных для реализации аналитических и управленческих процедур, обеспечивающих стабильное функционирование предприятия, его устойчивое перспективное развитие [1].

Информационные ресурсы являются основой информационного обеспечения деятельности предприятия и определяют его стратегический успех. Предпосылки информационного обеспечения деятельности предприятия формируются под непосредственным влиянием факторов его внешней и внутренней среды и ориентируют предприятие на увеличение объемов информационных ресурсов, используемых для управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник. — М.: Институт международного права и экономики. Изд. «Триада», «Лтд», 2015. — 384 с.
2. Виханский О.С. Наумов А.И. «Менеджмент» — М.: Экономистъ, 2014. — 288 с.
3. Ивахненко С.В. Информационные технологии в организации бухгалтерского учета и аудита: учеб. пособие. / С.В. Ивахненко, 3-е изд., Испр. и доп. - М.: Знание, 2016. - 350 с.
4. Кортни Хью. Стратегия в условиях неопределенности / Хью Кортни, Джейн Керклэнд, Патрик Вигеры // Вестник McKinsey. - 2014. - № 1 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.vestnikmckinsey.ru>
5. Медведев В.Т. Анализ риска. — М.: Инженерная экология, 2014 — 540 с.

Щербинина А.И.

студент 2 курса направления подготовки
45.03.01 Филология

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Shcherbinina A.I.,

2nd year student of the direction of training

45.03.01Philology

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

LEADERSHIP IN MANAGING AN ORGANIZATION

Аннотация: в данном исследовании было изучено понятие, сущность лидерства и его место в управленческой системе организации. Была проведена работа по анализу взаимоотношений руководителей с подчиненными, а также по повышению продуктивности этих взаимоотношений. Вместе с тем в данной работе мы из представленных данных пытались понять, каким лидер должен быть в будущем. Обозначена необходимость повышения социальной ответственности современных руководителей организаций, то есть лидеров.

Ключевые слова: лидер, управление, организация, лидерские качества.

Annotation: In this study, we have been asked to examine the concept, the essence of leadership and its place in the management system of an organization. The relationship between supervisors and their subordinates has been reviewed and the efficiency of this relationship has been enhanced. However, the authors in this paper have tried to understand what kind of leader should be in the future. The author emphasizes the need to enhance the role and responsibility of modern leaders of organizations.

Keywords: leadership, governance, organization, leadership.

Актуальность рассматриваемого вопроса заключается в том, что для любого человеческого сообщества еще с древних времен требовался лидер, иначе это сообщество неминуемо ждало разделение и уничтожение. Сегодня лидерство является важным фактором успеха в любой профессии и сфере деятельности. Именно соединение в менеджере профессиональных и лидерских качеств, даст наилучший результат, и поможет организации преодолеть трудности и выйти на совершенно новый уровень своего развития.

Для того, чтобы рассмотреть роль лидера в организации, необходимо обозначить, кто же такой лидер.

Лидер – наиболее авторитетный член группы, который организует деятельность свою и тех, кто ему подчиняются, для достижения целей группы. Но лидер не просто регулирует действия членов своей группы, но еще и является связующим звеном в двух

взаимодополняющих системах взаимоотношения в группе: деловой и личной. Именно лидер находит баланс во взаимодействии с этими двумя системами, и если отношения из одной системы противоречат отношениям в другой, то команда не сможет работать успешно и эффективно.

Человеку, взявшему на себя роль лидера, необходимо вносить наибольший вклад в достижение общей цели, помогать другим и вселять в них уверенность в достижимость поставленных целей. Лидер стоит во главе группы, поэтому он обязан лучше всего разбираться в той деятельности, которую предстоит выполнить его группе. Лидер чаще всего выражает не своих потребностей, а потребностей своей группы и организации.

Проанализировав некоторые данные в исследованиях феномена лидерства, мы пришли к выводу, что если персонал выполняет только правила и предписания своего руководства, то они будут работать примерно на 60-65% своих возможностей, по сути дела только выполняя тот объем работы, необходимый для того, чтобы оставаться на занимаемой должности. Однако, если же поставить к ним лидера, который сможет вызвать у них эмоциональный отклик, то персонал начинал работать гораздо продуктивнее, иногда даже превышая предписанный план работы.

Однако, в настоящих коллективах не только лидер воздействует на работников, но и работники воздействуют на лидера. В соответствии с этим можно выделить три степени благоприятности климата, которые показывают, насколько лидеру будет просто реализовать свой потенциал в команде. Достаточно легко лидерам в тех группах, где работники доверяют и симпатизируют ему, четко выполняют все возложенные на них обязанности, а положение лидера подкреплено реальной властью. Такую ситуацию можно отнести к легкой степени. Те ситуации, где сотрудники выполняют только свою работу, а межличностные отношения слабо развиты как с лидером, так и между собой, можно отнести к средней степени. А ситуации, где персонал в серьез не воспринимает лидера, и у него нет достаточного количества рычагов воздействия на них, является самой трудной для выполнения лидеров своих функций степенью.

Исходя из практики, лидерами в команде становятся не сразу. Так как на этот процесс влияют множество факторов: характер человека, умения, навыки в определенной сфере деятельности и т.д.

При этом следует различать лидерство и управление. У этих с виду схожих понятий есть фундаментальное различие – управление заключается в эффективном выполнении плана работы, а лидерство делает упор на моральном состоянии людей, их мотивации и правильности предпринимаемых действий в процессе создания продукта. Важным качеством лидера является видение цели и умение точно, и продуктивно реализовать её.

Согласно Эмори Богардусу, которая строится на наборе таких психических свойств руководителя, как энергичность, умение моделировать различные ситуации, тактичность и высокий интеллект. Ральф Стогдилл стал автором структуры других качеств, присущих лидеру – уверенность, организаторские таланты, знание психологии личности, сильная воля. На практике данная концепция была опровергнута, т.к. неформальное лидерство присуще человеку, не обладающему особыми рабочими и социальными достижениями[1].

Также известный психолог Зигмунд Фрейд выдвинул концепцию, согласно которой склонность к лидерству наблюдается у морально неполноценных людей, чье детство прошло в нездоровой социально-психологической среде, у людей, обладающих потребностью господствовать и подчинять ради устранения личных комплексов. Такой тип личности озадачен собственной властью и, как правило, нарушая социальные права работников, не достигает эффективных результатов управления.

В зарубежных исследованиях мы часто встречали различия в понятиях лидера и менеджера, которые проявлялись в степени формального и неформального авторитета. Различия состоят в том, что менеджер действует согласно устоявшейся схеме управления, а лидер свои решения принимает на интуитивном уровне. Именно отличие деятельности от принятых в научных кругах правил и ярко выраженный уникальный стиль руководства и

делают репутацию у конкретного управленца, и помогают выделиться ему на фоне остальных. На уникальность стиля руководства влияют такие характеристики, как: четкость своей позиции, творческие способности, гибкость в принятии управленческих решений, генерация идей и оптимистичный настрой в решении неприятных и неожиданных ситуаций и т.д. Умелый лидер четко работает со своим коллективом, умеет видеть его недостатки и старается находить пути для их устранения. Для современного менеджера такие качества, как: настойчивость, самоконтроль, рациональность, тоже входят в положительные качества.

В результате исследования можно сделать несколько важных выводов, раскрывающих роль лидера в управлении организацией. Во всем мире существуют огромное множество различных компаний и объединений, а значит, лидеры будут нужны всегда. Именно поэтому лидерство и по сей день остается темой обширных научных исследований.

По большому счету, из всех способов воздействия на персонал, лидер является самым эффективным. Благодаря своим субъективным характеристикам, и объективным знаниям, лидер способен правильно организовать деятельность коллектива, помочь и направить на путь повышение производительности труда[2].

Таким образом, руководители команд будут нужны всегда. Роль лидера, при спокойной обстановке в команде, не так легко прослеживается, как в непредвиденных ситуациях. Именно в неординарных ситуациях роль лидер становится решающей. Не только успех предприятия, но и сам факт, что команда, состоящая из совершенно разных людей, может работать как единое целое, полностью зависит от лидера.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лидерство – сущность, понятие, теории лидерства, открытый образовательный портал HRHelpline–[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://hrhelpline.ru/liderstvo-7/> (дата обращения: 30.03.2022)
2. Сайт Федерального образовательного портала / Моргунов Е.Б. Лидерство в организации. –[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/text/19156325/> (дата обращения: 30.03.2022)

Щурик С.С.

*студент 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Shchurik S.S.

4 year student, 38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD, Associate Professor of personnel
management Department*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АДАПТАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

ADAPTATION OF HR MANAGEMENT SYSTEMS IN THE MODERN CONDITIONS

Аннотация: В статье приводятся основные направления адаптации систем управления персоналом к современным условиям деятельности организаций.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, адаптация, система, организация.

Annotation: The main directions of adaptation of personnel management systems to modern conditions of organizations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, adaptation, system, organization.

При оценке персонала в новой системе управления персоналом за основу необходимо брать оценку профессионально важных качеств, отражающих требования рабочего места и корпоративных взаимодействий внутри коллектива, а также лояльности, приверженности целям и задачам организации, способность к развитию.

При развитии системы управления персоналом организация труда будет рассматриваться, как социально-экономический процесс и предполагает полное включение личности работника в процесс трудовой деятельности.

Для современных предприятий, которые стремятся развивать свою систему управления персоналом, данный элемент уже рассматривается, как системообразующая единица, которая приходит на замену традиционной формы разделения труда в организации. Современные организации должны функционировать на основе стратегически-ориентированной концепции, и предполагает комплексное включение персонала в систему стратегического развития всей организации.

При переходе на более высокий уровень в системе управления персоналом первостепенное место играет мотивация трудовой деятельности, которая должна идти в соответствии со стратегией организации и придавать смысловую стратегическую нагрузку деятельности каждого работника и активизировать его внутренние потребности и полностью использовать скрытые резервы и потенциал профессиональной деятельности.

Оценка персонала проводится комплексно, рассматривается в контексте управленческого процесса. На смену единоличного принятия управленческих решений и

административной системы управления приходит коллективная разработка планов и решение проблем, которые неизбежны в деятельности любой организации.

Не смотря на то, что в исследуемой организации преобладает традиционный тип системы управления персоналом, такой как – отдел кадров, однако задатки перехода к системе управления персоналом, однако, необходимо понимать, что в настоящее время, в эпоху цифровой трансформации социально-экономических процессов общества, необходимо быть готовыми к новым трансформациям систем управления персоналом. При переходе к системе управления человеческими ресурсами или, по мнению многих ученых, социальному менеджменту, усиливается роль интеллектуального капитала, самоорганизации деятельности, креативности знаний, многообразия и многоаспектности решаемых проблем персоналом.

В связи с цифровыми трансформациями общества, в новую систему управления персоналом необходимо включать такие элементы, как: развитие трудового и личного капитала персонала, многофакторная оценка сотрудников, а также мероприятия по командообразованию и развитию корпоративного духа.

