



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

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

**ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И
ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ**

**СБОРНИК ТРУДОВ МЕЖДУНАРОДНОЙ
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ**

8 ноября 2022 г.

Симферополь
Издательский дом КФУ
2022

ББК 65с51
УДК 330+004]:574
Ц75

**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.

Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики: сборник трудов II Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» (Симферополь, 08 ноября 2022 г.) / под науч. ред. д.э.н., профессора Н. А. Симченко. – Симферополь: Издательский дом ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского», 2022. – 810 с.

ISBN 978-5-6047625-9-2

В сборнике научных трудов представлены статьи ученых, преподавателей, аспирантов, соискателей, студентов, подготовленные в рамках Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» (Симферополь, 08 ноября 2022 г.). Статьи посвящены решению научно-практических вопросов управления процессом цифровизации и роста потенциала креативного человеческого капитала в современных условиях социального и экосистемного развития экономики.

**ББК 65с51
УДК 330+004]:574**

ISBN 978-5-6047625-9-2

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

Уважаемые участники Международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики»!

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 нарастающих 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 «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики» 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 276 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,

Доклады сформированы по таким научным направлениям:

Секция 1. Цифровое общество и развитие экономических систем

Секция 2. Институты социального и экосистемного развития экономики.

Секция 3. Экосистемы развития современной экономики

Секция 4. Креативный человеческий капитал: формирование и накопление

Секция 5. Механизмы креативного пространственного развития регионов.

Секция 6. Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг.

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
д.э.н., профессор

В.Е. Реутов

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

Н.А. Симченко

Адаманова З.О.

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

Adamanova Z.O.

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

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

ECONOMIC SECURITY OF THE REGION: THEORETICAL AND METHODOLOGICAL ASPECTS

Аннотация: в статье рассмотрена сущность, виды и методологические аспекты формирования экономической безопасности региона, обобщены концептуальные подходы в ее оценке. Предложены меры воздействия на обеспечение экономической безопасности региона посредством разработки стратегии управления.

Ключевые слова: экономическая безопасность, угрозы, стратегия, общественные потребности, управление рисками.

Annotation: the article considers the essence, types and methodological aspects of the formation of the economic security of the region, summarizes conceptual approaches in its assessment. The measures of influence on ensuring the economic security of the region through the development of a management strategy are proposed.

Keywords: economic security, threats, strategy, social needs, risk management.

Современные вызовы и сложный трансформационный процесс в экономических системах обостряют угрозы безопасности на всех уровнях: региональном, государственном и мировом. Регион может обеспечивать свою экономическую безопасность посредством рационального использования своего ресурсного потенциала, защиты внутреннего рынка стимулирования инновационных процессов и т.д. Экономический потенциал территорий требует формирования уникальной методологической базы системы индикаторов, которые позволят провести оценку и определить стратегию развития. Следует отметить, что экономическая безопасность регионов выступает фундаментом национальной экономической безопасности. Глобальные социальные и экономические противоречия XX в. актуализировали проблему безопасности: именно в период экономического спада актуализировалась проблема экономической безопасности государства. В 1985 году на 40-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН был официально признан термин «экономическая безопасность» [1].

Анализируя множество концептуальных подходов выделим, большинство авторов относят к экономической безопасности такое состояние экономики, при котором обеспечивается ее устойчивый рост и эффективное удовлетворение общественных потребностей. Одновременно экономическая безопасность выступает и инструментом, и результатом (достижением цели) социально-экономического баланса, другими словами – состояние защищенности интересов субъектов экономики.

К основным элементам экономической безопасности традиционно относят: энергетическую, информационную, продовольственную, финансовую, ресурсно-технологическую, кадровую. Национальная экономическая безопасность рассматривается

как устойчивость национальной экономической системы к эндогенным и экзогенным угрозам экономического или политического происхождения, проявляющуюся в ее способности нейтрализовать потенциальные источники угроз и минимизировать ущерб, связанный с уже реализованными угрозами.

Система управления экономической безопасностью в развернутом виде является совокупностью взаимосвязанных и зависимых элементов, которая формирует механизм защиты от влияния негативных воздействий и удовлетворения потребностей населения, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и субъекта РФ либо стандартизированный перечень продукции, услуг и работ, обеспечивающий минимум соответствующий уровню экономической безопасности биологических и социальных потребностей, а также гражданских прав, материальных и духовных благ, гарантированных государством [2]. В процессе удовлетворения потребностей населения формируются противоречия между элементами социальной, экономической и управляющей систем, рассматриваемые в контексте экономической безопасности как факторы негативных воздействий. Уровень регионального экономического развития, обеспеченность ресурсами, повышение самостоятельности создают объективные предпосылки отсутствия унификации методов оценки угроз безопасности с одной стороны, но делают менее уязвимыми такие регионы.

Мониторинг и оценка состояния экономической безопасности осуществляются на основе данных официального статистического наблюдения, а также иной информации, предоставляемой органами государственной власти, иными государственными органами, органами местного самоуправления в соответствии со своей компетенцией, с учетом экспертной оценки вызовов и угроз экономической безопасности [2].

В ситуации наступления угроз экономической безопасности региона происходит разбалансирование системы, нарушение социально-экономических связей, что приводит к потере самостоятельности принятия экономических решений на уровне региона. Необходима разработка региональной стратегии повышения экономической безопасности [3, 4].

Таким образом, экономически безопасное состояние экономики способно обеспечить: удовлетворение общественных потребностей при условии социально-политической и военной стабильности; технико-экономическую независимость страны от внешних и внутренних угроз и влияний; защиту экономических интересов территории независимо от изменения тактических целей государства на внутреннем и внешнем рынках и соответствующих им изменений внутренних и внешних угроз и воздействий. Региональный уровень обеспечения экономической безопасности наиболее перспективен благодаря приближенности, сбалансированности отраслей при использовании потенциала трудовых, производственных и энергетических ресурсов, реализации технологических процессов и размещения средств производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Резолюция 40/173 Международная экономическая безопасность» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://undocs.org/ru/A/RES/40/173..>
2. Указ Президента Российской Федерации «О стратегии экономической безопасности Российской Федерации на период до 2030 года». – № 208 от 13 мая 2017 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=216629&fld=134&dst=100000001,0&rnd=0.02613065406847781#06193466288976617>
3. Москалев, М.В. Экономическая и продовольственная безопасность регионов и хозяйствующих субъектов – оценки и перспективы : монография / под общей редакцией профессора Москалева М.В. – СПб. : Издательство СПб ГАУ, 2016. – 217 с.
4. Угрозы и защищенность экономики России: опыт оценки / отв. ред. С.В. Казанцев, В.В. Карпов. – Новосибирск : ИЭОПП СО РАН, 2016. – 280 с

Аблаева Д.Э.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Гиндес Е.Г.,

*д. н. гос. упр., доцент кафедры
государственного и муниципального
управления*

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

Ablaeva D. E.,

1st year student, 38.03.06 Trade business

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*

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FUNCTIONING OF THE TAX SYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: выявлены проблемы трансформации налоговой системы Российской Федерации и рассмотрены вопросы нового подхода к их решению в условиях цифровизации; сделаны выводы о необходимости разработки и осуществления эффективной налоговой политики.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, налог, налоговая система, налоговая политика.

Annotation: the problems of transformation of the tax system of the Russian Federation were identified and the issues of a new approach to their solution in the context of digitalization were considered; conclusions are made about the need to develop and implement an effective tax policy.

Keywords: digital economy, digitalization, tax, tax system, tax policy.

В современном мире наблюдается активное развитие цифровизации общества. При сохранении отмечаемого в России в период 2010-2015 гг. среднегодового темпа роста объемов цифровой экономики 12 % в год, вполне реализуемо достижение объемов роста цифровой экономики с 3,2 трлн руб. в 2015 г. до 9,6 трлн руб. к 2025 г. [1].

Применение новых информационных технологий сказывается на различных сферах деятельности, влияет на экономические и правовые отношения, а следовательно, способствует трансформации действующей налоговой системы Российской Федерации.

В России нормативное определение термина «цифровизация» было введено Стратегией развития информационного общества в России на 2017-2030 гг., которая была утверждена Указом президента 09.05.2017 г., согласно которому цифровая экономика трактуется как хозяйственная деятельность, в которой ключевым фактором производства являются данные в цифровом виде, обработка больших объемов и использование результатов анализа которых по сравнению с традиционными формами хозяйствования позволяют существенно повысить эффективность различных видов производства, технологий, оборудования, хранения, продажи, доставки товаров и услуг [2].

В настоящее время проводится крупномасштабная работа Федеральной налоговой службы РФ (ФНС России) по развитию и совершенствованию цифровых сервисов.

Эффективность применяемых инструментов дает возможность оценить преимущества современных технологий налогового администрирования, выступающих основой цифровой концепции взаимодействия налогоплательщиков и налоговых органов. В этой связи актуальным является процесс совершенствования налогового администрирования. При этом эффективное налоговое администрирование и контроль предполагают сбор максимального объема налоговых платежей при минимальных административных затратах.

Причины перехода налогового сервиса в дистанционный режим:

- снижение налоговых рисков;
- выявление уклонений от уплаты налогов;
- облегчение работы физическим и юридическим лицам в части взаимоотношений с федеральными налоговыми органами;
- нет необходимости сдавать декларации по земельному и транспортному налогу и производить их расчет;
- возможность отслеживать товары;
- возможность предотвращения коррупции.

В 2021 г. к уровню 2020 г. размер налоговых поступлений в консолидированный бюджет РФ сократился на 7,6%. Однако без учета налога на добычу полезных ископаемых (НДПИ) поступления в консолидированный бюджет выросли на 2,6%, составив 17,2 трлн. руб. Прирост поступлений от НДС в 2021 г. по сравнению с 2020 г составил 0,3% (4,27 трлн. руб.), а НДФЛ – 7,5% (4,25 трлн. руб.). Следует отметить, что увеличение налоговых сборов обеспечено, в том числе посредством повышения эффективности налогового администрирования.

По данным ФНС России в 2021 г. величина задолженности плательщиков не изменилась в сравнении с предыдущим годом. Объем долга к доходам (показатель DTI) в 2021 г. составил 6,5%. Также налоговым ведомством предоставлено на 35% зачетов больше, чем в 2020 г., величина таких операций насчитывает 123,6 млрд. руб., предоставлено в 7 раз больше отсрочек по уплате налогов, чем в 2020 г. На сумму более 52 млрд. руб. отсрочек предоставлено предпринимателям в условиях кризиса Covid19. Указанные действия ревизоров способствовали сокращению числа блокировок счетов организаций на 160% [3].

Значительным достижением последних лет является внедрение в процесс налогового администрирования прогрессивных цифровых технологий. В результате сформирована полноценная технологическая база, эффективно функционируют электронные сервисы. Внедрение IT-технологий, применение автоматизированных систем контроля, онлайн-касс обслуживания, использование личного кабинета налогоплательщика способствовали снижению числа налоговых проверок и росту поступлений налогов и штрафов. Следовательно, цифровая трансформация выступает серьезным катализатором развития технической оснащенности налоговых органов. Цифровые проекты способствуют снижению нагрузки на сотрудников ФНС России, росту эффективности налогового контроля, увеличению налоговых поступлений в бюджет.

Но кроме положительных, есть и отрицательные моменты, которые тесно связаны между собой и тоже являются немаловажными. С появлением цифровизации сфера налогов стала подвержена большому количеству мошенничества из внешней среды. Информация, которая хранится в электронной базе данных и содержит все данные о налогоплательщиках, с помощью нескольких действий теперь может легко попасть в руки мошенников. Но этого можно избежать, искусственно ограничивая скорость скачивания данных. База данных должна быть доступной для поиска сотрудником налоговой службы данных о конкретном налогоплательщике.

Ещё одним из отрицательных последствий влияния цифровой экономики на налоговое администрирование является проблема неспособности налоговых органов следить за электронными сделками. Она остается нерешенной для всех государств и может привести к уклонениям в уплате налогов, и, вследствие этого, к абсолютной анархии в управлении налогообложения. Это напрямую связано с тем, что электронную коммерцию трудно контролировать: идентификация и местоположение покупателя часто могут устанавливаться

только в соответствии с банковской картой, а если платеж производится через электронную платежную систему, это вообще невозможно.