Динамичности развития внешней среды деятельности организации предполагает постоянную работу с человеческим капиталом, расширением его профессиональных компетенций, а также формированием личностных ориентиров персонала в соответствии со стратегическими целями деятельности организации. Специалисты службы управления персоналом должны учитывать динамичность развития рыночных процессов и работать на опережение, необходимо внедрять схемы опережающего развития.

Основными качествами новой системы управления персоналом должны являться: поиск решений на основе достижений науки и техники (технологический аспект), умения воплотить идею в жизнь, предварительно обосновав ее, уметь работать в команде, видеть перспективу, даже в условиях неопределенности.

Важным аспектом, при построении новых систем управления персоналом является формирование реального лидера, который будет вектором развития внутри коллектива. Важным аспектом является то, что модель формального лидерства уходит на второй план, в настоящее время ценятся лидеры, сочетающие в себе задатки, как формально, так и неформального лидерства.

Командообразование, как системообразующий элемент эффективной деятельности персонала организации, позволит совместно реализовывать бизнес-идею, воплотить ее в бизнес-процесс, позволит выработать реальные действенные формы организации труда, а также выстроить социальную группу внутри организации, которая позволит достичь поставленные цели и будет нацелена на результат.

Вышеперечисленные элементы современной системы управления персоналом позволят направить всю совокупность условий создания, функционирования и развития коллектива в правильное русло. Невозможно жестко и резко трансформировать существующую привычную форму управления персоналом в организации, модификация должна происходить плавно с учетом особенностей трудового коллектива, который должен принимать изменения, понимая их пользу и необходимость.

При внедрении новой системы оценки персонала, основывающейся на современном методическом инструментарии, предлагается использовать комплекс новых для предприятия методов, таких как методы KPI и оценки 360 градусов. Использование данных методов не исключает традиционные методы оценки в том числе и аттестацию персонала, однако цели данной оценки будут направлены не на выявление недостатков в работе а на выявление скрытого потенциала, возможностей и перспективного развития работников предприятия.

На смену бюрократическо-административной системе взаимоотношений в коллективе, которая носит обезличенный характер и подчинена производственно-технологическому процессу, должна прийти система, основанная на принципах социального партнерства. Данная система позволит развивать межколлективные отношения, повышать роль и значение персонала в процессе достижения целей организации и даже их постановки. В вопросы формирования новой системы управления персоналом должны комплексно включаться

вопросы удовлетворения социальных и этических потребностей человека, защиты его прав, свобод и личных желаний.

Вся система управления персонала должна быть направлена не на поддержание достигнутого уровня деятельности организации, а на ее развитие на перспективу, при этом персонал получает большую степень самостоятельности при принятии решений, касающихся организации труда и корпоративных взаимоотношений. Позиционируя себя, как часть команды, работник меняет свое отношение к труду, начинает проявлять большую инициативу и на первый план уже выходят не материальная мотивационная составляющая, а нематериальная, подкрепленная командным духом и здоровой конкуренцией в процессе трудовой деятельности. В данном случае предлагается трансформация принципов сотрудничества в сторону принципов социального партнерства в процессе трудовой деятельности.

Приобретая такие профессиональные качества, как: самоопределение, самоорганизация, мобильность, самостоятельность, работник самостоятельно распределяет усилия, как между трудовыми, так и личностными аспектами, что способствует рациональности организации трудового процесса и переходу к удовлетворению трудом и отношению к выполнению профессиональной функции.

Проявляя развитость знаний, креативность мышления, работник полностью включает личностные аспекты в процесс труда, что гармонизирует данный процесс и формирует действительно эффективность трудовой деятельности, что способствует эффективности деятельности организации и высоким итоговым показателям.

На основании вышеизложенного необходимо выделить главные аспекты развития системы управления персоналом и перехода ее на современный качественный уровень. Организационная реорганизация трансформируется в готовность к изменениям, повышение эффективности персонала происходит через систему саморазвития и дополнительной ответственности. Структурные изменения происходят через инициативность и самоорганизацию, бюрократический стиль управления трансформируется в демократический и либеральный. Обязательный переход от управления по вертикали к управлению по горизонтали, а также уделяется повышенное внимание использованию таких управленческих действий, как: координация и консультирование.

Все вышесказанное подтверждает неизбежность трансформаций систем управления персоналом на современном этапе. Стремительное развитие социально-экономических процессов общества, а также тотальное распространение процессов цифровизации и технологического предпринимательства требует от руководителей и специалистов по управлению персоналом современных, инновационных подходов в процессе управления человеческими ресурсами, игнорируя тенденции развития общества, деятельность организаций обречена на выживание и стагнацию.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федорова, Н. В. Управление персоналом: Учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. - М.: КноРус, 2018. - 384 с.
2. Хрусталёв, А. В. Формирование кадровой стратегии и кадровой политики организации / А. В. Хрусталев // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 39. – С. 3081–3085.

Юдина Н.А.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Yudina N.A.,

*undergraduate 2nd year of study,
38.04.01 Economy*

Scientific advisor:

Trojan I.A.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

**РЕАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ
ЧЕРЕЗ ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В
УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ**

**REALIZATION OF THE RESOURCE POTENTIAL OF THE ORGANIZATION OF
THE SERVICE SECTOR THROUGH THE INSTRUMENT OF PUBLIC-PRIVATE
PARTNERSHIP IN CONDITIONS OF ECONOMY DIGITALIZATION**

Аннотация: Осуществление эффективной деятельности хозяйствующего субъекта, его конкурентоспособность зависят от ряда составляющих, в том числе, от ресурсного потенциала самого хозяйствующего субъекта. Одним из инструментов реализации потенциала организации является ГЧП. Статья посвящена исследованию сущности государственно-частного партнёрства. Изучена законодательная основа и направление развития ГЧП в хозяйственной деятельности крымского региона в условиях цифровизации.

Annotation: The implementation of effective activities of an economic entity, its competitiveness depend on a number of components, including the resource potential of the economic entity itself. One of the tools for realizing the potential of the organization is PPP. The article is devoted to the study of the essence of public-private partnership. The legislative basis and direction of development of PPP in the economic activity of the Crimean region in the context of digitalization have been studied

Ключевые слова: государственно–частное партнёрство, ресурсный потенциал, хозяйствующий субъект, организация, цифровизация.

Keywords: public-private partnership, resource potential, economic entity, organization, digitalization.

Каждый хозяйствующий субъект – будь то промышленное предприятие или организация сферы услуг, или другой субъект предпринимательской деятельности, стремятся добиться наилучших успехов в своей работе. В число составляющих, оказывающих влияние на экономическую деятельность организации, наряду с внешними условиями, входят и внутренние, представляющие собой ресурсный потенциал хозяйствующего субъекта.

Рыночные условия деятельности предприятий требуют принятия оптимальных управленческих решений по определению объемов, избранию целевых рынков реализации продукции, обеспечению прибыльной деятельности и стабильного финансового состояния предприятия, предусматривающего оптимальное сочетание и эффективное использование всех ресурсов компании. В современных условиях цифровизации механизм управления ресурсным потенциалом предприятий не полностью отвечает задачам повышения эффективности их работы, получения высоких окончательных результатов, дальнейшего развития. Ресурсный потенциал предприятия – это совокупность взаимосвязанных ресурсов, используемых для производства продукции, оказания услуг, это система ресурсов, используемых комплексно, состоящая из взаимодополняемых элементов, применяемых в процессе общественного производства [1]. Величина этого потенциала определяется объемом отдельных видов ресурсов (земельных, материальных и трудовых), находящихся в распоряжении предприятия. Одним из инструментов реализации потенциала организации является государственно-частное партнёрство (далее – ГЧП).

Зарубежный опыт показывает, что благодаря применению ГЧП именно в отраслях сферы услуг достигается определённый эффект. Особенностью проектов ГЧП является тесная связь между их участниками, совмещение различных функций управления. Так, органы государственной власти и местного самоуправления в проектах ГЧП выступают не только источниками влияния, но и заказчиками, и спонсорами, и членами команды управления проектом.

Государства при разработке законодательных актов относительно внедрении ГЧП руководствуются разработанным Европейской экономической комиссией Организации Объединенных Наций, в 2008 году «Практическим руководством по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнёрства».

Основные формы участия органов государственной власти в государственно-частном партнёрстве: концессионное соглашение, соглашение о ГЧП (МЧП). Организационно-правовой механизм государственно-частного партнерства включает следующие модели: 1) BOT (создание объекта «под ключ»; 2) сотрудничество (создание акционерного общества); 3) эксплуатационная (частное предприятие берёт на себя все риски по планированию, финансированию, реализации проекта и последующей эксплуатации объекта ГЧП). Среди приоритетных направлений реализации ГЧП, отмечена сфера оказания услуг населению.

Республике Крым в наследство от Украины досталась разрушенная экономика, полностью изношенная инфраструктура. Федеральное правительство России уже вложило немало средств на восстановление хозяйственных структур региона, но было бы неправильно рассчитывать только на трансферты из федерального бюджета. Необходимость модернизации устаревших объектов приводит к поиску внебюджетного финансирования, которое в мировой практике осуществляется на основе механизмов государственно-частного партнерства.

В Российской Федерации принят Закон от 13.07.2015 № 224-ФЗ «О государственно-частном партнёрстве, муниципально-частном партнёрстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». На основании этого закона в Республике Крым создана законодательная база по вопросам реализации ГЧП, в которую вошли: Постановление Совета министров Республики Крым от 15.02.2016 г № 50 «Об утверждении Порядка межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти Республики Крым по вопросам заключения концессионных соглашений, реализуемых на территории Республики Крым»; Постановление Совета министров Республики Крым от 27. 07. 2017 № 389 «О некоторых вопросах реализации проектов государственно-частного партнёрства»; Положение «О системе управления проектной деятельностью в исполнительных органах государственной власти Республики Крым и органах местного самоуправления муниципальных образований в Республике Крым», утверждённое Постановлением Совета министров Республики Крым от 25.07.2017 № 371.

Распоряжением Совета министров Республики Крым от 14.01.2020 г. № 6-р утверждена «Концепция развития государственно-частного партнёрства в Республике Крым на 2020 - 2025

годы», в которой определены приоритетные направления реализации ГЧП, среди них, сфера оказания услуг населению [2]. В Концепции дано определение сущности понятия «Государственно-частное партнерство», как «...долгосрочного сотрудничества на долгосрочной основе между органами государственной власти и частными предпринимателями, при котором все необходимые ресурсы (например, ноу-хау, средства производства, персонал и т.д.) предоставляются партнерами для совместного использования в общей организационной структуре, а возможные проектные риски распределяются между партнерами».

Постановлением Совета министров Республики Крым от 27 мая 2019 года № 285 создан Межведомственный координационный совет по развитию государственно-частного партнёрства на территории Республики Крым, являющийся постоянно действующим совещательно-консультативным и координационным органом при Совете министров Республики Крым.