Концепция развития электронного документооборота в хозяйственной деятельности предполагает реализацию мероприятий, направленных на совершенствование налогового администрирования:

- перевод 95% выставляемых хозяйствующими субъектами счетов-фактур в электронную форму до конца 2024 г.;
- перевод 70% формируемых хозяйствующими субъектами транспортных и товарных накладных в электронную форму до конца 2024 г.;
- снижение оборота бумажных документов в рамках мероприятий налогового контроля, в том числе с 2023 г. – не менее чем на 10% в год;
- сокращение бумажного документооборота субъектов хозяйствования и затрат на обработку и хранение бумажных документов с преобладанием электронного документооборота;
- переход на систему использование данных, содержащихся в информационной системе государственных органов [4].

На основании вышесказанного можно сделать вывод о том, что цифровизация является важнейшим инструментом налогового администрирования. С одной стороны, увеличение доли цифровой экономики оказало большое влияние на налоговую систему, что облегчило и ускорило ее развитие. Но, с другой стороны, данный экономический процесс повлек за собой ряд сложностей и проблем, которые ярко отразились на системе налогового администрирования. Поэтому необходима трансформация налоговой системы в условиях цифровой реальности, осуществляемая в соответствии с продуманной, взвешенной и эффективной налоговой политикой, направленной на обеспечение конкурентоспособности.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Основные направления бюджетной, налоговой и таможенно-тарифной политики на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов (утв. Минфином России). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: Справочная правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/cons/> (дата обращения: 11.10.2022).
2. Голова Е.Е. Цифровизация налоговых процессов как способ повышения эффективности налоговой системы России / Е.Е. Голова, И.В. Баранова // Фундаментальные исследования. – 2021. – № 4. – С. 30-34. URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42996> (дата обращения: 11.10.2022).
3. Полинская М.В. Налоговое администрирование в России в период пандемии и направления его совершенствования / М.В. Полинская, А.А. Талалян // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 1. – С. 219 - 224.
4. Концепция развития электронного документооборота в хозяйственной деятельности (Консультант Плюс: правовая справочная система. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_372761/ (дата обращения 11.10.2022).

Аблязова С.Н.

*магистр 1 курса направления
подготовки 38.04.01 Экономика Мировая
экономика и международные экономические
отношения*

ГБОУВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»,

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

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

Ablyazova S.N.,

*Master of the 1st year of the direction
preparation 38.04.01 Economy World economy
and international economic relations*

SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

*PhD, Associate of Personnel
management Department*

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

ЦИФРОВЫЕ СЕРВИСЫ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

DIGITAL SERVICES IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Аннотация: В статье рассмотрены цифровые сервисы в индустрии гостеприимства. Изучены типы цифровых сервисов в сфере туризма. Проанализированы использование программных средств турагентствами и прочими организациями, предоставляющими услуги в сфере туризма.

Ключевые слова: туризм, цифровые сервисы, индустрия гостеприимства, цифровизация, статистика.

Annotation: The article deals with digital services in the hospitality industry. The types of digital services in the field of tourism are studied. The use of software tools by travel agencies and other organizations providing services in the field of tourism is analyzed.

Key words: tourism, digital services, hospitality industry, digitalization, statistics.

Развитие цифровых туристических услуг стало ключевой сферой национальных интересов, и ожидается, что в эту область будет вложено большое количество денежных средств. Когда наступают праздники, мы покидаем стены дома и отдыхаем от работы, от окружающей среды и от повседневных забот. Мы покупаем готовые турпакеты или составляем свой маршрут и это - места, услуги, комфорт, впечатления и эмоции. Хотя 2020 год был худшим годом в истории путешествий, отдыхающие адаптировались к новой реальности после COVID, снова сосредоточившись на внутреннем туризме. Кризис заставил туристическую отрасль искать новые возможности для выживания, а коронавирус ускорил цифровизацию отрасли, изменив наши привычки и традиционное потребительское поведение.

Термин «индустрия гостеприимства» в последнее время получил широкое распространение, охватывая несколько подсекторов в каждом секторе экономики, включая туризм в целом, а также смежные отрасли: общественное питание, транспорт, развлечения и отдых.

Исследования показывают, что сегодня две трети путешественников используют онлайн-сервисы и приложения для самостоятельного планирования всех или части своих поездок.

Мы привыкли к ряду цифровых услуг, которые могут упростить наш выбор и сэкономить ресурсы, деньги и время. Например, виртуальные гиды помогают правильно планировать маршруты, а в некоторых случаях могут стать карманными гидами. И бизнес-приложения, и региональные порталы теперь имеют схожую функциональность. Приложения-переводчики позволяют преодолеть языковой барьер. Сервис виртуального тура дает вам возможность заранее ознакомиться с маршрутом или местом, где вы остановитесь. Для экскурсионных важно иметь доступ к карте местности в любой точке маршрута, есть специальный интерактивный сервис.

Различные маркеты и агрегаторы облегчают поиск билетов, туров, отелей, кафе/ресторанов. Существуют также специальные веб-сайты для поиска путеводителей, спутников, фотографов и многого другого. Сэкономить можно, например, с помощью карты гостя, которая постепенно вводится в некоторых регионах России.

Рассмотрим различные типы цифровых сервисов в сфере туризма (рис.1):

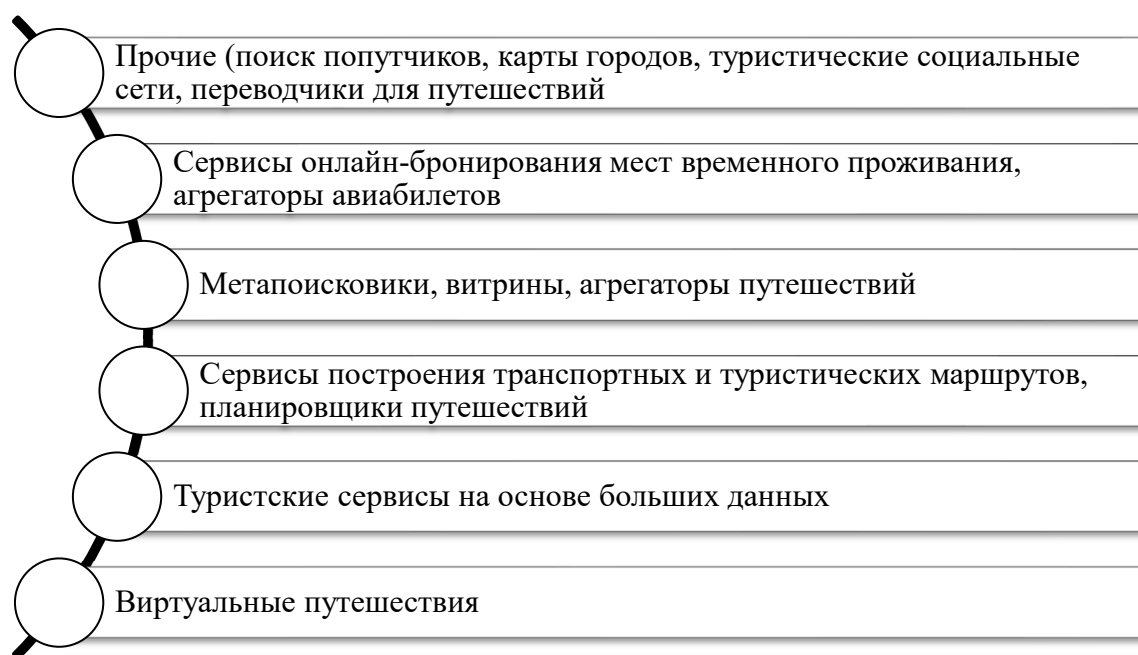


Рисунок 1. Типы цифровых сервисов в сфере туризма

Несмотря на активное использование туристами цифровых сервисов, туризм остается менее цифровизированным, чем другие отрасли российской экономики, при этом доля интернет-экономики в туризме (онлайн-сервисы для туристов) не превышает 2% в 2020 году.

Основная причина этого в том, что около 80% туристического бизнеса — это малые и средние предприятия, сильно зависящие от сезонности, а долгосрочные проекты развития, в том числе проекты в области информационных технологий и цифровизации, часто вынуждены справляться с нехваткой средств.

Важным драйвером цифровизации отрасли в последние годы стали обязательные нормативные требования к отчетности в ФНС России, ФНС России, Пенсионный фонд РФ и др. По этой причине наиболее используемым программным обеспечением компаний в сфере туризма, гостеприимства и общественного питания является СЭД, программное обеспечение, используемое для проведения финансовых расчетов в электронной форме и решения организационных, управленческих и экономических задач.

Также важными для деятельности гостиниц и ресторанов являются автоматизированные системы, электронные системы правовой информации, которые позволяют управлять покупками и продажами. Для компаний, которые предоставляют туристические услуги, эти услуги не важны. Примечательно, что, несмотря на то, что

обслуживание клиентов является основой туристического бизнеса, только каждая пятая компания в отрасли использует CRM (см.рис.2).

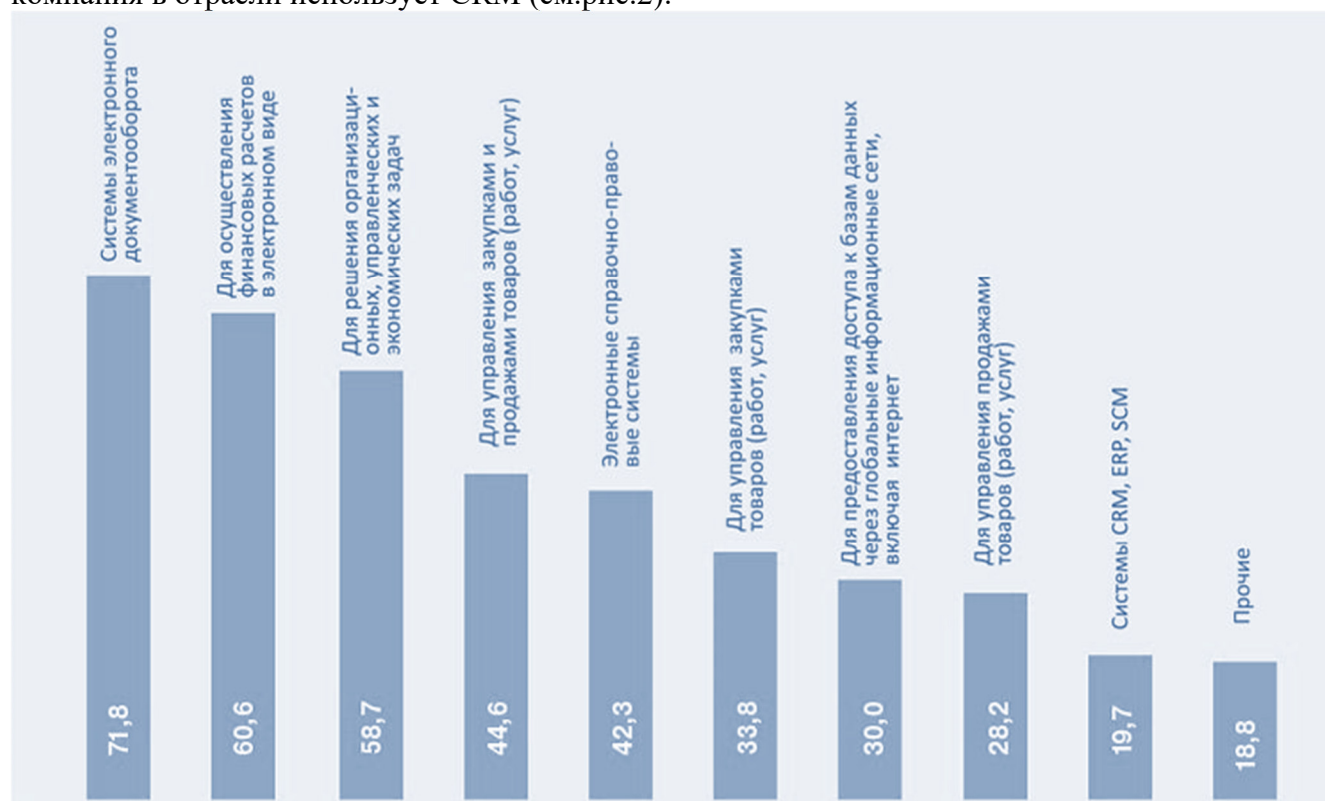


Рисунок 1. Использование программных средств турагентствами и прочими организациями, предоставляющими услуги в сфере туризма (%)

Таким образом, технология разработки и продвижения туристического продукта должна как можно скорее получить информацию о транспортных средствах, жилье, развлекательных ресурсах и другой туристической информации, необходимой в этом районе. Важным фактором является возможность автоматизации предоставления актуальной информации о рынке туризма, своевременная покупка и продажа туристических услуг на рынке, продвижение и распространение туристских ресурсов в регионе. Во многом этого можно добиться за счет использования современных методов обработки данных и методов цифрового маркетинга. Как отрасль туризм достаточно многогранен и многогранен, в связи с продолжающимся ростом значения информации необходима обработка туристской информации в данном регионе с помощью информационных систем, инструментов и рекламных носителей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Данные и цифровые платформы как фактор роста отрасли туризма в России [Электронный ресурс], Режим доступа: <https://s3.amazonaws.com/> (дата обращения: 15.09.2022).
2. Направления применения информационных технологий туризме. [Электронный ресурс]. URL: <https://passportbdd.ru/> (дата обращения: 15.09.2022).
3. Туристская отрасль в контексте цифровой экономики [Электронный ресурс], Режим доступа: <https://qje.su/> (дата обращения: 15.09.2022).