На базе АО «Корпорация развития Республики Крым» создан проектный офис по содействию в организации инфраструктурных проектов государственно-частного партнёрства. Участие Республики Крым в государственно-частном партнерстве может осуществляться в финансовой, имущественной форме, а также в форме информационной поддержки. Правительство Республики Крым рассчитывает на интерес к проектам ГЧП в Крыму не только со стороны российских бизнесменов, но и от иностранцев.

В период 2018-2021 годы в Республике Крым заключены концессионные соглашения, реализуемые на территории Республики Крым: два из них – относятся к обеспечению безопасности дорожного движения сроком на 10-12 лет; одно – по строительству и реконструкции систем холодного водоснабжения сроком на 30 лет.

В 2021 году составлен перечень объектов, в отношении которых планируется заключение концессионных соглашений на территории Республики Крым, всего 172, из них: 2 – в области ЖКХ, 3 – в сфере спорта, 1 – в сфере культуры, остальные – в области водоснабжения.

Развитие ГЧП в условиях цифровизации должно стать ключом к реформированию системы государственного управления, новой концепцией отношений государства и бизнеса, которая способна стать локомотивом преобразований как в системе государственного управления, так и в коммерческом секторе региона.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бурлакова Е.Т. Ресурсный потенциал промышленного предприятия / Е.Т. Бурлакова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. - 2017. - №13. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnyypotentsial-promyshlennogo-predpriyatiya>
2. Концепция развития государственно-частного партнёрства в Республике Крым на 2020 - 2025 гг. – Электронный ресурс. – URL: <https://docs.cntd.ru/document/561686575>

Юнюшкина Е.Б.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.01 «Лечебное дело»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Финогентова А.В.,

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Yunushkina E. B.

*1st year student of the direction of training
38.03.03 Medical business*

Scientific adviser:

Finogentova A.V.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Economic Theory,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ

LABOR ECONOMICS AND HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL INSTABILITY

Аннотация: В статье говорится о том, что внедрения новых технологий с одной стимулирует повешение производительности человеческого труда, а с другой стороны влечет серьезные изменения в занятости человеческих ресурсов. Цифровизация несет в себе ряд негативных факторов как то повышение уровня безработицы среди тех работников, которые не имеют достаточного опыта для трудоустройства.

Ключевые слова: экономическая деятельность, технологии, баланс, человеческий ресурс, рабочие места, труд, подбора персонала, социальная активность, амбиции и опыт

Annotation: The article says that the introduction of new technologies on the one hand stimulates an increase in human labor productivity, and on the other hand entails serious changes in the employment of human resources. Digitalization carries a number of negative factors, such as an increase in the unemployment rate among those workers who do not have sufficient experience for employment.

Keyword: economic activity, technology, balance, human resource, jobs, labor, recruitment, social activity, ambitions and experience

Тенденции к увеличению удельного веса экономической деятельности, основанной на цифровых технологиях, внедренных во все сферы производства и бизнеса электронных платформ, расширение сферы электронной коммерции, производство и реализация цифровых товаров и услуг, явно прослеживается в новейшей мировой экономической истории.

Цифровая экономика имплементирована в жизнь развитых стран. В глобальном смысле внедрение цифровых технологий неизбежно подтолкнет к изменению текущей стадии общественной и экономической эволюции.

Как всякая сложная система, цифровая экономика требует стабильности и упорядоченности. Одновременно необходимость поддержания разумного баланса между

продуктивностью, прибыльностью производства и бизнеса и социальными аспектами труда работников, в условиях данной формации требует достаточно гибких и нетривиальных подходов для поддержания такой стабильности баланса.

Изучение процесса развития цифровой экономики позволяет выделить ряд ключевых факторов определяющих его успешность: наличие профессиональных кадров; заинтересованность и возможности предпринимательского сообщества; объем материально-финансовых ресурсов; развитая и гибкая система управления; политические процессы [1].

Необходимые структурные изменения цифровой экономики включают прежде всего создание большого количества рабочих мест, выполнение трудовых обязанностей на которых связано использованием цифровых технологий.

Неизбежностью является тот факт, что труд автоматизируется, многие производственные процессы будут выполняться роботами, внедряется искусственный интеллект.

Для цифровой экономики характерно постепенно сокращение участия человека в производственных процессах, что с одной стороны стимулирует повешение производительности человеческого труда, а с другой стороны влечет серьезные изменения в занятости человеческих ресурсов.

Безусловно внедрение цифровых технологий создает новые возможности занятости, в том числе в дистанционном формате, что предоставляет работникам поддерживать баланс «работа-семья», развивать творческий потенциал, снимает многие барьеры, в том числе гендерные, позволяет развиваться нестандартным формам занятости: кратковременная самозанятость, фриланс и т.п. [2].

Основной ценностью для человеческого ресурса, занятого в цифровой экономике, является знание. Таким образом, конкурентные преимущества работника оцениваются в сфере это личных специфических качеств получать и применять знания и производить новые.

Вместе с тем внедрение цифровых технологий влечет снижение востребованности труда низкой квалификации. В зону риска попадают профессии рутинного труда (банковские работники, бухгалтеры, аналитики, операторы колл-центров, таксисты и т.п.) [3].

Прогресс в области цифровых технологий достаточно динамичен и зависит, прежде всего, от того насколько успешно и качественно будут подготовлены специалисты IT-технологий, а также от того, как формируется новый вид ресурса – денные.

Доступность к информации формирует не только неожиданные эффекты социального развития общества в целом, но и трансформирует экономические отношения, меняет подходы к управленческим решениям.

Скорость внедрения новой информации в производства является одним из основных факторов его успешности. В связи с чем растут требования к таким качествам работников как креативность, нестандартность мышления, коммуникабельность, самоорганизация, умение работать в команде, убеждение.

Управленческий труд не создает материальные блага, но координирует, направляет и организовывает деятельность тех, кто эти блага создает [4].

Сложность и многообразие управленческого труда состоит в разрешении многоплановых задач правового, психологического, технического и организационного характера. Выражением результата успешности управленческих решений является повышение эффективности работников умственного труда.

Также важным фактором развития является внедрение новых технологий и моделей занятости. Так, большое распространение получают так называемые виртуальные рабочие места. Внедрение таких технологий значительно упрощает вопросы администрирования и делает непрерывными бизнес-процессы. Безусловно, существеннее подобной модели невозможно без наличия облачных сервисов, новых способов связи и передачи информации, доступ в интернет и др. [5]. Внедрение большего числа подобных моделей занятости требует усовершенствования трудового законодательства.

Отдельно следует отметить возможность автоматического подбора персонала, в частности избежание таких рутинных процедур как первичный отсев кандидатов с помощью онлайн инструментов. Создание и ведение различных баз, существование программ для подбора персонала, что позволяет HR-специалисту выполнять свою работу достаточно динамично и продуктивно.

Ни для кого не секрет, что социальная активность в социальных сетях также влияет на возможность (вероятность) трудоустройства на ту или иную должность, особенно высшего звена управления, ряда профессий (педагог, в правоохранительные органы и т.п.).

Цифровизация также затронула такие сферы взаимодействия руководителей и подчинённых, как обратная связь, системы постановки и оценки достижения цели, что усиливает вовлеченность сотрудников и повышает качество их работы.

Поддержанию указанных навыков способствует внедрение программ непрерывного обучения. Достаточно массовое распространение получили различные онлайн курсы. Крупные компании поощряют корпоративное обучение своих работников, их нацеленность на развитие и карьерный рост.

Особую ценность для компаний приобретают так называемые «таланты». Новая тенденция состоит в том, что лучших сотрудников HR-менеджеры стараются удерживать, а сотрудников с меньшими амбициями – развивать. Растет внимание к сотрудникам с высоким, но нереализованным потенциалом, исходя из предположения, что по отношению к ним целесообразно проводить корректирующие мероприятия, предоставлять им возможность планировать свою карьеру [5].

Необходимо отметить, что цифровизация несет не только позитивные изменения, но и таит в себе ряд негативных факторов как то повышение уровня безработицы среди тех работников, которые не хотят или не могут приспособиться к изменениям в обществе, среди молодежи, которая не имеет достаточного опыта для трудоустройства, людей предпенсионного возраста.

В заключении возможно сделать вывод о том, что развитие цифровой экономики требует новых форм и типов занятости. Внедрение цифровых технологий усиливает разделение труда между работниками, машинами и алгоритмами. Появляются новые требования к навыкам и развитию работников, изменяется их среда жизни и работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петров, А.А. Цифровизация экономики: проблемы, вызовы, риски. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-problemy-vyzovy-riski/viewer> (дата обращения: 25.03.2022)
2. Волкова, А.С. Изменение подходов к использованию человеческих ресурсов под воздействием цифровых технологий / А.С. Волкова, Д.С. Константинова, М.М. Кудяева, Ю.А. Масалова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/110736> (дата обращения: 25.03.2022)
3. Морозова, О.И. Проблемы кадрового дефицита в условиях цифровой экономики / О.И. Морозова, А.В. Семенихина. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://research-journal.org/economical/problems-kadrovogo-deficita-v-usloviyakh-cifrovoj-ekonomiki/> (дата обращения: 25.03.2022)
4. Круглов, Д.В. Трансформация управленческого труда в условиях цифровой экономики / Д.В. Круглов, А.М. Воротынская, Е.А. Поздеева Е.А. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://giefjournal.ru/node/1280> (дата обращения: 25.03.2022)
5. Загребельная, Н.С. Управление человеческими ресурсами в цифровой экономике. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.publishing-vak.ru/file/archive-economy-2019-1/37-zagrebelnaya.pdf> (дата обращения: 25.03.2022)

Ядрова М.В., Шаронова К.С.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Короленко Ю.Н.

*ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Sharonova K.S., Yadrova M.V.,

2nd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Korolenko Yu.N.,

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

*V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

PROGRESS OF SERVICE BUSINESS TRENDS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: в статье определена актуальность и значение современных тенденций развития сферы услуг в условиях цифровой трансформации. Проанализированы основные тренды в сфере услуг и выделены наиболее актуальные на сегодняшний день, а также определены перспективы их применения в организациях.

Ключевые слова: сфера услуг, инновации, самообслуживание, искусственный интеллект, цифровая безопасность.

Annotation: in the article actuality and value of modern progress of service business trends are certain in the conditions of digital transformation. Basic trends are analysed in the field of services and the most actual are distinguished to date, and also the prospects of their application are certain in organizations

Key words: service, innovation business, self-service, artificial intelligence, digital safety.

Последние три десятилетия сфера услуг во многом устанавливает основные макроэкономические характеристики многих стран мира, существенно превосходит промышленный сектор экономики и сельское хозяйство по размеру валового внутреннего продукта, лидирует по количеству новейших рабочих зон и числу занятых, является основным сектором в обеспечении стабильного развития и борьбы с нищетой во всём мире. Непрерывный рост производительности труда в промышленности и сельском хозяйстве за счёт внедрения новейших технологий и возрастающей автоматизации процессов, делает сферу услуг главным источником стабильной занятости для всех [4, с. 45].