Абдурахманов Р.Л.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

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

Abdurahmanov R.L.,

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Zhavoronkova O.R.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВОЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ HR-БРЕНДИНГА

DIGITAL TOOLS FOR IMPROVING HR BRANDING

Аннотация: в работе рассмотрена сущность HR-брендинга как необходимого направления для поддержания конкурентоспособности компании, выделены этапы HR-брендинга и его основные элементы, а также изучены особенности совершенствования имиджа в условиях развития цифровой экономики.

Ключевые слова: HR-брендинг, конкурентоспособность, цифровой инструментарий.

Annotation: the article considers the essence of HR-branding as a necessary direction for maintaining the competitiveness of a company, identifies the stages of HR-branding and its main elements, and also studies the features of improving the image in the context of the development of the digital economy.

Keyword: HR-branding, competitiveness, digital tools.

В современных конкурирующих условиях происходят значительные изменения на рынке труда, которые отражаются на его функционировании. Важное изменение касается того, что ранее рынок труда был «рынком работодателя», сейчас же квалифицированные и востребованные специалисты имеют возможность выбирать наиболее привлекательную для них компанию и ставить работодателю свои условия. Данное явление обуславливает необходимость формирования и совершенствования HR-брендинга.

Под HR-брендингом понимается образ организации как места для работы, который она целенаправленно создает с помощью PR и маркетинговых инструментов в информационной среде. Данный образ имеет свой эмоциональный окрас, который может основываться не только на реальных, но и на сконструированных мнениях и фактах [6].

Формирование и совершенствование HR-брендинга имеет ряд преимуществ, среди которых возможность выбора и привлечения лучших специалистов, снижение уровня текучести кадров, уменьшение затрат и времени на набор и адаптацию персонала, рост вовлеченности и лояльности сотрудников, увеличение результативности труда работников, рост качества продукции или услуг, устойчивость во время экономических спадов. В результате чего, можно утверждать, что, сформировав позитивный **HR-бренд**, привлекательный для людей, занятых поиском вакансий, организация может легко, быстро и с наименьшими затратами подобрать будущих работников, не исключая конкурентов [2].

Процесс формирования HR-бренда включает в себя комплекс мероприятий, который

направлен на взаимодействие с потенциальными и уже работающими сотрудниками. Выделяют следующие этапы HR-брендинга:

1. Обозначение целевой аудитории. HR-брендинг может быть внешним и внутренним. В первом случае формирование мероприятий для создания положительной репутации будет направлено на потенциальных сотрудников, а во втором случае – на уже работающий персонал компании. HR-брендинг на данном можно осуществлять посредством таких цифровых инструментов, как Telegram, ВКонтакте, Одноклассники, создав в них сообщество или канал с информацией об организации, а также для получения обратной связи.

2. Создание информации о привлекательности организации как работодателя. Данный этап предполагает формирование потока информации с помощью средств массовой информации (корпоративного сайта или газеты, буклетов, групповых чатов в социальных сетях или мессенджерах (Viber, ВКонтакте, Telegram, и т.д.) или посредством проведения определенных мероприятий (встречи с руководством, корпоративные праздники, организация благотворительных акций и т.д.).

3. Digital HR-бренда. В настоящее время данный процесс доверен фрилансерам, нанятым компанией для конкретных задач. В условиях санкций зарубежный цифровой инструментарий становится все менее доступен для решения Digital задач, вместе с тем, отечественные цифровые технологии ускоренными темпами развиваются в направлении роста функционала.

4. Мониторинг и поддержание репутации на желаемом уровне. Реализация мероприятий по совершенствованию HR-бренда невозможна без систематического контроля. Для этого необходимо назначить ответственных за контроль уровня репутации, которые будут анализировать отношение к компании как среди работающего персонала, так и в глазах общества, и предпринимать необходимые меры. Анализировать уровень HR-бренда можно с помощью цифровых инструментов – проводить путем проведения анонимные тесты в популярных социальных сетях [4].

HR-брендинг непосредственно связан с вовлеченностью персонала. Анализ вовлеченности сотрудников дает возможность определить, какие условия более вероятно влияют на привлечение и удержание сотрудников, как они воздействуют на показатели эффективности организации. Вовлеченность заключается в энтузиазме сотрудников и разделении ими миссии организации и общих целей в коллективе, взаимной поддержке между сотрудниками, уверенности в будущем компании, признании на основе деятельности и возможности реализовывать свои сильные стороны.

HR-брендинг компании предусматривает наличие следующих четырех групп элементов:

- экономические элементы – конкурентоспособная заработная плата, стабильность занимаемой позиции, график работы, а также наличие ДМС, бонусов и премий;
- психологические элементы – организационная культура, благоприятный социально-психологический климат в коллективе, наличие возможности получения обратной связи от руководства и наставников;
- функциональные элементы – наличие возможности карьерного роста, развития и обучения в компании, проявления инициатив и творчества;
- организационные элементы – позиция организации на рынке труда, узнаваемость продукции или услуг компании на отечественном (или международном) рынке, репутация высшего менеджмента, история и традиции организации, ее миссия и ценности [5].

Результатом совокупного предложения вышеуказанных групп элементов на разных этапах формирования и совершенствования **HR-бренда** является ценностное предложение бренда работодателя, то есть данные преимущества воспринимаются персоналом как ценность, которую они получают благодаря работе в компании. Значение бренда организации в данном случае может быть показано тем, что компания имеет возможность предлагать кандидатам и сотрудникам менее высокую заработную плату в сравнении с другими компаниями, имеющими более слабый бренд работодателя [1, 5].

В настоящее время, в условиях развития цифровой экономики, создание впечатления об организации чаще всего происходит с помощью интернет-ресурсов. Для формирования и

совершенствования HR-бренда в интернете, компании стоит обращать внимание на процесс проведения найма персонала. Многие сотрудники, которые не прошли отбор в организацию, могут оставлять негативные отзывы о компании, не всегда имеющие обоснованные факты. В соответствии с чем, сотрудникам, осуществляющим процесс найма, необходимо конструктивно оценивать кандидатов, быть вежливыми и доброжелательными, а также уметь оставить желание, у сотрудника, неподходящего открытой вакансии, вернуться в будущем.

Кроме того, особое внимание следует уделить важности отзывов бывших сотрудников компании. Ведь ценность специалиста не заканчивается после того, как он уволился, поскольку он по-прежнему может оказывать влияние на HR-бренд путем рассказа об организации в кругу знакомых и друзей, или в социальных сетях. В соответствии с чем, компаниям рекомендуется расставаться со своими работниками на хорошей ноте, не создавая с ними конфликтных ситуаций. Кроме того, важно не делать увольнение запретной темой, поскольку с таким подходом с большей вероятностью будут возвращаться ушедшие сотрудники, а отношение к бренду в социальных сетях станет более позитивным [3].

Таким образом, формирование и совершенствовании HR-брендинга – основа для конкуренции и здорового положения компании в постоянно развивающихся и меняющихся цифровых условиях. В соответствии с чем, реализация этапов брендинга должна осуществляться посредством применения цифровых инструментов, которые позволят организации привлекать и удерживать квалифицированных и востребованных специалистов, а также экономить деньги компании при продвижении вакансий в социальных сетях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баков, И.В. Имидж работодателя как современная технология управления персоналом / И.В. Баков // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Социология. Педагогика. Психология. – 2021. – Т. 7 (73). – № 3. – С. 3-11.
2. Плакса, Ю.В. Проблемы оценки HR-бренда предприятия-работодателя на рынке труда / Ю.В. Плакса // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. – 2019. – № 1 (63). – С. 155-160.
3. Самый ценный актив: как бывшие сотрудники помогают укреплять бренд работодателя [Электронный ресурс] // ООО «РБточкаРУ». – Режим доступа: <https://rb.ru/story/greatest-brand-asset/> (дата обращения: 03.10.2022).
4. Такахо, Б.Р. Формирование HR-бренда предприятия / Б.Р. Такахо, О.А. Лымарева // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 12-3 (70). – С. 130-133.
5. Титкова, А.Ю. Понятие бренда работодателя: определение, ценности для компании / А.Ю. Титкова // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 23. – С. 2236-2240.
6. Хромова, С.А. Развитие понятия «бренд работодателя»: междисциплинарный многоаспектный подход / С.А. Хромова // Естественно-гуманитарные исследования. – 2020. – № 29 (3). – С. 382-387.

Аблямито́ва К.А.

*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*

Ablyamitova K.A.,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

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

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ И ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT AND TRAINING OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Аннотация: В данной статье раскрывается сущность процесса цифровизации и рассматривается его связь с управлением обучения персонала. Дается характеристика современным цифровым технологиям, которые используются при развитии и обучении персонала. Актуальность темы обусловлена тем, что на сегодняшний день цифровые технологии имеют все большее значение в сфере управления персоналом и представляют собой наиболее инновационные методы для повышения эффективности обучения кадров.

Ключевые слова: управление персоналом, технологии управления персоналом, Digital-технологии, цифровые технологии.

Annotation: This article reveals the essence of the digitalization process and examines its relationship with the management of personnel training. The characteristic of modern digital technologies that are used in the development and training of personnel is given. The relevance of the topic is due to the fact that today digital technologies are of increasing importance in the field of personnel management and represent the most innovative methods for improving the effectiveness of personnel training.

Keyword: HR management, HR management technologies, Digital technologies, digital technologies.

На протяжении многих лет в управлении персонала большое значение играет улучшение и оптимизация уже имеющихся методов развития и обучения персонала. Поэтому в организации с каждым годом все больше разрабатываются и внедряются новейшие технологии, которые могут улучшить процесс обучения кадров. На сегодняшний день использование цифровых технологий в управлении персоналом является необходимым условием для успешного будущего организации.

Цифровыми технологиями (Digital-технологии) являются технологии, которые используют электронные инструменты, для улучшения деятельности организации в различных областях, в том числе и в управлении. Digital-технологии дают возможность

повысить эффективность процессов управления человеческими ресурсами, включая и обучение персонала.

Использование цифровых технологий в сфере обучения персоналом позволяет создать уникальные условия для подготовки и переподготовки специалистов. Данные методы могут быть более эффективными и доступными, чем традиционные методы обучения персонала. К Digital-технологиям относятся следующие методы:

- Искусственный интеллект. Данная технология предполагает использование больших объемов данных, на основе которых можно создавать инновационные методики обучения для каждого сотрудника. Необходимые курсы и тесты подбираются на основании индивидуальных данных сотрудника, а также его прямых должностных обязанностей и изменений, происходящих в организации. Поэтому при помощи искусственного интеллекта, можно автоматически подготовить необходимые материалы для обучения персонала.

- Геймификация. Использование мобильных устройств дает возможность применение концепций «незаметного обучения» и «непрерывного обучения», которые позволяют проводить обучение, не отрываясь от рабочего места. Данный метод добавляет в рабочий процесс игровую механику, с помощью которой, в компании повышают вовлеченность и мотивация сотрудников, улучшает их рабочий опыт, помогает быстрее адаптироваться и усваивать информацию.

- Микро- и макрообразование. Данные методы позволяют проводить обучение персонала в зависимости от необходимых проблем. Микрообразование представляет собой изучение новой информации, которое помогает решить проблему в данный момент, за небольшое количество времени. Макрообразование – это систематическое обучение новым направлениям. Обучение может проходить на следующих цифровых платформах: для микрообразования - YouTube и Instagram, а также Grovo, Axonify, Qstream, Pathgather и Edcast, для макрообразования - Coursera, Udacity, EdX, Udemy, BigThink, Lynda.com, SkillSoft, General Assembly, Pluralsight, CrossKnowledge и другие. Благодаря данным платформам, есть возможность выбрать, а также рекомендовать наиболее подходящее обучение.

- Корпоративный сторителлинг или перевод историй из жизни компании в кейсы, которые помогает закрепить принятые в организации модели поведения и восприятия новой информации сотрудниками. Данная технология предполагает использование «программных платформ», где обучение проходит в современной облачной структуре, которая эффективна для таких программ, как обучение продажам, разработка, адаптация и многие другие. Вследствие чего создаются корпоративные обучающие программы для мобильных устройств, которые могут облегчить обучение сотрудников.

- Виртуальная и дополненная реальность. Данные технологии являются наиболее современными и могут применяться на опасных производствах. В виртуальной реальности в основном активизируется зрение, которое помогает познакомить сотрудника с новыми устройствами, установками или условиями труда. В виртуальной реальности можно отработать различные опасные для жизни и здоровья процессы, а также создать возможности для отработки действий в экстренных случаях. Для дополнительной реальности характерно не только изображение действительности на экране мобильного устройства, но также дополнительной компьютерной графики, которая помогает разобраться с новыми механизмами и научиться работать в новых ситуациях.

Таким образом, цифровые технологии обучения делают процесс подготовки и переподготовки персонала организации более динамичным и доступным, повышают эффективность работы и дополняют тенденцию к дистанционной работе. Также данные технологии можно комбинировать между собой, что позволяет получить наиболее успешные результаты.

Цифровое обучение дает организации множество преимуществ, однако и имеет некоторые недостатки, связанные с планированием обучения сотрудников с применением индивидуального подхода. Также к проблемам использования цифровых технологий относятся баланс между личной и рабочей жизнью, которые нужно учитывать при составлении программ обучения в условиях обучения без отрыва от производства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дерябина, Г.Г. Цифровое обучение сотрудников как новый тренд в корпоративном образовании / Г.Г. Дерябина, Н.В. Трубникова // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 6. – С. 2485-2500. – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/112211/>
2. Инновационные технологии обучения персонала. – URL: <https://leaderteam.ru/obuchenie-personala/innovacionnie-tehnologii-obucheniya-personala/>
3. Кавецкая, Р.И. Особенности подготовки кадров в условиях цифровизации / Р.И. Кавецкая, Н.С. Соловьева // Экономика и бизнес. – 2020. – № 6 (45). – С. 246-261. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-podgotovki-kadrov-v-usloviyah-tsifrovizatsii/>
4. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/>.

Авраменко Д.А.

*магистр 1 курса направления
подготовки 38.04.01 Экономика*

ГБОУВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»,

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Ablyazova S.N.,

Master of the 1st year of the direction

preparation 38.04.01 Economy

SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

PhD, Associate of Personnel

management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОМ СЕРВИСЕ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА

INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE DIGITAL SERVICE OF A COMMERCIAL BANK

Аннотация: Внедрение новых технологий и инноваций в сферу финансов является мировым явлением, рост которых с каждым днём повышается. При этом развитие финансового рынка и появление безопасных услуг и продуктов невозможно без цифровизации. Применение таких технологий полностью меняет принципы предоставления услуг, увеличивает скорость и объём сделок с банковскими счетами. Помимо этого, внедрение технологий позволяет обновить услуги и продукты для клиента, а также по – новому их предоставить и тем самым, повысить их доступность.

Ключевые слова: информационные технологии, банки, система быстрых платежей, цифровой профиль, блокчейн.

Annotation: The introduction of new technologies and innovations in the field of finance is a global phenomenon, the growth of which is increasing every day. At the same time, the development of the financial market and the emergence of secure services and products are impossible without digitalization. The use of such technologies completely changes the principles of providing services, increases the speed and volume of transactions with bank accounts. In addition, the introduction of technology allows you to update services and products for the client, as well as provide them in a new way and thereby increase their availability.

Keywords: information technology, banks, fast payment system, digital profile, blockchain.

Внедрение и развитие инновационных технологий напрямую связано с изменением ожиданий, требований и привычных вещей потребителя финансовых услуг. При этом под давлением окружающей среды меняется и поведение потребителей услуг. Так, продвижение цифровизации в последнее время поспособствовало тому, что население всё чаще стало находиться «онлайн», и соответственно, большинство действий осуществляют через сеть Интернет. Естественно, что человек начал понимать ценность личного времени, а все обыденные «операции» ему необходимо делать быстрее, чем раньше. Таким образом, появляется потребность населения в скорости и неприхотливости получения услуг, то есть

осуществлении услуг «в один клик» [2, с.55]. В будущем данные факторы смогут повлиять на изменение предлагаемых услуг и продуктов, а их оказание и предоставление будут проводить современные технологически развитые компании, которые имеют определённую базу с клиентами, но которые по своей профессиональной деятельности далеки от сферы финансов.

Например, для того, чтобы облегчить дистанционное получение услуг финансового сектора физическими лицами необходимо развитие платформы удалённой идентификации. В данном случае будет использоваться единая система идентификации и аутентификации, а также единая биометрическая система. Единая биометрическая система – это цифровая платформа, с помощью которой клиенты банка могут получать новые и действующие услуги и продукты банка в любое время и в любом месте. Так, для использования данного сервиса необходимо знать логин и пароль от Государственных услуг, тогда банки без личного присутствия гражданина смогут выдать ему кредит, открыть счёт или вклад. Стоит отметить, что Единая биометрическая система предназначена не только для сферы финансов, но также и сферы образования, здравоохранения, розничной торговли и так далее. Следовательно, преимуществом данной системы является улучшение качества взаимодействия между населением, государством и бизнесом [3, с 126].

Также, для развития рынка платёжных услуг необходимо доработать и внедрить систему быстрых платежей. Такая система представляет сервис, позволяющий населению немедленно осуществлять перевод средств по номеру телефона как себе, так и другим лицам. При этом неважно, в каком банке открыты счета пользователя данного сервиса, но важно, чтобы такие банки были подключены к данной Системе. Стоит отметить, что доступ к системе можно осуществлять через мобильные приложения банков, через любое устройство. Для того, чтобы воспользоваться Системой быстрых платежей необходимо в мобильном приложении банка выбрать команду перевод через Систему быстрых платежей, далее указать нужный счёт, с которого необходимо сделать платёж, далее указать номер телефона получателя средств, а также сумму перевода. Операция будет проведена в течение нескольких секунд. Таким образом, данная технология способствует облегчению возможности перевода денег в режиме реального времени, то есть можно осуществлять переводы круглосуточно и 365 дней в году.

Плюсы данной системы заключаются в повышении привлекательности безналичных платежей и расчётов, а также делают денежные средства для потребителей более мобильными. Следующей технологией является внедрение проекта «Маркетплейс» [4, с. 96]. Сам по себе «Маркетплейс» представляет собой платформу электронной коммерции, с помощью которой представлена информация об услуге или продукте, и которая необходима для предоставления тех самых услуг и продуктов. В данном случае, внедрение банками системы для дистанционного розничного распределения финансовых услуг и продуктов, а также регистрация финансовых сделок обеспечат одинаковый (равный) доступ потребителей и пользователей услуг к финансовому рынку. Данная технология позволит развить конкуренцию и повысить безопасность предоставления финансовых сервисов.

Следующей инновацией на рынке финансовых услуг является платформа Цифрового профиля, сущность которой заключается в формировании удобной и безопасной инфраструктуры для обмена данными между государством и бизнесом в режиме онлайн. Таким образом, платформа позволит населению управлять личными цифровыми данными. Преимуществами данной технологии можно назвать более упрощённый доступ организаций к государственным данным, а также улучшение клиентского опыта при предоставлении услуг коммерческих и государственных. Ещё одной технологией, внедряемой банками в розничный бизнес, является Big Data (большие данные), которая представляет собой технологию, способную обрабатывать большое количество информации, а также ускоренно работать с поступающей информацией. С помощью Big Data банки будут управлять активами, сохранять и пополнять клиентскую базу, оценивать риски по операциям и так далее. Например, такая технология позволит обезопасить клиента, если его личные данные попали мошенникам, которые могут провести любые операции с его счётом, то есть банк,

используя данную технологию может предупредить клиента об «аномальных» операциях с его счётом.

Одной из перспективных IT – технологий является блокчейн – технология, которая широко вошла в финансовую сферу [1].

Данная технология используется по всему миру, многие банки пытаются внедрить её для полноценного использования. В России, например, есть национальная блокчейн – сеть – «Мастерчейн», использование которой предназначено для передачи цифровой информации и ценностей между участниками данной сети. Работа основана на кодовой базе блокчейн – сети Ethereum, которая улучшена с учётом российской криптографии и процесса идентификации пользователей. Так, в банковской сфере блокчейн позволит безопасно хранить и передавать ценные активы, и, являясь защищённым цифровым реестром может быть использована при обмене валют через токены, использовании в эскроу – счетах, распределённом документообороте, или при обмене между финансовыми институтами информацией о мошенниках.

Таким образом, одним из приоритетов деятельности государства является обеспечение условий для цифровизации финансового рынка, а также для внедрения и использования различных технологий. Так как возникновение и переход от устаревших инфраструктурных платформ будет способствовать созданию среды, в которой будет действовать конкуренция на финансовом рынке, а также повышению доступности, разнообразия, а самое главное – качеству финансовых услуг и снижению затрат компаний финансовой сферы деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Информационный портал Banki. ru [Электронный ресурс] / Banki. ru. – Режим доступа: URL: <http://www.banki.ru/banks/ratings>
2. Авдеева И.Л. Возможности цифровой экономики для развития банковского бизнеса в России. Среднерусский вестник общественных наук. 2017.
3. Майер-Шенбергер В. Большие данные. Революция, которая изменит то, как мы живем, работаем и мыслим. М.: Манн, Иванов и Фербер; 2014. 156 с.
4. Свон М. Блокчейн: Схема новой экономики. М.: Olympus Business; 2017. 240 с.

Агамальян А. С.

*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*

Aghamalyan A.S.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

INCREASING THE EFFICIENCY OF MOTIVATIONAL PROCESSES IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается место мотивации трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами, предлагаются направления по повышению эффективности данного процесса.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, совершенствование, организация, эффективность, мотивационный процесс.

Annotation: The place of motivation of labor activity in the human resource management system and, directions for improving the efficiency of this process are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, improvement, organization, efficiency, motivational process.

Современные организации представляют собой комплексный сложный механизм, основой эффективного функционирования которого является мотивационный процесс, который выступает важнейшим условием повышения эффективности и конкурентоспособности деятельности предприятия. Успех деятельности организации и комплексная реализация ее целей определяется успешной реализацией мотивационных потребностей членов предприятия, где решающую роль играет отношение персонала к своей профессиональной деятельности и направленность на реализацию целей организации.

Важнейшей задачей современного менеджмента на всех уровнях является формирование обеспеченности всех исполнителей процессов организации желанием и готовностью к эффективной реализации своих обязанностей и профессиональных компетенций. В центре внимания современных управленческих систем, на современном этапе, не только постоянное стремительное наращивание экономических показателей деятельности и стратегия продвижения готовой продукции на рынке, но и максимизация эффективности систем управления персоналом за счет развития и совершенствования систем мотивационного стимулирования сотрудников организации.