На сегодняшний день технологии, сопряжённые с обслуживанием покупателей, формируются намного быстрее, нежели когда-либо. Возникают различные решения для автоматизации и ускорения деятельности контакт-центров – с голосовых и чат-ботов вплоть до анализа речи и виртуальных помощников на основе искусственного интеллекта. Все эти технологические процессы упрощают обслуживание клиентов и увеличивают результативность всех процессов.

Развитие сферы услуг – многофункциональная процедура, которая в последние несколько лет обуславливается сочетанием последующих основных тенденций:

1. Корпоративные мобильные приложения.
2. Самообслуживание.
3. Технологии видеосвязи в обслуживании клиентов.
4. Конфиденциальность и прозрачность.
5. Прогнозирование запросов клиентов.
6. Искусственный интеллект.

Корпоративные мобильные приложения – это закрытые интернет-порталы или мессенджеры, доступ к которым могут приобрести только лишь работники компании. Создание корпоративных мобильных приложений является одной из самых популярных тенденций во всём мире. Согласно статистическим данным, фирмы повысили уровень прибыли, когда работники обрели доступ к корпоративным мобильным приложениям.

Данные приложения совершенствуют внутреннюю коммуникацию внутри компаний, увеличивают удовлетворённость сотрудников, а также повышают эффективность труда. В 2022 году можно увидеть очень большое количество организаций, которые планируют разработку корпоративного мобильного приложения для собственной компании [2].

Под самообслуживанием в контакт-центрах подразумевается возможность для покупателя найти решение собственной проблемы самостоятельно с помощью голосового бота, никак не вступая в разговор с живым оператором. Это выгодно абсолютно всем, так как покупатели смогут быстро и без помощи других приобрести ответы на собственные вопросы, а операторы никак не будут перегружены незначительными задачами.

В службу поддержки фирм поступает множество звонков, большинство из которых просто автоматизировать. Например, с помощью голосового бота можно выяснить статус заказа, просто назвав его номер: он выяснит сведения в CRM-системе и предоставит всю необходимую информацию.

В современном мире возможности самообслуживания становятся необходимым компонентом в работе контакт-центров, так как дают возможность удовлетворить потребности покупателей и увеличить лояльность к бренду.

Технологии видеосвязи в обслуживании клиентов. По мере того как новое поколение клиентов, ориентированных на технологии, становится финансово независимым, фирмы сталкиваются с необходимостью развивать свои возможности общения с аудиторией. Это является особенно актуальным в 2022 году, когда из-за изменяющихся условий работы формат видео стал наиболее распространённым видом общения для множества организаций: школы, фитнес-клубы и в том числе сфера недвижимости. Таким образом, тренд на видео продолжит совершенствоваться, захватывая новые сферы.

На первый взгляд, обслуживание покупателей с помощью видеозвонков может показаться новинкой, на самом деле определённые бренды уже используют такого рода подход. Например, Amazon, предлагает поддержку видео на своих устройствах Kindle посредством функции Mayday. Данные технологии активно применяются, в том числе и в медицине. В этом году сеть больниц «Скандинавия» настроила онлайн-консультации медицинских работников, применяя технологии видеоконференцсвязи.

Конфиденциальность и прозрачность. В период звонка в call-центр зачастую можно услышать фразу «Этот разговор записывается». Это показатель того, что фирма исследует историю запросов покупателей и стремится персонализировать свои предложения, а также отслеживает общую статистику разговоров с покупателями.

Применяя запись телефонных разговоров, фирмам немаловажно не забывать о защите индивидуальных данных, так как ее утечка может стоить больших средств и репутации. Ни один потребитель не желает, чтобы его индивидуальные сведения стали доступными или чтобы его преследовали с неинтересными предложениями. Поэтому важно обеспечить защиту индивидуальных и демографических данных каждого покупателя.

Прогнозирование запросов клиентов. Фирмы стремятся прогнозировать запросы покупателей и решать их проблемы вплоть до того, как раздражённые покупатели обратятся в контакт-центр. Например, жилищно-коммунальные предприятия имеют все шансы точно прогнозировать вероятные задержки в обслуживании в выходные дни, так как большая часть запросов действует именно в это время.

Подобные фирмы в периоды пиковой активности зачастую предлагают своим клиентам помощь и варианты самообслуживания. Это позволяет уменьшать число входящих звонков в контакт-центр [3].

Искусственный интеллект. Программы и устройства, умеющие осуществлять многочисленные задачи одновременно, носят наименование «искусственного интеллекта». Основная его отличительная черта – полное исключение человеческого фактора. Важные достоинства ИИ – космическая скорость обработки сведений, возможность обучения системы, экономия на человеческих ресурсах.

ИИ на сегодняшний день изменяет большое число бизнес-процессов:

1. Административная сфера: виртуальные ассистенты координирующие запросы, организующие совещания, бронирующие поездки.
2. Связь с клиентами: чат-боты, диалоговый ИИ.
3. Преодоление языкового барьера: системы мгновенного перевода.
4. Цифровая безопасность: внедрение программ определения образов [1].

Таким образом, рассмотренные основные шесть трендов в сфере обслуживания клиентов, являются наиболее актуальными на сегодняшний день. Применение цифровых технологий позволяет снизить уровень затрат и повысить рыночную устойчивость компаний в условиях неопределённости. В организациях, которые будут использовать хотя бы один из вышеперечисленных трендов, увеличится вероятность роста прибыли и повышение уровня удовлетворённости клиентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. B-MAG.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://b--mag-ru.turbopages.org/b-mag.ru/s/17-trendov-segodnja-ot-interneta-veshhej-i-virtualnoj-realnosti-do-ii-i-fintech/>. – (Дата обращения: 14.03.2022).
2. Vc.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/future/232862-osnovnye-trendy-v-sozdanii-mobilnyh-prilozheniy-2021-2022gg>. – (Дата обращения: 14.03.2022).
3. Vc.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vc.ru/future/176227-trendy-servisnogo-obsluzhivaniya-po-itogam-2020-goda>. – (Дата обращения: 14.03.2022).
4. Горбашко Е.А., Тенденции развития сферы услуг в условиях цифровой трансформации экономики / Е.А. Горбашко, Н.Ш. Ватолкина // ТТПС. – 2019. – №3 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-sfery-uslug-v-usloviyah-tsifrovoy-transformatsii-ekonomiki>. – (Дата обращения: 14.03.2022).

Яшкин А.В.

*канд. экон. наук, доцент кафедры ГМУ
ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»
г. Москва, Россия*

Yashkin A.V.

*PhD in economics, Associate Professor of the
Department of GMU FGBOU VO
"Plekhanov Russian University of Economics"
Moscow, Russia*

**УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ НА
ОСНОВЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИЧНЫХ ПОДСОБНЫХ ХОЗЯЙСТВ
НАСЕЛЕНИЯ С КРУПНЫМИ СЕЛЬХОЗПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ**

**SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF RURAL MUNICIPAL TERRITORIES BASED ON
THE MECHANISM OF INTERACTION OF PERSONAL SUBSIDIARY FARMS OF THE
POPULATION WITH LARGE AGRICULTURAL PRODUCERS**

Аннотация Работа посвящена проблеме развития муниципальных образований на селе через взаимодействие ЛПХ и крупных сельскохозяйственных предприятий. В качестве основы взаимодействия предлагается использование консалтинго-координационных центров, которые обеспечат доступ владельцев личных подсобных хозяйств к материально-техническим средствам крупных сельхозпроизводителей и рынкам сбыта.

Ключевые слова: муниципальные образования, личные подсобные хозяйства населения, сельскохозяйственная продукция, консалтинго-координационный центр

Annotation: The paper is devoted to the problem of the development of municipalities in rural areas through the interaction of private farms and large agricultural enterprises. As a basis for interaction, it is proposed to use consulting-coordination centers that will provide access to the owners of personal subsidiary farms to the material and technical means of large agricultural producers and sales markets.

Keywords: municipalities, personal subsidiary farms of the population, agricultural products, consulting and coordination center

Сельские муниципальные образования России занимают площадь более 17 млн. км², численность населения, проживающего в этих образованиях составляет более 37 млн. человек, что составляет почти четверть всего населения страны. [1] Большая часть жителей сельских территорий имеют свои личные подсобные хозяйства, в которых производится 25% сельскохозяйственной продукции страны. Однако, за последние годы значительно сократилась посевная площадь ЛПХ. Если в 1995 году она составляла 4435 тыс. га, то уже в 2020 году она сократилась вдвое и на сегодня составляет 2266 тыс. га. (Рис.1)

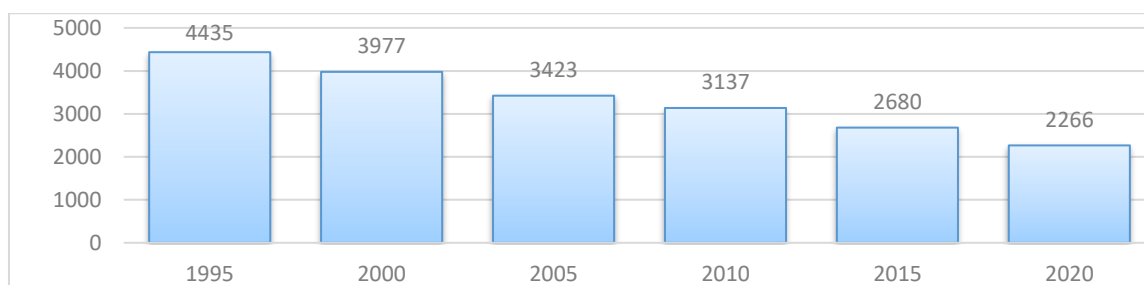


Рисунок 1 – Динамика посевных площадей в ЛПХ [2]

Это привело и к снижению объемов производства овощей и картофеля. Производство картофеля упало на 65%, капусты, огурцов, свеклы, моркови, лука стали выращивать в два раза меньше. Практически сохранили свои позиции кабачки, тыква и другие бахчевые культуры. (Табл.1)

Таблица 1 – Динамика объемов производства овощей и картофеля в ЛПХ [2]

Вид продукции	2000	2005	2010	2015	2020	2020 к 2000, %
Картофель	2561	2064	1590	1201	906	35,4
Капуста всех видов	101	82	74	56	46	45,5
Огурцы	69	60	50	43	37	53,6
Помидоры	106	98	82	73	64	60,4
Свекла столовая	35	30	26	20	16	45,7
Морковь столовая	53	47	39	29	24	45,3
Лук репчатый	75	65	54	40	34	45,3
Чеснок	26	29	25	22	19	73,1
Кабачки	22	19	21	19	19	86,4
Тыква	21	23	24	24	21	100,0
Прочие овощи	34	44	39	48	36	105,9
Бахчевые продовольственные культуры	39	22	49	75	60	153,8

Эта ситуация вполне объяснима тем, что происходит рост доходов населения страны и горожане, которые раньше приезжали в летний период в деревню сажать огород, стали больше путешествовать и отдыхать.