От эффективности системы мотивации в комплексном управлении персоналом зависит повышение не только творческой, социальной активности персонала и формируется итоговая эффективность всей работы организации. Мотивация входит в состав не только

классических функций менеджмента, но и является сопутствующим процессом всех процессов организации, начиная с целеполагания до получения конечного результата деятельности организации. Мотивационные системы обеспечивают оптимальное использование ресурсного потенциала предприятия, в том числе и человеческого, мобилизуя и координируя его деятельность на достижение стратегических целей организационно-правового формирования [1].

Системы управления персоналом имеют ряд составных частей, которые при взаимодействии и правильной организации приводят к высокой результативности показателей труда сотрудников и эффективности деятельности всей организации. Довольно трудно отметить, какой из элементов имеет первостепенное значение для организации, однако, опыт деятельности в области человеческих ресурсов отмечает высокое значение мотивации трудовой деятельности.

Основной целевой направленностью мотивации трудовой деятельности является стимулирование и активизация внутреннего потенциала работников для достижения стратегических целей организации. Система мотивации – это сложный и многоаспектный процесс, который включает в себя комплекс мероприятий, повышающий заинтересованность персонала в достижении организационных результатов. Учет потребностей персонала при формировании системы мотивационного стимулирования должен учитывать, как материальные, так и нематериальные аспекты процесса. Ведь в основе мотивации лежит набор потребностей работников и стимулов для осуществления трудовой деятельности. Индивидуальность каждого конкретного работника определяет разносторонний набор потребностей, как материальных, так и нематериальных. Построение эффективной системы мотивационного стимулирования должно учитывать этот аспект и базироваться на реализации индивидуального подхода к потребностям, запросам и целям каждого работника.

Для успешного функционирования мотивационной системы необходимо соблюдение ряда условий, среди которых выделяют: соответствие мотивации стратегии деятельности, справедливость при распределении вознаграждения, неизбежность системы стимулирования, прозрачность и известность всем сотрудникам.

Система материального стимулирования должна реализовывать принципы повышения заработной платы, заработная плата должна быть гарантирована, а также система оплаты труда должна быть гибкой и формироваться по результатам трудовой активности и результативности персонала. Для руководства важно грамотно сформировать систему оценочных показателей, которые будут отражать вклад каждого конкретного работника в конечный результат деятельности организации [2].

При создании эффективной мотивационной системы на первое место выходят материальные мотивационные аспекты, это связано с тем, что основным условием трудовой активности работника является удовлетворение системы его внутренних потребностей. Система внутренних потребностей формируется за счет внешнего и внутреннего окружения и имеет тенденцию к трансформации и изменениям. В связи с этим, мотивационная материальная подсистема должна отличаться адаптивностью и видоизменяться во взаимосвязи с меняющимися потребностями персонала, а также учитывать достижимость целей всей организации. Эффективная материальная составляющая мотивационного процесса позволяет работникам относиться к труду, как к увлекательной процедуре, ведь работник заинтересован в своей результативности и достижении целей организации. Переменная часть оплаты труда должна напрямую формироваться в зависимости от результативности и вклада работника и коллектива в итоговые показатели деятельности.

Эффективное материальное стимулирование в организации должно отвечать ряду требований. Показатели и условия премирования должны в полной мере оценивать выполнение отдельными исполнителями задач и их вклад в достижение цели.

Материальное стимулирование необходимо рассматривать с точки зрения системного подхода, Система оплаты труда должна быть направлена на улучшение трудовых показателей и стратегическое развитие предприятия. Система материального стимулирования призвана нацеливать каждого конкретного работника на повышение производительности труда, повышение качества и эффективности труда и показателей

трудовой активности. Денежная оценка услуг со стороны работника, которые он оказывает организации, проявляется в форме материального вознаграждения с учетом затраченных физических и интеллектуальных усилий.

Гибкая политика в области материального вознаграждения объективно позволит существенно повысить уровень производительности труда, и ряд результативных показателей деятельности всей организации. Нами были выделены основные ключевые аспекты организации системы материального стимулирования персонала для исследуемой организации (рис. 1).

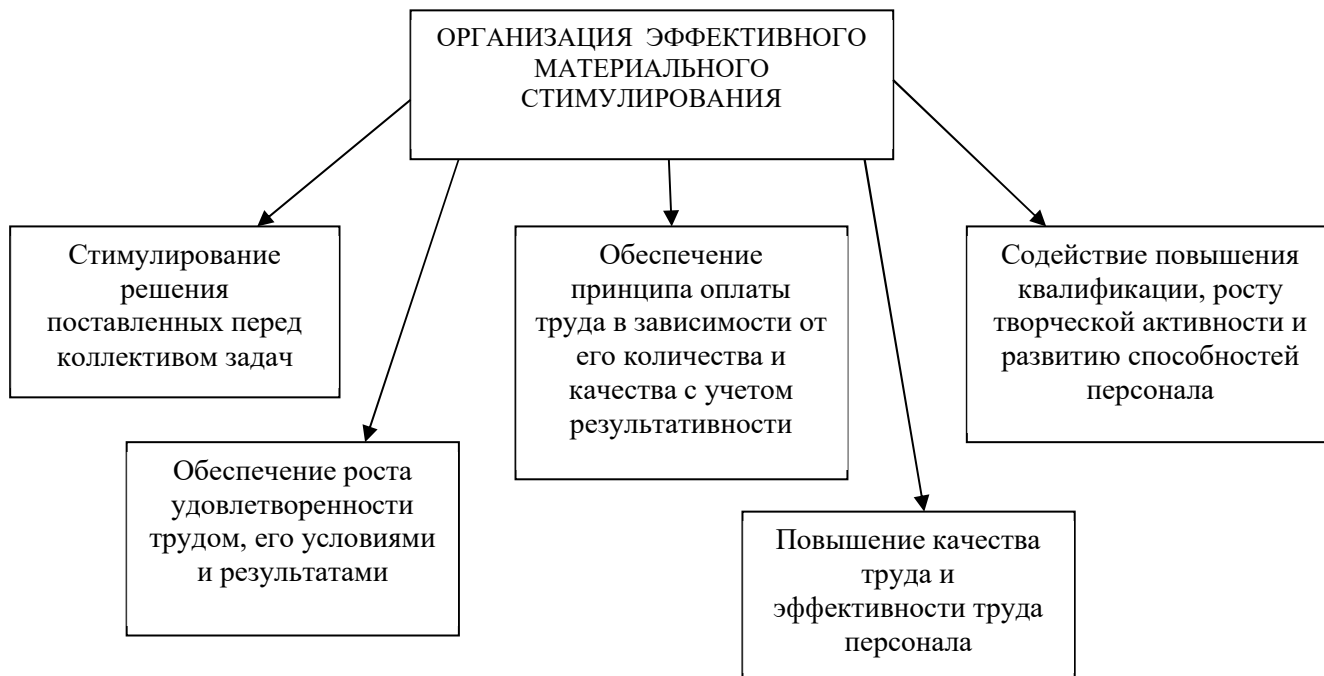


Рисунок 1 - Организация системы материального стимулирования труда персонала в организации

Источник: составлено автором на основании [1,3].

Для современных организаций, не смотря на различные потребности и запросы персонала, главным стимулирующим рычагом остается размер и периодичность материального вознаграждения, соизмеримое затратам труда персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
2. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
3. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 394 с.

Аджиумеров Р.Ф.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Абибуллаев М.С.,

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

Adjiumerov R. F.,

*1st year student
38.03.06, Trading business*

Abibullaev M.S,

*Cand. Sc. Economics, Assoc. Prof, The
department Finance and credit
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FUNCTIONING OF THE LABOR MARKET IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: представлены ключевые аспекты цифровизации, как современной тенденции развития; отмечены положительные и отрицательные последствия влияния цифровизации на работников, работодателей и рынок труда в целом.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, информационно-коммуникационные технологии, рынок труда.

Annotation: presents the key aspects of digitalization as a modern development trend; the positive and negative consequences of the impact of digitalization on workers, employers and the labor market as a whole are noted.

Keyword: digitalization, digital economy, information and communication technologies, labor market.

Рынок труда считается более восприимчивым индикатором перемен, происходящих в рыночной экономике, а также подвергается весьма значимому изменению под воздействием современных процессов цифровизации, которая уже выходит далеко за рамки изменений в собственно технологиях, в бизнесе и становятся фактором макроэкономическим и политическим. Формирование цифровой экономики – не только лишь итог естественной эволюции и научно-технологического прогресса, но и реализуемой «цифровой повестки» государств-фаворитов экономического развития в концепции государственного регулирования – от развития информационно-коммуникационной инфраструктуры до программ поддержки системы подготовки кадров для цифровой экономики.

Особенностью рынка труда является его механизм, через который на определенный срок реализуется право на использование рабочей силы, знаний, квалификации и способностей к трудовому процессу. В целом рынок труда – система трудовых, социально-экономических и юридических отношений в обществе, направленных на функционирование непрерывного процесса использования рабочей силы в совокупности с постоянным повышением профессионального уровня работников и эффективное использование их труда. На протяжении многих лет менялась структура занятости, а рабочая сила подстраивалась под требования современного рынка труда. Значительное воздействие на рынок труда оказывает инновационное развитие, которое изменяет качество рабочей силы и обеспечивает экономику необходимыми кадрами, восполняя возможности трудоустройства населения, а также изменяет структуру производства многих отраслей и соответственно структуру

занятости населения [1]. Переход к цифровой экономике оказывает на рынок труда существенное влияние, связанное с трансформацией требований к специалистам, и повышением эффективности рынка труда. Внедрение цифровых технологий автоматизирует многие операции трудовой деятельности, в связи с чем, обуславливаются значительные изменения потребностей в персонале и требований к ним, а также создает результативный и быстрый поиск работы, в том числе и возможность удаленной трудовой деятельности.

Цифровая трансформация экономики является стратегией многих государств, в том числе и РФ. Необходимость цифровой трансформации производственных и социальных процессов страны отражена в национальной программе «Цифровая экономика РФ», с помощью которой обеспечивается ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере [2].

Качество жизни населения в последнее десятилетие изменяется благодаря стремительному развитию информационных технологий и инноваций во всех сферах социально-экономических процессов. Если в 1980 г. доля занятости населения в сельском хозяйстве составляла 14,6 %, то к 2017 г. снизилась до 7,1 %. Такое снижение количества работающих в сельском хозяйстве связано с нестабильностью экономики, экономическими санкциями со стороны других государств, нежеланием молодежи трудиться в сельском хозяйстве, недостаточностью финансирования данной сферы. Помимо данных факторов у работников, занятых в сельском хозяйстве, часто отсутствует необходимое образование, а также финансовая возможность для освоения инновационных технологий и новых методов работы. В то же время модернизация сельского хозяйства, появление биотехнологий и обновление основных фондов позволяют данной отрасли заинтересовать и привлечь необходимые кадры, не допустить развития процессов деградации и разрушения природных экологических систем и среды. Уровень занятости в промышленном секторе снизился с 32,5 % в 1980 г. до 19 % в 2017 г. Сокращение работающих в промышленности в 1,7 раза связан со снижением предприятий промышленности в целом, также с невысоким уровнем количества научных центров и их способностью исследовать современные технологии [1].

Кроме того международная практика свидетельствует о том, что под воздействием цифровизации происходят качественные изменения в работе и структуре персонала. Меняется не только характер труда, но вся система трудовых отношений. На смену вертикальным все в большей мере приходят горизонтальные отношения, позволяющие формировать партнерские взаимоотношения руководителей и работников. Использование новых технологий ведет к росту производительности и эффективности труда. Одновременно появилась возможность более полно и объективно оценивать потенциальных кандидатов на должности [3].

Помимо рассмотренных, к преимуществам влияния цифровизации на рынок труда следует отнести то, что она позволяет высвобождать время сотрудников для решения более сложных и творческих задач, вызывает необходимость повышения уровня знаний и компетенций, обеспечивает преобразования в системе обучения работников.

Несмотря на впечатляющие успехи, цифровизация несет в себе изменения не только положительного характера, но и создавая дополнительные проблемы. Можно однозначно утверждать, что работникам потребуются новые профессиональные навыки и качества для успешной работы в цифровой экономике, иначе Россия может столкнуться с дефицитом квалифицированных кадров. Однако цифровизация позволяет за счет повышения эффективности труда смягчить последствия негативных демографических тенденций и нехватки квалифицированных кадров [4]. Во многих случаях использование новейших технологий сопровождается сокращением рабочих мест и занятости. По мнению многих зарубежных агентств, уже в ближайшие годы 47% рабочих мест будут «оцифрованы», а людей заменят компьютерные программы или роботы. В частности, по оценкам компании «McKinsey Global Institute», около 140 млн штатных работников интеллектуального труда во всем мире будут заменены цифровыми устройствами. При этом высокий риск остаться в будущем безработными у тех профессий, на которые с большой вероятностью исчезнет спрос. Более востребованными будут специалисты по анализу данных, по искусственному интеллекту, по цифровому маркетингу и стратегии, по автоматизации [3].

Также стоит рассмотреть трансформацию трудовых отношений в «дистанционные», общение «онлайн» вместо «оффлайн» – все эти особенности виртуальной среды серьезно влияют на межличностные отношения между субъектами, в основе которых лежат интересы и потребности. При «онлайн» общении, без физического присутствия, как правило, происходит значительная потеря невербальных средств, снижение эмоционального аспекта и психологического риска в процессе общения. В результате, как отмечают ученые, реальный человек, имеющий правовой статус работника, станет интересовать работодателя всё меньше и меньше. Выиграет ли от этого работодатель – очень сомнительно. Создается иллюзия, что общаясь с цифровым профилем работника, работодатель избежит организационных конфликтов и сможет манипулировать его потребностями и поведением. Все идет к тому, что отношение работодателя и работника будет представлять собой как отношение субъекта к объекту, где последний лишен свободы действия, и связь между ними исключает диалогичный способ общения. Пока потребности работника не удовлетворены, работодатель будет сталкиваться с проблемами в работе: прогулы, простой, неэффективные решения, игнорирование распоряжений, утаивание информации, либо ее разглашение [5].

Таким образом, цифровые технологии – это неизбежный переход в будущее, которое позволяет полномасштабно оценивать все плюсы и минусы цифровизации. Широкое распространение и применение цифровых технологий порождает трудности в оценке ее воздействия на рабочую силу, а также на рынок труда в целом. В перспективе, возможно, будут происходить как перемены количественных параметров рынка труда, так и модификация практического формата взаимодействия между субъектами трудовых отношений. Кроме того следует подчеркнуть, что характер изменений на рынке труда будет зависеть от стратегии импортозамещения, выбранной государством. Так, для осуществления прямого импортозамещения потребуются высококвалифицированные специалисты в химической промышленности, металлургии и машиностроении, обрабатывающей промышленности, ИТ-секторе, научно-технической деятельности, сельском хозяйстве в части животноводства. Экспортоориентированное импортозамещение приведет к росту спроса на специалистов в области обрабатывающей промышленности, металлургии, сельском хозяйстве, логистики, цифровой трансформации.

***Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.***

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кауфман Н. Ю. Генезис конфликтов развития рынка труда в условиях цифровой экономики // Вестник университета. – 2019. – № 5. – С. 16-22.
2. Хойна М. Н. Рынок труда в условиях цифровой трансформации экономики // Онтологические и социокультурные основания альтернативного проекта глобализации: сборник материалов междунаро. научн. онлайн-конференции. 2020. Издательство УМЦ УПИ. – С. 347-351
3. Королев В. И. «Проблемы использования персонала в условиях цифровизации: зарубежная и отечественная практика» // Российский внешнеэкономический вестник. – 2021. – №9. – С. 116-124.
4. Дигилина О.Б., Трансформация рынка труда в условиях цифровизации / И.Б. Тесленко О. Б. Дигилина // Вестник РГУУ. Серия: экономика, управление, право. – 2019. – №4 –С. 166-180.
5. Соловьева С. В. Влияние цифровых технологий на трудовые отношения: плюсы и минусы» // Юридическая техника. – 2021. – № 15. – С. 637-639.

Акимов Р. 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*

Akimov R. A.,

1th year student

38.04.03 Personnel management

Scientific supervisor:

Yanovskaya A. A.

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА

IMPACT OF SOCIAL NETWORKS ON STAFF PERFORMANCE

Аннотация: целью данного исследования является изучение влияния социальных сетей на производительность труда в создании ценности на работе. Согласно теории социального капитала, социальные сети облегчают передачу знаний, однако имеется и негативная сторона влияния – снижение производительности.

Ключевые слова: эффективность, социальные сети, управление персоналом, информационные технологии, персонал

Annotation: The purpose of this study is to investigate the impact of social networks on productivity in creating value at work. According to the theory of social capital, social networks facilitate the transfer of knowledge, but there is also the negative side of the impact - the decrease in productivity.

Keywords: Research, efficiency, social networks, personnel management, information technology, personnel

Актуальность данной темы заключается в том, что сейчас, социальные сети сильно влияют на производительность труда. Исследования показывают, что социальный капитал и передача знаний помогают повысить производительность труда. К компонентам социального капитала относят общее видение, сетевые связи и доверие, которые в свою очередь представляют его когнитивные, структурные и реляционные аспекты. Рассмотрим влияние социальных сетей на производительность труда, которое связано с одной стороны компонентами социального капитала, а с другой - передачей знаний и навыков. Поэтому для эффективной работы персонала менеджерам необходимо владеть информацией о преимуществах использования социальных сетей в организациях.

Несмотря на резкое увеличение использования социальных сетей в профессиональной среде, их влияние на производительность на рабочем месте все еще остается мало изученной. Социальные сети внесли кардинальные изменения в коммуникацию между сотрудниками, которые выражаются в стремительном росте использования и более широким применением в профессиональной сфере.

Социальные сети стали необходимостью для каждой организации, поскольку они помогают понять потребности не только персонала, но и клиентов. Однако, со стороны административного персонала организаций наблюдается обеспокоенность по причине появления негативных последствий использования социальных сетей на рабочем месте.

С одной стороны, использование социальных сетей на работе расширяет возможности сотрудников, поскольку они получают больше знаний и расширяют свои возможности, связанные с профессиональными обязанностями. Социальные сети на работе снижают уровень стресса, поскольку сотрудники круглосуточно и без выходных информируются даже об определенных важных событиях. Социальные сети повышают уровень доверия между объектами и предоставляют огромную возможность для совместной работы над общей целью. С другой стороны, использование социальных сетей на рабочем месте приводит к тому, что сотрудник злоупотребляет ресурсами организации, главным образом, служебным временем, что приводит к задержке нормальных организационных процессов. В результате социальные сети ослабляют эффективность работы сотрудника. Изучив литературу по тематике нашего исследования, нами сделан вывод, что авторы некоторых исследований не обнаружили прямой связи между использованием сотрудниками социальных сетей и производительностью.

Однако авторами отмечено, что персонал в своей профессиональной деятельности может повысить свою производительность, двустороннюю коммуникацию и эффективное сотрудничество. Таким образом, организациям следует регулировать использование социальных сетей с помощью соответствующей локальной политики на рабочем месте, чтобы получить преимущество передовых технологий, а не запрещать их на рабочем месте.

Современные технологии позволяют улучшить навыки сотрудничества, коммуникации, повысить производительность труда и общение между заинтересованными сторонами в бизнесе. Использование социальных сетей приводит к выработке определенного поведения, однако, если социальные сети используются в основном для общения, то социальные сети не способствуют эффективности сотрудника на рабочем месте. Во избежание данного факта, компаниям следует регулировать использование социальных сетей, особенно в личных целях в рабочее время, для поддержания или повышения производительности труда среди сотрудников.

Выделим предпосылки использования социальных сетей на рабочем месте:

1. Сотрудники организации должны осознавать важность социальных сетей как конструктивного способа изучения новых идей и создания социальных связей.
2. Социальные сети улучшают выполнение задач, контекстную производительность и управление временем.
3. Организации, стремящиеся максимизировать производительность, должны рассмотреть возможность использования социальных сетей при принятии решений.
4. При найме сотрудника эффективна проверка личности в социальных сетях.
5. Использование социальных сетей помогает сотрудникам поддерживать баланс между работой и личной жизнью на благо своей организации.
6. Использование социальных сетей для оценки эффективности, вовлечения сотрудников и обмена информацией в режиме реального времени может помочь создать дополнительные ценности организации.
7. Программы обучения сотрудников, основанные на социальных сетях, оказывают сильное влияние на производительность сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аникина Н. В. Управление ИТ-инфраструктурой предприятия / Н. В. Аникина, Т. В. Глухова, Л. И. Уткина // Russian Economic Bulletin. - 2020. - Т. 3, № 2. - С. 79-83.
2. Астафьева О. В. Инструменты управления изменениями для успешного развития организации / О. В. Астафьева // РИСК: Ресурсы. Информация. Снабжение. Конкуренция. - 2020. - N 1. - С. 138-143.
3. Дадалко В. А. Управление рисками образовательной деятельности высших учебных заведений / В. А. Дадалко, Е. Д. Соловкина // Дайджест-финансы. - 2020. - Т. 25, № 3 (254). - С. 274-286
4. Василенко Л. А. Цифровизация публичного управления в России: риски, казусы, проблемы / Л. А. Василенко, В. В. Зотов // Цифровая социология. - 2020. - N 2. - С. 4-16.
5. Губко М. В. Построение комплексных механизмов управления организационным поведением / М. В. Губко // Проблемы управления. - 2020. - N 3. - С. 14-25.

Алимов Р. Л.

студент 1 курса направления
подготовки 38.04.01 Налоговое
администрирование и консалтинг.
ГБОУВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»,
Научный руководитель:

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

Alimov R. L.,

Master of the 1st year preparation
38.04.01 Tax administration and consulting.
SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov
Scientific adviser:

Ganieva A. K.,
PhD, Associate of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА БИЗНЕС И ОБЩЕСТВО

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON BUSINESS AND SOCIETY

Аннотация. В данной статье рассматривается роль цифровых технологий в жизни общества и бизнеса, цифровой экономики и государства. Также раскрыта суть понятий - цифровая экономика и цифровое государство. И рассмотрен комплексный и социальный подход, необходимый для преобразования потенциала новых технологий.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, цифровое государство, цифровая трансформация, общество, бизнес.

Annotation. This article examines the role of digital technologies in the life of society and business, the digital economy and the state. The essence of the concepts - digital economy and digital state - is also revealed. And the comprehensive and social approach necessary for the transformation of the potential of new technologies is considered.

Keywords: digital economy, digital technologies, digital state, digital transformation, society, business.

Сегодня во всем мире заявлен курс на цифровую трансформацию бизнеса и построение цифровой экономики. Цифровые технологии становятся повседневной частью экономической, политической и культурной жизни населения и хозяйствующих субъектов, движущей силой развития общества в целом. Интернет, мобильные телефоны и другие устройства для сбора, хранения, анализа информации и цифрового обмена стремительно развиваются в цифровом формате и позволяют потребителю получать необходимые услуги (доставка еды на дом, покупки в интернет-магазинах), экономить время и быстро решать любые вопросы на расстоянии (кредитование, аренда, покупка, продажа и т.д.) [3, с.416]. Преимущество современных прорывных технологий заключается в том, что производственные процессы становятся быстрее, дешевле и эффективнее.

В деятельности субъектов бизнеса массовое внедрение и усвоение цифровых технологий является стратегическим приоритетом, необходимое для поддержания конкурентоспособности. Цифровизация постепенно охватывает различные сферы

хозяйственной деятельности и вовлекает в данный процесс значительное количество субъектов.

Внедрение цифровых технологий позволяет модифицировать традиционные бизнес-процессы, образует их новые формы и позволяет:

- снижать издержки, повышать эффективность, перейти на новые бизнес-модели, способствующие сохранению конкурентных позиций компании, и осуществлять выпуск новых видов более качественных продуктов;
- снижать себестоимость, повысить надежность, обеспечить уровень охраны труда и решить другие операционные задачи;
- разрабатывать и внедрять инновационные решения;
- увеличивать скорость и гибкость бизнес-процессов и использования ресурсов (быстрая реакция на изменение внешних условий, клиентоориентированность);
- контролировать процесс деятельности компании и повышать качество принимаемых бизнес-решений, минимизировать риск фальсификации форм отчетности и исключать человеческие ошибки с помощью сбора новых данных и оцифровки уже имеющихся показателей;
- повышать производительность труда;
- уменьшать промежуток времени между достижением результатов и появлением данных о них, в значительной степени увеличивать количество источников данных и показателей, необходимые для планирования, мониторинга и оценки результативности и эффективности деятельности в экономике;
- реализовывать решения внешним потребителям.