Между тем, импорт овощей и картофеля составляет значительную долю в балансе этой продукции. Они составляют по овощам от 10 до 20% всего потребления, по картофелю около 2% за период с 1990 по 2020 годы. В натуральном выражении разница между импортом и экспортом картофеля составляет от 300 до 1500 тыс. тонн, овощей в среднем от 2000 до 3000 тысяч тонн за этот же период. [2]

Долгие годы эта ситуация всех устраивала, однако в осенне-зимний период 2021-2022 годов произошел резкий рост стоимости овощной продукции. В бюджете домохозяйств доля затрат на овощи и картофель значительно возросла. Это привело к переосмыслению многими жителями страны, и, в первую очередь, сельских муниципальных образований, отношения к возможностям выращивания сельскохозяйственной продукции на личных приусадебных участках.

По нашему мнению, государству необходимо поддержать это стремление через механизм взаимодействия ЛПХ и крупных сельскохозяйственных предприятий, которые обладают материальными и финансовыми ресурсами. Сотрудничество можно организовать

через создание в каждом регионе центров, координирующих взаимодействие ЛПХ и сельхозпредприятий.

Основная цель создания консалтинго-координационных центров взаимодействия личных подсобных хозяйств населения с крупными сельхозпроизводителями заключается в мобилизации внутренних производственных резервов сельских муниципальных территорий. По замыслу, консалтинго-координационный центр, выполняя функцию по координации взаимодействия между государственными и муниципальными органами власти, крупными сельхозпроизводителями, научными организациями и личными подсобными хозяйствами населения, организует:

- 1) на возмездной основе доступ владельцев личных подсобных хозяйств к материально-техническим средствам крупных сельхозпроизводителей (технике и навесному оборудованию);
- 2) приобретение по оптовым ценам кормов, семенного материала и удобрений для нужд личных подсобных хозяйств;
- 3) мероприятия по сбыту аграрной продукции, произведенной в личных подсобных хозяйствах;
- 4) популяризацию современных подходов и методов организации производства сельскохозяйственной продукции, технологиям выращивания продукции растениеводства и животноводства.

Формат создания консалтинго-координационных центров может быть различным, например, как:

- 1) подведомственный государственный орган;
- 2) государственное или муниципальное унитарное предприятие;
- 3) некоммерческая общественная организация;
- 4) коммерческая организация на базе крупного сельскохозяйственного предприятия (с элементами социального предпринимательства);
- 5) производственно-сбытовой кооператив собственников личных подсобных хозяйств

Создание консалтинго-координационных центров взаимодействия личных подсобных хозяйств населения с крупными сельхозпроизводителями позволит в короткие сроки (3-5 лет) существенно нарастить производство овощей и бахчевых культур (+30-50%), а также плодово-ягодной продукции, тем самым не только на 100% обеспечить население экологически чистыми продуктами питания [3], но и создать возможности для ее экспорта.

Данное в статье предложение позволит повысить устойчивость аграрных муниципальных территорий [4] за счет увеличения доходов сельских жителей, роста занятости на селе, сокращения миграционных потоков в городские агломерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. База данных показателей муниципальных образований [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ykmb3eKg/munst.htm> (дата обращения: 05.04.2022)
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 05.04.2022)
3. Яшкин А. В., Баландина С. В. Влияние масштабов сельскохозяйственного производства на экологизацию и гармоничное развитие аграрных территорий // Управленческий учет. - 2022. - №3. - Ч.1. - С. 148-153.
4. Yashkin, A. V. Achievement of Value Markers of the Harmonious Development of Agrarian Territories in the Volga Federal District in the Context of Russia's National Security. / A. V. Yashkin, G. M. Zinchuk, A. I. Ilyina, S. V. Balandina // Journal of Environmental Management and Tourism, – 2022. – (Volume XIII, Spring), – 1(57). P. 181- 196. DOI:10.14505/jemt.v13.1(57).17

Ядрова М.В., Шаронова К.С.

*студенты 2 курса направления
подготовки 38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Yadrova M.V., Sharonova K.S.

2nd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.

*PhD, Associate Professor of the Department of
Personnel Management,*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ПРИМЕНЕНИЕ ЧАТ-БОТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

THE USE OF CHATBOTS IN THE EDUCATIONAL FIELD

Аннотация: в данной работе были выделены основные преимущества и функции чат-бота в образовательной сфере, а также рассмотрены и проанализированы три популярных виртуальных помощника.

Ключевые слова: чат-бот, образовательная сфера, Flow.ai, Pomodoro Bot, University Schedule Bot.

Annotation: in this paper, the main advantages and functions of a chatbot in the educational field were highlighted, and three popular virtual assistants were considered and analyzed.

Keywords: chatbot, educational sphere, Flow.ai, Pomodoro Bot, University Schedule Bot.

Интернет, в настоящее время представляющий глобальный информационный ресурс, кроме полноценного источника различной полезной для абсолютно всех информации, также считается главной формой виртуального общения. С целью реализации такого общения сформированы многочисленные информационные сервисы. В современном обществе наблюдается тенденция к переходу на онлайн сервисы, предоставляющие услуги дистанционного обучения.

Увеличивается число обучающих онлайн-платформ, стремительно формируется национальная площадка открытого образования, всё больше студентов предпочитают заочную форму обучения, – всё это приводит к тому, что появляется необходимость в удобных разноплановых информационных сервисах, и одним из таких инструментов в образовательном процессе являются чат-боты.

Цель данной работы – рассмотрение чат-ботов и их функций в образовательной сфере.

Чат-бот – это программа-собеседник, имитирующая человеческое взаимодействие при помощи текста или голоса. Основной его функцией считается автоматический ответ на команду, введенную пользователем. Они не требуют установки, бесплатны и не занимают отдельное место в памяти телефона.

Чат-боты в сфере образования имеют все шансы работать в качестве помощников педагогов, администрации учебного заведения, дополнительного и обслуживающего персонала

с целью оказания помощи в решении не только образовательных задач, но и в организации воспитательной работы в университете.

Чат-боты обладают преимуществами в организации образовательного процесса перед традиционным программным обеспечением [2]:

- предлагают необычный метод взаимодействия;
- сохраняют историю коммуникаций с обучающимся, что дает возможность ему перечитать ответ на ранее поставленный вопрос;
- могут помочь ученикам быть заинтересованными и мотивированными в процессе обучения.

Функции чат-ботов, используемых в образовательном процессе, могут быть достаточно широки [1, с.17]:

- активизация обучающихся за счёт возможного получения тематических дополнительных материалов и обратной связи;
- поддержка и разгрузка преподавателей при регламентных контрольных событиях;
- знакомство обучающихся с материалами по конкретной дисциплине, причем структурированное, правильно выстроенное;
- имеющейся базой знаний по дисциплине;
- автоматизированное проведение промежуточных рубежных контролей и заключительной аттестации обучающихся;
- возможность построения личных образовательных траекторий, обучающихся на основе, с одной стороны, анализа существующего объёма знаний, а с другой - рассмотрения поведения обучающихся при тестировании;
- групповые и персональные консультации, информационное сопровождение, в том числе, пошаговые подсказки, наводящие вопросы и прочее.

Применение чат-ботов не ограничивается описанными ранее функциями, существует множество разных чат-ботов, которые могут помочь учащимся в самообразовании, например, поиск требуемых книг, обучение нового языка, поиск курсов для прохождения и многое другое. Некоторые из таких чат-ботов, которые уже применяются в образовательном процессе, представлены ниже [3]:

1. Flow.ai – интернет-площадка, позволяющая преподавателю в простом подсознательно ясном интерфейсе создать бота. Предполагает собой веб-сайт, в котором с помощью блоков проектируется закономерность работы бота. Тестирование учащихся по конкретной дисциплине – это одна из задач, которую способен сделать педагог, уже после чего проанализировать результаты, присланные студентами. Практичность заключается в том, что не обязательно понимать тот или иной язык программирования, достаточно овладеть интуитивно понятным интерфейсом. Кроме того, у этой платформы имеется огромный выбор приложений, с которыми данная площадка может интегрироваться, например, WhatsApp, Telegram.

2. Pomodoro Bot – бот для работы с техникой тайм-менеджмента «помидор», что может помочь удерживать концентрацию и сохранять эффективность. Сущность его в том, чтобы распределить упражнение на равные блоки, где определенное время отведено на отдых. К примеру, 25 минут работы, 5 минут передышки. О начале и завершении отдыха, бот напишет сообщение непосредственно в чат мессенджера.

3. University Schedule Bot – чат-бот предоставляющий возможность просматривать расписание в институте. Из заявленных функций бота можно отметить следующие: выбор группы/преподавателя с целью просмотра конкретного расписания; просмотр расписания на каждый день недели; получение уведомления с расписания на сегодня в конкретное время.

Каждый из рассмотренных чат-ботов имеет свою задачу, которую полноценно осуществляет, предоставляя учащимся и преподавателям комфортные инструменты для

упрощения обыденных задач. В не далёком будущем, развитие искусственного интеллекта, даст возможность осуществлять все больше задач, связанных с образовательным процессом.

Взаимодействие с мессенджерами уже преобладает у современных студентов над общением в социальных сетях. Таким образом, чат-боты обладают большим потенциалом в образовании, и сложно не согласиться с суждением, что любая задача, которую чат-бот забирает на себя взамен педагога, даёт возможность преподавателю освободить время на то, чтобы сконцентрироваться на своей основной работе – обучении.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горячкин Б.С., Галичий Д.А., Цапий В.С., Бурашников В.В., Крутов Т.Ю. Эффективность использования чат-ботов в образовательном процессе // E-Scio. 2021. №4 (55). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-ispolzovaniya-chat-botov-v-obrazovatelnom-protsesse> (дата обращения: 17.03.2022).

2. Дробахина, А. Н. Образовательные чат боты: назначение, применение, перспективы / А. Н. Дробахина // Информационно-коммуникационные технологии в педагогическом образовании. – 2021. – № 5(74). – С. 17-20.

3. Язецкий, Е. Ю. Чат-бот как средство сопровождения образовательного процесса / Е. Ю. Язецкий. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 17 (359). – С. 17-20. – URL: <https://moluch.ru/archive/359/80327/> (дата обращения: 17.03.2022).

Яновская А.А.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Yanovskaya A. A.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

THE ROLE OF EMOTIONAL INTELLIGENCE IN PROFESSIONAL ACTIVITY

Аннотация: в статье рассмотрена роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по персоналу, а также выявлены основные параметры системы эмоционального интеллекта для эффективной работы персонала организации. Определена важность эмоционального интеллекта в аспекте эмоционального выгорания сотрудников.

Ключевые слова: эмоциональный интеллект, эмоциональное выгорание, персонал.

Annotation: the article examines the role of emotional intelligence in the HR manager's activities, and also identifies the main parameters of the emotional intelligence system for the effective work of the organization's personnel. The importance of emotional intelligence in the aspect of emotional burnout of employees is determined.

Keyword: emotional intelligence, emotional burnout, staff.

Сегодня специалисты по управлению человеческими ресурсами все больше склоняются к высокому значению эмоционального интеллекта в профессиональной деятельности. Но, в тоже время, многие не понимают и не осознают роль эмоционального интеллекта, которая состоит в идентификации эмоций, применении эмоциональной составляющей для решения задач, понимании и контроле над эмоциями, что в принципе отличает человека от автоматизированных систем и роботов.

Эмоциональный интеллект выполняет важную роль и позволяет решать широкий круг профессиональных задач, например, в сфере управления человеческими ресурсами эмоциональный интеллект позволит оценить персонал, проводить обучение и его развитие, разрешить конфликтные ситуации, выстроить взаимоотношения с сотрудниками и руководителем и т.д. [3].

Достаточно большое количество задач, затрагивающие эмоциональный интеллект, связаны с функциональными обязанностями специалиста, который выполняет эти задачи ежедневно. Эмоциональный интеллект выступает в роли развивающейся особенности, то есть необходимо систематически проводить работу с целью улучшения данного аспекта. А благодаря использованию специальных профессиональных программ можно развивать все составляющие эмоционального интеллекта.

Основными преимуществами высокого уровня эмоционального интеллекта выступает:

- возможность максимально полно чувствовать настоящее эмоциональное состояние человека и в правильном аспекте использовать его для дальнейшего решения профессиональных задач;
- умение эффективно применять техники восстановления после стрессов, а также более правильно управлять собственными эмоциями в момент резких перепадов настроения;

– способность качественно и быстро определять эмоциональные проявления человека и на их основе использовать наиболее эффективные способы поведения с ним [1].

Проводимые исследования показали, что чем больше человек понимает собственные эмоции, эмоции других людей, а также понимает из-за чего возникает та или иная эмоция, тем больше у него информации для принятия более верного решения, что позволяет ему быть более эффективным в своей профессиональной деятельности. Это возникает в следствии того, что человек с достаточно высокоразвитым эмоциональным интеллектом понимает, на что влияет каждая эмоция, какую энергию она дает и как ее лучше использовать. Он понимает, какие эмоциональные проявления для его профессиональной деятельности принесут эффективность, а какие на оборот, повлияют на неблагоприятный исход трудовой эффективности.

Стоит отметить, что нет негативных или позитивных эмоций. Все они своего рода оказывают на человека правильное воздействие. Но, рассматривая эмоции с точки зрения ситуации, он могут быть уместными и неуместными, в зависимости от положения человека в обществе на данный момент [2].

Таким образом, необходимо отметить, что высокий уровень эмоционального интеллекта помогает избежать профессиональное выгорание сотрудников, что является существенным его преимуществом. Так как именно профессиональное выгорание служит важной проблемой в трудовой деятельности. А одной из популярных причин выгорания является неумение использовать эмоциональную составляющую для решения профессиональных задач. Именно понимание в какую задачу необходимо направить ту или иную эмоцию дает возможность рационально распределять внутренние ресурсы и эффективно осуществлять профессиональную деятельность.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Исаева, О.М. Роль эмоционального интеллекта в деятельности менеджера по управлению персоналом / О.М. Исаева, Г.А. Мкртычян // Организационная психология. – 2019. – №2. – С. 52-66.

2. Как HR-менеджеру прокачать эмоциональный интеллект [Электронный ресурс] // HR. – Режим доступа: [https:// hr-tv.ru/articles/kak-hr-menedzheru-prokachat-emotsionalnyj-intellekt-.html](https://hr-tv.ru/articles/kak-hr-menedzheru-prokachat-emotsionalnyj-intellekt-.html) (Дата обращения: 03.04.2022).

3. Эмоциональный интеллект и его рол в развитии карьеры [Электронный ресурс] // Icareer. – Режим доступа: https://icareer.ru/blog/emotional_intelligence (Дата обращения: 03.04.2022).

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Приветственное слово</i>	3
<i>Абдурахманов Р.Л.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РАБОТНИКОВ КАК НЕОТЪЕМЛЕМАЯ ЧАСТЬ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ОРГАНИЗАЦИИ	4
<i>Абилова С.Р.</i>	
«ИНТЕРНЕТ ПОВЕДЕНИЯ» (INTERNET OF BEHAVIORS) КАК НОВЫЙ ЭТАП ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭПОХИ	7
<i>Аблякимова Э. Д., Пищеркова Д. А.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ДОСТИЖЕНИЯ	10
<i>Абоян К.М.</i>	
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В РАМКАХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	14
<i>Авдиль Э.Э., Винник У. В.</i>	
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	16
<i>Адаманова З. О.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ШЕСТОГО ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО УКЛАДА	19
<i>Адджисалиев Ш.Ш.</i>	
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА	22
<i>Анисимова Н.Ю.</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ ПОДГОТОВКИ КАДРОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	25
<i>Апти Л. Р.</i>	
ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ: ОСНОВНЫЕ ХАРАКТЕРИСТИКИ И СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ	28
<i>Аскеров Н.С.</i>	
ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА РОССИИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНЫХ САНКЦИЙ	31
<i>Асмолова Л.М.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ	34
<i>Балко С.В.</i>	
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ	37
<i>Балков М.С., Кравченко Л.А.</i>	
ИНФОРМАЦИОННАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	39
<i>Бариев К.М.</i>	
ЦИФРОВЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	42
<i>Белоколодов Н.О.</i>	
ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА РАЗВИТИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	45

<i>Белоусова Н.П.</i> ПРИМЕНЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОЦЕССЕ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА	47
<i>Благих И.А.</i> ПРОЕКТ БОЛЬШАЯ ЕВРАЗИЯ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОТРУДНИЧЕСТВА РОССИИ И КИТАЯ В СФЕРЕ СПГ (ПРОИЗВОДСТВА И ТОРГОВЛИ СЖИЖЕННЫМ ПРИРОДНЫМ ГАЗОМ)	49
<i>Белоусова В.А.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	52
<i>Блект О.В.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ.....	55
<i>Белоусова Н.П., Русскина В.А.</i> ВЛИЯНИЕ МОТИВАЦИИ НА СОКРАЩЕНИЕ ТЕКУЧЕСТИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	57
<i>Богачев К.Р.</i> РАССМОТРЕНИЕ ВОЗМОЖНОСТИ ПЕРЕХОДА НА ЧЕТЫРЁХДНЕВНУЮ РАБОЧУЮ НЕДЕЛЮ В РОССИИ.....	60
<i>Болгова Э.А.</i> АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ	63
<i>Бондаренко Д.А.</i> ЦИФРОВАЯ ПЛАТФОРМА – ИННОВАЦИОННОЕ НАПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕГИОНА.....	66
<i>Боровкова А.С.</i> ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В НОВЫХ УСЛОВИЯХ	69
<i>Бражникова Д. Д.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА НА РЫНОК ТРУДА.....	71
<i>Брунчак В.Г.</i> ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ КОМПАНИИ	73
<i>Бузуев И. С.</i> ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В ЗДРАВООХРАНЕНИИ.....	76
<i>Бурдина Е.Г.</i> СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	79
<i>Буркова Е.О.</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В СВЯЗИ С ВНЕДРЕНИЕМ ЦИФРОВИЗАЦИИ	81
<i>Бурлак Т. С.</i> РОЛЬ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА	83

<i>Бучко В.Р.</i>	
ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РЫНОК УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	86
<i>Вавильченкова Д.А.</i>	
РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	88
<i>Ваняшкина Д.А.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СФЕРЕ	90
<i>Вартелецкая А.Д.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	93
<i>Ватутина К.Д.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	95
<i>Вержук А.В.</i>	
ЦИФРОВОЙ ТУРИСТИЧЕСКИЙ БИЗНЕС – НОВАЯ ФОРМА РЫНОЧНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ	98
<i>Ватутина К.Д.</i>	
ВИДЫ, МЕТОДЫ И СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ И ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	101
<i>Вершицкая Н.А.</i>	
PROVISION OF PUBLIC SERVICES AS A FUNCTION OF MUNICIPAL MANAGEMENT.....	104
<i>Викторова М.П., Власова Д.В.</i>	
ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ ПОИСКА ПЕРСОНАЛА В СЕТИ ИНТЕРНЕТ	107
<i>Винник У. В., Авдиль Э.Э.</i>	
ВНЕДРЕНИЕ И ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА.....	109
<i>Вихровская П.Р.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	112
<i>Вожова Е.В.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ МИРОВОЗЗРЕНИЯ МОЛОДЕЖИ СКВОЗЬ ПРИЗМУ КОНТЕНТА ИНТЕРНЕТ-БЛОГЕРОВ.....	115
<i>Вознюк А.В.</i>	
ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	117
<i>Волкова Л.В.</i>	
ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	119
<i>Вожова Е.В.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	121
<i>Волов Б.А.</i>	
РАЗВИТИЕ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ	123

<i>Волошин А.И.</i>	
ЭВОЛЮЦИОННОЕ СТАНОВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ.....	125
<i>Волынец Р.А.</i>	
СУЩНОСТЬ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЕДИЦИНСКОГО ТУРИЗМА	127
<i>Воронин Д. Ю.</i>	
ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОСИСТЕМА КАК ДЕТЕРМИНАНТА ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА.....	129
<i>Галечян С. А.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	132
<i>Гайзатуллин Р. Р., Кашапов А.Н.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ.....	134
<i>Ганагина Н.В.</i>	
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ НА РЫНКЕ ТРУДА: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ОГРАНИЧЕНИЯ	137
<i>Ганиева А.К.</i>	
ПРАКТИКА ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ.....	139
<i>Гасанова С.Ук.</i>	
МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ЭКОСИСТЕМЫ	142
<i>Гвозденко Д.В.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЕГО ЭФФЕКТИВНОСТИ	144
<i>Гербер Ю.Б.</i>	
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПИЩЕВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	147
<i>Гнатко Д. А.</i>	
ВИДЫ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА.....	149
<i>Головин А.А.</i>	
ПОЛИТИКА ПРОСТРАНСТВЕННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	151
<i>Горбатикова В.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В ЭКОНОМИКУ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	153
<i>Горло К.В.</i>	
ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА	156
<i>Горячих М.В.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ЭКОСИСТЕМЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	158
<i>Губайдуллина И. Н., Сафиуллин Б. Л.</i>	
ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ	161

<i>Григоренко А.В.</i>	
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА НА ТЕРРИТОРИИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ.....	164
<i>Грицкова А.А.</i>	
ОТРАСЛЕВАЯ ЭКОСИСТЕМА В КНИЖНОЙ ИНДУСТРИИ.....	167
<i>Гунько И.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	170
<i>Гурьева Т.И.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	172
<i>Гусар В.И., Гусар Е.С.</i>	
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ	175
<i>Дехканова Г.Р.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	178
<i>Гусар Е.С.</i>	
ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ	180
<i>Демидова В.В.</i>	
РЫНОК ЭЛЕКТРОННЫХ КНИГ РОССИИ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ, ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	183
<i>Денисенко А.А.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НА СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ РЫНКАХ: ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ И ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН.....	185
<i>Деордица М.С.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	188
<i>Джанай К.Ш.</i>	
МЕТОДЫ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ	190
<i>Джелилова. С.Р.</i>	
ВНЕДРЕНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	193
<i>Димитриев А.В.</i>	
РАЗВИТИЕ СЕКТОРА В2С РЫНКА ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: КЛЮЧЕВЫЕ ОСОБЕННОСТИ И ТЕНДЕНЦИИ	196
<i>Димитриева С.Д.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ НА СОВРЕМЕННЫЙ РЫНОК ТРУДА	199
<i>Доброгорская Е.С.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	201