Внедряя новые цифровые стратегии, компании получают возможность выйти на новый уровень развития своей деятельности, осваивать новые рынки, в том числе зарубежные, привлекать инвесторов и участвовать в глобальной конкуренции.

Преобразование потенциала новых технологий в экономические и социальные возможности требует всеобъемлющего и последовательного подхода. Каждое государство определяет свои собственные приоритеты развития с учетом институциональных возможностей, существующих в стране, принципов разработки политики и социально-экономических условий. Большинство из них формируют концепции цифровой трансформации, принимают и реализуют государственные программы и стратегии по развитию и стимулированию цифровой технологии и преобразования национальных экономик и промышленных отраслей в среднесрочной или долгосрочной перспективе, обеспечивая видение важнейших элементов цифровизации. Только в странах Европейского союза, по данным Еврокомиссии, в 2017 году, было разработано более 30 национальных и региональных программ по цифровизации экономики. Программные документы большинства стран направлены на повышение производительности и эффективности производства путем преобразования в цифровой формат. Такая трансформация будет способствовать оптимизации создания стоимости, повышению гибкости производственных процессов, качества и повышению степени индивидуальности продуктов и услуг, а также внедрению новых бизнес-моделей на основе анализа данных о них [2, с.251].

Цифровые технологии способствуют упрощению процедуры взаимодействия граждан с государственными органами на принципах открытости и прозрачности, а также распространению легкодоступной информации о законах, материалах заседаний комитетов и бюджетных документах. Граждане смогут иметь доступ к мониторингу действий своих избранных представителей, создавать влиятельные группы и выражать свои взгляды в течение определенного периода времени онлайн. В результате внедрения цифрового государства человеческий фактор сведен к минимуму, тем самым снижается коррупция и количество ошибок, автоматизируется сбор статистической, налоговой и других отчетов, будет реализовано принятие решений - на основе анализа реальной ситуации можно будет объективно принимать с учетом интересов людей будет смягчено противостояние государства и общества, повысится эффективность работы органов власти. Цифровое государство - это, таким образом, принципиально новая система организации и выполнения

функций органов государственной власти, построенная на основе цифровой трансформации существующих процессов и структур управления, позволяющая обеспечить повышение качества предоставления государственных услуг в электронном формате и максимальную человеческую ориентацию принятия государственных и принимать решения в целях содействия экономическому росту с целью улучшения благосостояния граждан в условиях новой цифровой реальности [1, с.832].

Таким образом, цифровая экономика трансформирует социальную парадигму людей, наделяет новыми знаниями и навыками, упрощает повседневную жизнь. Страны, для которых массовое внедрение цифровых технологий является приоритетным, имеют конкурентные преимущества перед странами, основанными на традиционных методах и технологиях. Цифровая трансформация экономики является движущей силой экономического роста, которая способна вызвать значительные изменения и внести значительный вклад в развитие государства, бизнеса и жизни общества в целом. Применение цифровых технологий в различных сферах деятельности позволит всему обществу получать так называемые цифровые дивиденды, связанные с ростом национального богатства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бережной, В.И. Прикладные научные исследования: экономика и инновационные технологии управления / В.И. Бережной, О.В. Бережная, Е.В. Бережная. - М.: Русайнс, 2018. - 832 с.
2. Новосельцова Г.Б., Рассказова Н.В. Перспективы малого бизнеса в цифровой экономике// Вопросы инновационной экономики.2020.-№1.– С.251-531.
3. Степанова, Анна Романовна. Управление инвестиционной привлекательностью регионов в инновационной экономике / А. Р. Степанова, И. Г. Ершова, Ю. С. Положенцева // Проблемы развития современного общества : 6-я Всероссийская национальная научно-практическая конференция, 22 января 2021 года : сборник научных статей : в 3 т. / [под редакцией В. М. Кузьминой ; редакционная коллегия: И. В. Минакова и др.]. – Курск, 2021. – 2021. – Т. 1. – С. 416–419. – (Экономика). – Библиография: 20 назв.

Аметова Н.У.

*Магистр 1 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика*

*ГБОУВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»,
Научный руководитель:*

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

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

Ametova N.U.,

*Master of the 1st year of the direction
preparation 38.04.01 Economy*

*SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov
Scientific adviser:*

Ganieva A. K.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

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

РАЗВИТИЕ РЫНКА E-COMMERCE В РОССИИ

DEVELOPMENT OF THE E-COMMERCE MARKET IN RUSSIA

Аннотация: В статье рассматриваются основные тенденции развития сферы услуг, на примере рынка e-commerce в России, выявлены преимущества этого рынка, проанализирована деятельность основных участников этого рынка.

Ключевые слова: электронная коммерция, рынок e-commerce, маркетплейсы, онлайн-покупки, онлайн-покупатели, интернет-магазин, сфера услуг.

Annotation: The article examines the main trends in the development of the service sector, using the example of the e-commerce market in Russia, identifies the advantages of this market, analyzes the activities of the main participants in this market.

Keyword: e-Commerce, e-commerce market, marketplaces, online shopping, online buyers, online store, service sector.

В условиях жизни современного потребителя стремительное развитие в сфере услуг получил рынок e-commerce. Под электронной коммерцией понимают все электронные онлайн-сделки: покупки и продажи, денежные переводы то есть все финансовые или торговые операции, осуществляемые с помощью сетей.

Большое влияние на рост данного рынка оказало распространение пандемии Covid-19 и последовавшие за этим ограничительные меры. Увеличилось число заказов готовой еды, лекарств и продуктов питания через онлайн сервисы. Всё больше покупателей делают выбор в сторону онлайн-покупок из-за нестабильности ассортимента и цен в оффлайне. В то время как на онлайн платформах поиск и возможность сравнения цен и характеристик товаров повышает уровень удобства для покупателя[1].

Выделяют следующие преимущества электронной коммерции: широкий ассортимент предлагаемых товаров, выгодные цены, скидки на объемные покупки, недорогая стоимость доставки товаров, возможность в большинстве случаев примерить одежду или обувь в пункте доставки. Также пользователи маркетплейсов выбирают онлайн покупки еще и потому, что возможна доставка товара по конкретному адресу или в пункт доставки неподалеку от места работы или проживания. Число онлайн-покупателей растёт по мере накопления ими опыта

пользования интернетом. Имеющие опыт покупок в интернете делают это чаще и в большем числе категорий [2].

При этом, согласно данным аналитического агентства Data Insight, в 2021 г. российский рынок e-commerce вырос более чем на 45% — до 38,8 млрд долл. (3,3 трлн руб.). Количество заказов при этом увеличилось на 90% — до 1,6 млрд штук. В 2020 году количество заказов составило 830 млн, рост по сравнению с 2019 годом – 78%. (рис.1)

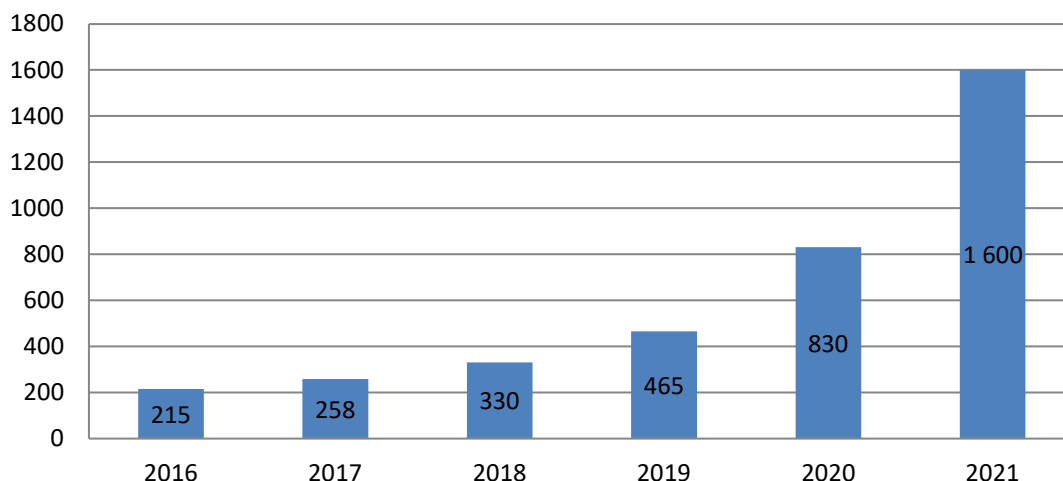


Рисунок 1. Количество заказов в e-commerce, тыс.шт.

Источник: данные Data Insight.

Важным фактором роста рынка e-commerce является постоянный приход новых брендов и импортеров на маркетплейсы. В связи с этим наблюдается постепенная деградация оффлайн-ритейла, снижение трафика в торговых центрах и закрытие магазинов. Онлайн-продажи возможны благодаря системам электронной торговли: например, переход на реализацию через интернет-магазин позволяет продавцам расширить географию продаж, не открывая новых филиалов. Для малого бизнеса самый простой способ создания e-commerce-сегмента в продажах — предлагать товары через маркетплейсы. Благодаря этому можно продавать товары по всей стране, не заботясь о логистике.

Крупнейшим онлайн-ритейлером в России в 2022 году стал «Яндекс.Маркет», который занимает примерно 24% российского рынка eCommerce. На втором месте Ozon с долей в 15%, далее расположены Tmall (Alibaba) - 11%, и Wildberries – 7% (рис.2).

Wildberries - один из крупнейших российских онлайн-ритейлеров на рынке. На данном маркетплейсе обширный список товаров: одежда, обувь, аксессуары, бытовая техника и электроника, товары для дома. Все это компания доставляет с собственных складов через пункты выдачи (в 2020-м доля таких заказов составила 93%) или курьеров. В 2020 году оборот компании вырос на 96% по сравнению с 2019-м — до 437,2 млрд рублей, а число заказов — до 323,8 млн, достигнув 1,5 млн в сутки, что вдвое больше прошлогоднего показателя.

Еще один гигант российского e-commerce с оборотом продаж почти Р450 млрд за 2021 год – Ozon. Компания, основанная в 1991 году, начинала свою деятельность с торговли книгами. Сегодня 24% продаж Ozon приходится на электронику, остальное распределено между книгами, бытовой техникой, одеждой, косметикой, продуктами и прочими товарами. Как и Wildberries, маркетплейс сделал ставку на расширение пунктов самовывоза, Ozon доставляет товары в собственные постаматы и курьерами. Компания также запустила сервис по продаже авиабилетов Ozon.Travel.

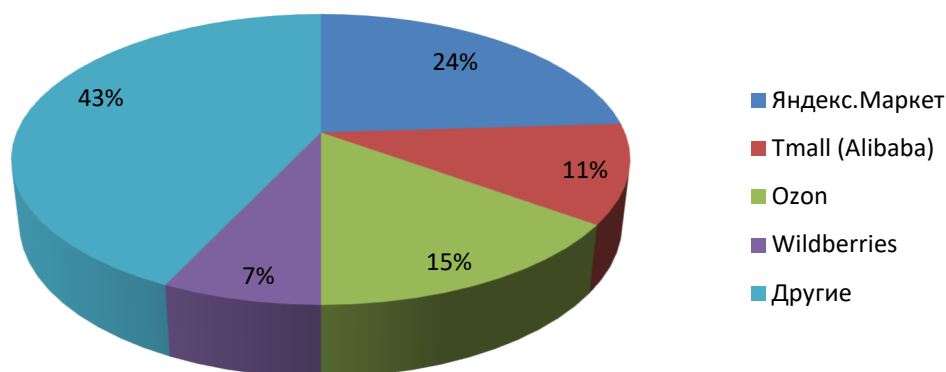


Рисунок 2. Распределение доли участников рынка e-commerce в 2022 году, %.