<i>Домашенко В.А.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ	204
<i>Доможилкина Ж.В.</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ HR-АНАЛИТИКИ	208
<i>Дудко В. А.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: СОЦИОКУЛЬТУРНЫЙ ПОДХОД.....	211
<i>Зиновьев Ф.В., Дудко В. А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ HR-СПЕЦИАЛИСТОВ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОЦЕССОВ	214
<i>Дычек В.С.</i>	
ЦИФРОВАЯ СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	217
<i>Дышловой И.Н.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	219
<i>Дычек В.С.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ИНТЕРНЕТ-ТОРГОВЛИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	222
<i>Ергин С.М.</i>	
ПЕРЕХОД ОТ МОНОПОЛИЗАЦИИ К РЫНОЧНЫМ ВОЗМОЖНОСТЯМ.....	224
<i>Еремеев А.С.</i>	
АДАПТАЦИЯ В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	226
<i>Есечкин Д.С.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ КОНТЕНТА МАРКЕТИНГА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	229
<i>Жаворонкова З.А.</i>	
СПЕЦИФИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФИРМЕННОГО СТИЛЯ КОМПАНИИ.....	232
<i>Жаворонкова О.Р.</i>	
РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ	235
<i>Замай М. И.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	238
<i>Заяц А.А.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА	241
<i>Звольская П.А.</i>	
РАЗВИТИЕ И РЕОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	243
<i>Звонникова В.В.</i>	
НЕКИЕ ПРОТИВОРЕЧИЯ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УСЛУГ	246
<i>Звольская П.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	248

<i>Золотилова Е.В.</i>	
РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА РОССИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	251
<i>Золотов А.В.</i>	
СПОСОБЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ ДЕФИЦИТА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ	254
<i>Зуйкова Н. Н.</i>	
ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ СТОРОНЫ ВНЕДРЕНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ	256
<i>Зыкова Е.Г.</i>	
РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В МИРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	258
<i>Ибадуллаева А.С.</i>	
К ВОПРОСУ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА.....	260
<i>Ибрагимова А.Л.</i>	
ЭКОСИСТЕМА ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИКИ КРЫМА	263
<i>Ибрагимова Ф.С.</i>	
АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ПРОИЗВОДСТВА ВЫЧИСЛИТЕЛЬНЫХ ПРИБОРОВ В РОССИИ	265
<i>Иванов И.А.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КРИТОВАЛЮТЫ В РЕАЛИЯХ РОССИИ	267
<i>Иванова А.С.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕГИОНОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	269
<i>Иванова Д.Д.</i>	
ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ НЕФТЯНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	271
<i>Иванченко А. А.</i>	
ВЛИЯНИЯ ПРОЦЕССА ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ	273
<i>Иержати Сайлик</i>	
НЕКОТОРЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА МЕЖДУ РОССИЕЙ И КИТАЙСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКОЙ	275
<i>Изотова Е.С.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА.....	277
<i>Ильницкая Е.Ю.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА СФЕРУ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И БИЗНЕС-УСЛУГ В РОССИИ.....	279
<i>Иержати Сайлик</i>	
ОПТИМИЗАЦИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ СЕТЕЙ МЕЖДУ РОССИЕЙ И КИТАЕМ.....	282
<i>Ильницкий Д. С.</i>	
НЕТРАДИЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ К ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА В ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ	285

<i>Ильяшенко Н.П., Иванова Н.Д.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	288
<i>Казакова Е.С.</i>	
ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	290
<i>Ильяшенко Н.П., Неп Я.А.</i>	
РЕАЛИЗАЦИЯ БЕСКОНТАКТНОЙ ОПЛАТЫ В РОССИИ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	293
<i>Казакова Я.А.</i>	
МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА.....	295
<i>Кантер А.Ю.</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ IT-ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	297
<i>Карабчук Т.И.</i>	
ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	300
<i>Кваско М.А.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	304
<i>Ковтонюк А.В.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ.....	307
<i>Кирильчук С.П.</i>	
КОМПОЗИЦИЯ ПЕРСПЕКТИВНЫХ СИСТЕМНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	310
<i>Климук В.В., Астратова Г.В.</i>	
К ВОПРОСУ О ПРИМЕНЕНИИ ЭКОСИСТЕМНОГО ПОДХОДА В НАУКОЕМКИХ ОТРАСЛЯХ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	311
<i>Ковтонюк А.В.</i>	
ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА КАК ОСНОВНОЙ ПОКАЗАТЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	314
<i>Корженевская О.А.</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	317
<i>Ковтонюк А.В., Душко С.Р.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	320
<i>Коробкова О.К.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ УСЛУГ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ.....	323
<i>Коробчук А.И.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ – ОСНОВА ТРАНСФОРМАЦИИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	325

<i>Короленко Ю.Н.</i>	
КАДРОВЫЙ АУТСОРСИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	328
<i>Ковтонюк А.В.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ «УМНЫЙ ДОМ»	331
<i>Костенко Е. А.</i>	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	334
<i>Кочеткова Н.В.</i>	
ПРОБЛЕМЫ ВНЕДРЕНИЯ ТЕХНОЛОГИИ «УМНЫЙ ДОМ» В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	337
<i>Кравцова К.А. Волошина Д.Ю.</i>	
ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОЧЕГО ПРОЦЕССА В ПЕРИОД ПАНДЕМИИ	340
<i>Краковецкая И.В., Редчикова Н.А.</i>	
ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В ОТКРЫТОЙ ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТА.....	342
<i>Краснопольская А.И., Недвига А.Р.</i>	
РАЗРАБОТКА ЭФФЕКТИВНОЙ СТРАТЕГИИ МОТИВАЦИИ ГОСТИНИЧНОГО КОМПЛЕКСА YALTA INTOURIST В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ.....	345
<i>Кузнецова Е.О., Куприяненко Е.С.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ НА РАЗВИТИЕ БИЗНЕСА В РОССИИ	348
<i>Кузьмина О.М.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ «СКВОЗНЫХ» ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	351
<i>Куму М.К.Б.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АГРАРНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ	354
<i>Курача А.Д., Гиндес Е.Г.</i>	
ЦИФРОВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ	357
<i>Курышкина А.И.</i>	
ТРЕНДЫ В СФЕРЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ	360
<i>Кучалиева С.Р.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	363
<i>Кучерук В. В.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛЕ	365
<i>Кушнеренко В.Е.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА	368
<i>Лёвушкин И.А.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЭТАПЫ РАЗРАБОТКИ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	371

<i>Линский Д.В.</i> К ВОПРОСУ О ТРАНСФОРМАЦИИ ПОВЕДЕНЧЕСКОГО ПОДХОДА К РЕГУЛИРОВАНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЭКОНОМИЧЕСКИХ АГЕНТОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	374
<i>Липаева Ю.А.</i> СПЕЦИФИКА ОТРАСЛЕВОЙ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ.....	377
<i>Литаврина С. С.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	379
<i>Литвиненко Д.Д.</i> АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ДИСТРИБУЦИИ ИГРОВЫХ ПРОГРАММ.....	381
<i>Логунова Н.А., Алексахина Л.В.</i> РЕАЛИЗАЦИЯ ЭКОСИСТЕМНОГО ПОДХОДА К РАЗВИТИЮ МОРСКОГО ТРАНСПОРТА И ЛОГИСТИКИ РЕГИОНА.....	383
<i>Лунёв Д.В.</i> ПОВЫШЕНИЕ ИНДЕКСА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА – ВАЖНЕЙШАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ИННОВАЦИОННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ	385
<i>Лутай Д.Д.</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЭКОСИСТЕМЫ И ИХ КЛАССИФИКАЦИЯ	388
<i>Люманова.Э.Л.</i> РЕГЛАМЕНТАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРИ ПЕРЕХОДЕ К ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	390
<i>Мабиала Ж.</i> ЭКОСИСТЕМНЫЕ ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ И ФАКТОРЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	392
<i>Люманова.Э.Л.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ПРОЦЕССЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОЕКТАМИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	395
<i>Мабиала-Негинэ Ш.Н.</i> ЭКОСИСТЕМНЫЕ МОДЕЛИ КОНКУРЕНЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ПОТЕНЦИАЛА РЫНКА УСЛУГ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	398
<i>Мазанка Ю.Н.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ.....	401
<i>Мазинов Д.Р.</i> ВИДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	404
<i>Макареня Т. А., Фарид Ахмед Хуссейн Ахмед</i> ПРОБЛЕМЫ РАЦИОНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ В СИСТЕМЕ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	407
<i>Макаров А.Н.</i> К ВОПРОСУ О ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	410
<i>Макарова А.А.</i> МОТИВАЦИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОЕКТНОЙ КОМАНДЫ В СТРОИТЕЛЬНОЙ ОТРАСЛИ	414

<i>Максимова А.А.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ИМИДЖА ОРГАНИЗАЦИИ-РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	417
<i>Малахов В. П.</i>	
БАЛАНС ФУНКЦИЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМОЙ	420
<i>Малетина А.А., Абибуллаев М.С.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	422
<i>Мамбетова Г.Э.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ	425
<i>Мбанзани Р.Л.</i>	
МАРКЕТИНГОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ	428
<i>Медведева М.Ю.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ: ВЫЗОВЫ, ВОЗМОЖНОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ.....	431
<i>Мелибаев А.С.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ИЗМЕНЕНИЕ ПОЛИТИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ	433
<i>Мельничук В.В.</i>	
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В ГОСТИНИЧНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ	435
<i>Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЭПИДЕМИОЛОГИЧЕСКОЙ И ВНЕШНЕПОЛИТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ	437
<i>Мефаева В.Э.</i>	
ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ МОДЕЛЕЙ ДОЛЖНОСТНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	440
<i>Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.</i>	
РОЛЬ КОММУНИКАЦИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	443
<i>Моисеенко В.А.</i>	
ПРИНЦИПЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	445
<i>Молчанов И. Н.</i>	
ЦИФРОВАЯ НЕСТАБИЛЬНОСТЬ И ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ.....	448
<i>Мочалов П.В.</i>	
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ РЕШЕНИЙ ДЛЯ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА.....	451
<i>Муляр В.В.</i>	
ОСОБЕННОСТИ ПРОЦЕССА РАЗРАБОТКИ МИССИИ ПРЕДПРИЯТИЯ	453
<i>Мурко А.В.</i>	
СУЩНОСТЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ КАК ОСНОВА ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ	456

<i>Нагорный С.В., Симченко Н.А.</i> СОВМЕСТНОЕ ПОТРЕБЛЕНИЕ И УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ: ИНТЕГРАТИВНОСТЬ И ПРОТИВОРЕЧИВОСТЬ	459
<i>Наплёкова Т. К., Ганченко Д. Н., Соина-Кутищева Ю. Н.</i> БАЗОВЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ СТРАТЕГИИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	461
<i>Ngoma El-Sylvanie Istina</i> ECOSYSTEMS OF PRODUCTION, PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE USE OF KOMBUCHA	464
<i>Некур А.А.</i> РОЛЬ СПОРТИВНЫХ МЕДИА В РАЗВИТИИ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	467
<i>Нигай А.С.</i> ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА НА МАЛОМ ПРЕДПРИЯТИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ	469
<i>Нестерова О. А.</i> СРАВНИТЕЛЬНЫЙ ИНДЕКС ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЛИЧНОСТЕЙ.....	472
<i>Осокина А.И.</i> РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ	475
<i>Нигай А.С.</i> ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	477
<i>Острик В. Ю.,</i> ПРОЕКТИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В УСЛОВИЯХ УДАЛЕННОЙ ЗАНЯТОСТИ	480
<i>Орлов И. Ю.</i> ОБ ИНФОРМАЦИИ И ЕЕ РОЛИ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ	483
<i>Панычева А.С., Торопова И.С.</i> ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	486
<i>Парфенова С.Л.</i> ИНВЕСТИЦИИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	489
<i>Пеек С. Ю.</i> ЦИФРОВОЕ РАЗВИТИЕ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ	491
<i>Пелеван М.М.</i> КЛАСТЕРЫ КАК СЛОЖНЫЕ ДИНАМИЧЕСКИЕ ЭКОСИСТЕМЫ.....	494
<i>Пенчковская Е.В.</i> РЕАЛИИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ И ВЫЗОВЫ	496
<i>Перевозчикова К.С.</i> ТЕНДЕНЦИИ ПЕРЕХОДА К ЦИФРОВИЗАЦИИ В ГЕРМАНИИ	499
<i>Перекрест Н. В.</i> ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ COVID-19 НА ГОРНУЮ ПРОМЫШЛЕННОСТЬ КУЗБАССА	501

<i>Пермякова К.С.</i>	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	505
<i>Писня Н.С.</i>	
ПОДГОТОВКА ТУРИСТИЧЕСКОГО БИЗНЕСА К ЦИФРОВОМУ БУДУЩЕМУ	508
<i>Повстан А.В.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ ТЕЛЕМЕДИЦИНЫ	511
<i>Полякова О.С.</i>	
К ВОПРОСУ О РАЗВИТИИ ПЕРСОНАЛА НА ОСНОВЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ	514
<i>Помаз С.А.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ УСЛУГ БАНКОВ	517
<i>Пономаренко Д. Н.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ СФЕРЫ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	519
<i>Пономаренко А.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ И ГЛОБАЛЬНОЙ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ НА ПЕРСОНАЛ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРОЯВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ	522
<i>Пономаренко А.Е.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРОИЗВОДСТВА В ЯПОНИИ	525
<i>Потягаева А.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ ПАНДЕМИИ НА УРОВЕНЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В СФЕРЕ УСЛУГ	527
<i>Прудников Н. А.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИИ	529
<i>Пудахин В.С., Неп Я.А.</i>	
МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ: СОВРЕМЕННЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ	531
<i>Резакова В.И.</i>	
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ТЕЛЕИНДУСТРИИ	533
<i>Репная А.С.</i>	
РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ТУРИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ	535
<i>Реутов В.Е.</i>	
ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ ПРИОРИТЕТ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	538
<i>Рожнов А.В.</i>	
КРИПТОВАЛЮТА: КОНВЕРТАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ	541
<i>Романюк Е.В.</i>	
РАЗВИТИЕ ФИНАНСОВЫХ ЭКОСИСТЕМ В РОССИИ	544

<i>Руденко Э.П.</i>	
АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ПРОСТРАНСТВЕННОЙ И РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ	546
<i>Русскина В.А.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ КАК СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ КОМПАНИИ	548
<i>Рыбалка Е. Д.</i>	
СОВРЕМЕННАЯ ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА БЛИЖНЕГО ВОСТОКА В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19.....	551
<i>Сафиуллин Л.Н., Нестерова О. А.</i>	
УСЛОВИЯ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННЫХ ЛИЧНОСТЕЙ	553
<i>Салимова А. Ф.</i>	
ИНСТРУМЕНТЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ.....	556
<i>Санников А.Е.</i>	
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ИЗДАТЕЛЬСКОЙ ОТРАСЛИ В РОССИИ.....	559
<i>Сафина В.В.</i>	
CRIMEA CITYPASS – АКТУАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ТУРИСТСКИХ УСЛУГ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ COVID-19.....	561
<i>Сафиуллин Л. Н., Орлов И.Ю.</i>	
АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА РОССИЙСКИХ РЕГИОНОВ.....	564
<i>Сащенко Е.С.</i>	
РИСКИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЫ	568
<i>Сеит-Эминова А.А.</i>	
СТРОИТЕЛЬСТВО И СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	570
<i>Селимова Т.Э.</i>	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	572
<i>Сидорова В.Ю.</i>	
ВЛИЯНИЕ ТRENDA ЦИФРОВИЗАЦИИ НА НАЦИОНАЛЬНУЮ ЭКОНОМИКУ	575
<i>Симченко Н.А.</i>	
ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ МОЛОДЕЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА.....	578
<i>Слипченко А. Е.</i>	
ВЛИЯНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА НАУЧНО- ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ УСЛУГИ	580
<i>Стёпочкин А.А.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ТRENДЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ HR В РОССИИ	583
<i>Софронова Е.Е.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ МАЛОГО ПРЕДПРИЯТИЯ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	586

<i>Степочкин А.А.</i> ПОСТРОЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	589
<i>Срати́ла А. В.</i> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМ В РОССИИ НА ПЛАТФОРМЕ СОЦИАЛЬНОЙ СЕТИ VK	592
<i>Стёпочкин А.А.</i> РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ ПРОЕКТОМ.....	594
<i>Стрижеский О.О., Меленчук И.А.</i> АУДИТ ПЕРСОНАЛА КАК ОСНОВА ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	597
<i>Сулейманова М. Ю.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ И РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ.....	600
<i>Султанова Д. В.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЫНКА КРИПТОВАЛЮТ В РОССИИ	603
<i>Сухацкая Е.К.</i> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЯ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СУЩНОСТЬ И ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ.....	606
<i>Симченко Н.А.</i> РАЗВИТИЕ СКВОЗНЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	609
<i>Трухина М.Г.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ.....	610
<i>Ташбаева К. Б.</i> АНАЛИЗ КАЧЕСТВА КРЕДИТНОГО ПОРТФЕЛЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ»	613
<i>Трухина М.Г.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА	617
<i>Тимиргалеева Р.Р.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ РОССИИ В РАМКАХ КОНЦЕПЦИИ «ИНДУСТРИЯ 4.0»	620
<i>Торопова И.С.</i> АНТИКРИЗИСНОЕ РЕГИОНАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	623
<i>Троян И.А., Шевченко В.Н.</i> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	625
<i>Трухина М.Г.</i> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ.....	628

<i>Фахриева Э. С.</i>	
ИННОВАЦИОННАЯ ЭКОСИСТЕМА: СУЩНОСТЬ И ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ.....	631
<i>Федорчукова Ю. Я.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И МУНИЦИПАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	634
<i>Федорчук П.А.</i>	
РОЛЬ И МЕСТО ЛОКАЛЬНЫХ РЫНКОВ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ РЕГИОНА	636
<i>Фролов А. В.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИИ В УСЛОВИЯХ САНКЦИЙ.....	639
<i>Хойна М.Н.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ.....	642
<i>Холудеева М.А.</i>	
НАПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЛОЯЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ	645
<i>Хромов Я.В.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	647
<i>Цветков П.И., Гиндес Е.Г.</i>	
ФАКТОРЫ РАЗВИТИЯ ЭКОСИСТЕМ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	650
<i>Холудеева М.А.</i>	
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА КАК ВАЖНЫЙ ФАКТОР УСПЕШНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	653
<i>Цепенникова К. А.</i>	
РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	655
<i>Цёхла С.Ю.</i>	
ПЕРСПЕКТИВНЫЕ БИЗНЕС-ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.....	658
<i>Цыбанкова Т.С.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	660
<i>Чебыкин Д.Д.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	662
<i>Челебиева С.Т.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	665
<i>Чернигина С. С.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ПРОЕКТАМИ: ИСТОРИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ.....	668
<i>Чернигина С. С.</i>	
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ В КОЛЛЕКТИВЕ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	671

<i>Черташ О.А.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ АГРОБИЗНЕСА.....	674
<i>Чижевская О.О.</i>	
ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА	676
<i>Tchikaya M. S. B., Mabiala G.</i>	
THE REVIEW OF METHODS AND APPROACHES TO THE ECOSYSTEM REGULATION IN MODERN SOCIETIES	678
<i>Чиркова К.С.</i>	
ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ДЕТСКОГО ИЗДАНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ РЫНКЕ	681
<i>Чураева М.С.</i>	
РЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЙ В ПРОЕКТНЫХ КОМАНДАХ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	684
<i>Шагако И.Д.</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ В ЭКОНОМИЧЕСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ РОССИИ	687
<i>Щевердин Д.В.</i>	
ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ.....	689
<i>Шендеровская В.У.</i>	
ЭФФЕКТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫМИ РЕСУРСАМИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ	692
<i>Щербинина А.И.</i>	
РОЛЬ ЛИДЕРА В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	695
<i>Щурик С.С.</i>	
АДАПТАЦИЯ СИСТЕМ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	698
<i>Юдина Н.А.</i>	
РЕАЛИЗАЦИЯ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ СФЕРЫ УСЛУГ ЧЕРЕЗ ИНСТРУМЕНТ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	701
<i>Юньюшкина Е.Б.</i>	
ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ НЕСТАБИЛЬНОСТИ.....	704
<i>Ядрова М.В., Шаронова К.С.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	707
<i>Яшкин А.В.</i>	
УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ СЕЛЬСКИХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ТЕРРИТОРИЙ НА ОСНОВЕ МЕХАНИЗМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЛИЧНЫХ ПОДСОБНЫХ ХОЗЯЙСТВ НАСЕЛЕНИЯ С КРУПНЫМИ СЕЛЬХОЗПРОИЗВОДИТЕЛЯМИ	710
<i>Ядрова М.В., Шаронова К.С.</i>	
ПРИМЕНЕНИЕ ЧАТ-БОТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ.....	713
<i>Яновская А.А.</i>	
РОЛЬ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	716

Подписано в печать 11.05.2022. Формат 62х86/8.
85,1 усл. п. л. Заказ № НИ/90. Тираж 300 экз.

Отпечатано с готового оригинал-макета ИП Зуева Т.В.
295000, Республика Крым, г. Симферополь, ул. Декабристов, 8
тел.: +7 978 717 31 40, e-mail: itakemake@yandex.ru