Рынок e-commerce – один из немногих секторов экономики в России, который продолжает уверенный рост. В 2022 г. российский e-commerce продолжит расти, притом рост составит десятки процентов, полагают эксперты. В условиях пандемии Covid-19, когда население, предприниматели и государство отчетливо осознали необходимость и перспективы электронной коммерции и онлайн-торговли, можно ожидать расширение рынка и его динамичного развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Динамика и прогноз развития рынка e-commerce в России. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/dinamika-i-prognoz-razvitiya-rynka-e-commerce-v-rossii/>
2. Бахарев, И. Commerce 2019: основные цифры. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e-pepper.ru/news/ecommerce-2019-osnovnye-tsifry.html>
3. Бахарев, И. Электронная коммерция 2019-2020: 15 основных трендов. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://e-pepper.ru/news/elektronnaya-kommertsiya-2019-2020-15-osnovnykh-trendov.html>
4. Российский рынок e-commerce в 2020 году вырос на 22%. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://1prime.ru/business/20210520/833708962.html>
5. Интернет-торговля в России 2020 [Электронный ресурс]. - Режим доступа: https://www.tadviser.ru/images/4/4c/DI_eCommerce2020.pdf

Ананченко К.Р., Курышкина А.И.
студентки 3 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

Ananchenko K.R., Kuryshkina A.I.,
3rd year students,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.,
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РЕКРУТИНГОВЫЕ МЕТРИКИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

RECRUITING METRICS IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Аннотация: в представленной работе рассмотрены наиболее популярные метрики HR-аналитики. Обозначены основные этапы HR-аналитики. Показаны возможности применения рекрутинговых метрик в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровые решения, рекрутинг, эффективный подбор персонала, подбор и отбор, HR-аналитика.

Annotation: in the presented work, the most popular HR analytics metrics are considered. The main stages of HR-analytics are outlined. The possibilities of using recruiting metrics in the era of digitalization are shown.

Keywords: personnel management, digital solutions, recruiting, effective recruitment, recruitment and selection, HR analytics.

Развитие технологий сбора и анализа данных в управлении персоналом привело к созданию специальных инструментов, способных влиять на ключевые решения в сфере управления человеческими ресурсами. Устойчивый рост интереса компаний к инструментам HR-аналитики наблюдается на протяжении последних трех лет.

Применяется HR-аналитика не только для принятия стратегических бизнес-решений, но и для поиска пробелов в системе управления персоналом. Качественная HR-аналитика в эпоху цифровизации является опорой для анализа положения компании на рынке труда и для принятия решений с последующими изменениями.

Рекрутинговые метрики – это измерения, которые позволяют отслеживать успех найма и оптимизировать процесс найма кандидатов в организацию. При корректном использовании эти показатели помогают оценить процесс рекрутинга и понять, нанимает ли компания подходящих людей.

1. Эффективность воронки подбора.

За последние несколько лет воронка рекрутинга сильно изменилась из-за цифровизации в HR-технологиях. Первые несколько шагов часто распыляются: программное обеспечение помогает автоматически просматривать резюме и выбирать наиболее подходящие. Рекрутмент – это воронка, которая начинается с источников и заканчивается подписанием контракта. Измеряя эффективность разных этапов воронки, вы можете точно

определять коэффициент эффективности (Yield ratio) каждого шага, что демонстрирует формула 1 [3].

$$\text{Yield ratio} = \frac{\text{Number of applicants who successfully competed the stage}}{\text{Total number of applicants who entered this stage}},$$

(1)

2. Эффективность канала поиска.

Эффективность канала поиска позволяет измерять количество конверсий на канал. Сравнивая процент заявок с процентом просмотра позиции (impressions of the positions), позволяет быстро оценить эффективность различных каналов.

Простой способ сделать это - использовать Google Analytics для отслеживания того, откуда пришла аудитория, просмотревшие работу на сайте.

3. Текучесть персонала в период адаптации (3-6 месяцев).

Высокие показатели увольнений в период адаптации указывают на ошибки в подборе персонала (критерии отбора, соответствие кандидатов) и его адаптации (процесс адаптации, наличие систем наставничества и пр.), несоответствие внутренних мотивов и корпоративной культуры, отношения с руководством.

4. Коэффициент развития человеческого капитала.

Коэффициент развития человеческого капитала (Development Rate) отношение числа сотрудников, прошедших обучение к средней численности сотрудников [2].

Всплеск интереса к HR-аналитике среди российских организаций произошел несколько лет назад и продолжается до сих пор. Рекомендуем каждому hr-менеджеру найти «боли» работодателя в системе управления персоналом и устранить их с помощью HR-аналитики.

HR-аналитика понимается как процесс, в котором можно выделить, по крайней мере, четыре этапа:

1. Сбор информации о сотрудниках с применением различных метрик и цифровых решений;

2. Обработка данных, их систематизация и нормализация;

3. Анализ данных (технологий big data-анализа и машинного обучения);

4. Принятие определенных решений на основе полученных результатов.

HR-аналитика и рекрутинговые метрики могут быть использованы специалистами как в области управления персоналом, так и в области современных информационных технологий, используемых для анализа и обоснования принимаемых решений в области кадровой работы на предприятиях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Назайкинский С.В., Седова О.Л. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях. Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. 2017. №3. С.9-19.

2. Тихонов А.И. Современные методы оценки персонала в компаниях на российском рынке // Финансовая экономика. 2019. № 12. С. 204-208.

3. Тихонов А.И., Федотова М.А., Чекан А.А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 29.

Андрианова Д.Д.

студент 2 курса направления подготовки
27.04.08 Стратегическое управление
интеллектуальной собственностью

Научный руководитель:

к.э.н., доцент факультета технологического
менеджмента и инноваций

Николаев А. С.,

ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»,
г. Санкт-Петербург, Россия

Andrianova D.D.,

2nd year student, 27.04.08

Strategic intellectual property management

Scientific adviser:

Nikolaev A.V.,

PhD, Associate Professor ITMO University,
Saint-Petersburg, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В СЕКТОРЕ FOODTECH

INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT IN THE FOODTECH SECTOR

Аннотация: В статье поднимается вопрос современного тренда в пищевой промышленности. Выявляются проблемы управления интеллектуальной собственностью. Проанализированы сложности разработки функциональных продуктов питания. Подчеркивается необходимость взаимодействия авторов проекта с патентоведом на начальной стадии разработки продукта.

Ключевые слова: Интеллектуальная собственность, управление интеллектуальной собственностью, FoodTech, функциональный продукт, патентование.

Annotation: The article raises the issue of the current trend in the food industry. The problems of intellectual property management are revealed. The difficulties of developing functional food products are analyzed. The need for interaction between startup authors and patent specialists at the initial stage of product development is emphasized.

Keyword: Intellectual Property, Intellectual Property Management, FoodTech, Functional Product, Patent.

В современном мире становится очевидной проблема дефицита микроэлементов в организме человека. В связи с этим одним из приоритетных направлений работы в сфере инфохимии становится разработка технологии производства биомассы продукта с регулируемым макроэлементным составом для продуктов функциональной направленности.

В секторе FoodTech появляется множество стартапов, развивающих тренд функционального питания. Пищевая промышленность является сложной областью для разработок и их правовой охраны. Интеллектуальная собственность (ИС) является важнейшей составляющей любого проекта. На каждом этапе разработки продукта необходимо работать с интеллектуальной собственностью. Еще на стадии идеи нужно выявить потенциальные результаты интеллектуальной деятельности (РИД). Все чаще разработчики сталкиваются с проблемой охраны рецептуры продукта.

Идею функционального питания впервые внедрили в Японии в 1980-х годах, что было спровоцировано растущими затратами на здравоохранение. Тогда была создана система регистрации пищевых продуктов, употребление которых приносило пользу для организма

человека. Причем польза таких продуктов должна была быть подтверждена документально. Продуктам, занесенным в систему, разрешалось использовать специальную печать. Через несколько лет в США определили функциональный продукт как модифицированный продукт или ингредиент, особенностью которого является польза для здоровья, не считая традиционные пищевые ценности такого продукта или ингредиента. В настоящее время данное определение является наиболее приближенным к современному пониманию функциональных продуктов питания.

Как правило, основу функциональных продуктов питания составляют растительные компоненты, обладающие высокой долей полезных веществ, или имеющие среду, способную принять и удерживать внедряемые макро- и микроэлементы. Согласно ГОСТу Р 52349-2005 доля полезных веществ, входящих в состав функционального пищевого продукта, должна быть не менее 15% от суточной физиологической потребности, в расчете на одну порцию продукта. Также следует изучить документы, регулирующие качество пищевой продукции. Современные стартапы уделяют недостаточное внимание изучению документов, называя разработанные функциональными продукты, не подходящими под ГОСТ процентным количеством полезных веществ. Важной проблемой также является правовая охрана разработок. Из каждого решения необходимо грамотно выявлять РИД. Для регистрации следует провести ряд исследований на выявление уровня техники и охраноспособности разработок. Стоит отметить, что в следствие многолетнего тренда на функциональное питание появилось достаточное количество запатентованных решений. К сожалению, стартапы зачастую обращаются к патентоведу на финальной стадии разработки проекта. Таким образом, решения подвергаются изменениям, которые требуют существенных временных и финансовых затрат.

Резюмируя, стоит подчеркнуть необходимость изучения профильных документов в секторе FoodTech и постоянное взаимодействие с патентоведом на каждом этапе разработки продукта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Белая О.В. О правовых аспектах использования технологий: FoodTech. – Москва, 2020. – С. 13-21.
2. ГОСТ Р 52349-2005. Продукты пищевые. ПРОДУКТЫ ПИЩЕВЫЕ ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ = Foodstuffs. Functional foods : национальный стандарт РФ : издание официальное : утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 31 мая 2005 г. N 138-ст.
3. ГОСТ Р 56202-2014 Продукция пищевая специализированная. Биологически активные добавки к пище. Требования к производству в соответствии с принципами надлежащей производственной практики. – Режим доступа: https://allgosts.ru/01/040/gost_r_56202-2014
4. Котенева О. Е., Николаев А. С. Методы управления интеллектуальной собственностью.: учебно-методическое пособие / О. Е. Котенева, А. С. Николаев. – СПб.: Университет ИТМО, 2020. –105 с.
5. Шегельман И.Р. Методология и результаты формирования и патентования рецептур функциональных пищевых продуктов, включающих растения северных широт. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 83-85.

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

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЦИФРОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

FORMING A SYSTEM OF DIGITAL REGULATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Аннотация: Представлены результаты исследования необходимости формирования системы цифрового регулирования социально-трудовых отношений в современных условиях цифровых трансформаций. Выявлены объективные факторы изменения социально-трудовых отношений в цифровой экономике, выделены субъекты, объект и целевые приоритеты системы цифрового регулирования социально-трудовых отношений. Дополнен понятийно-категориальный аппарат цифровой экономики в сфере труда и социального обеспечения населения.

Ключевые слова: социально-трудовые отношения, цифровая экономика, цифровое регулирование, регуляторная политика, целевые приоритеты.

Annotation: The results of a study of the need to form a system of digital regulation of social and labor relations in the current conditions of digital transformations are presented. The objective factors of changes in social and labor relations in the digital economy are identified, the subjects, object and target priorities of the system of digital regulation of social and labor relations are identified. The conceptual and categorical apparatus of the digital economy in the field of labor and social security of the population has been supplemented.

Keyword: social and labor relations, digital economy, digital regulation, regulatory policy, target priorities.

В условиях цифровой экономики социально-трудовые отношения видоизменяются, формируя качественно новые взаимосвязи между всеми стейкхолдерами рынка труда [6]. Изменение характеристик социально-трудовых отношений обусловлено следующими объективными причинами:

- увеличивается количество рабочих мест, требующих цифровых знаний, умений и навыков;
- возрастает роль и значение искусственного интеллекта на рынке труда;
- появляется новый вид трудовой конкуренции – между работниками и искусственным интеллектом;
- увеличивается доля сотрудников, занятых оказанием аутсорсинговых услуг;
- стираются границы между понятиями «занятость – трудовая деятельность» и «занятость – досуг».
- происходит информатизация занятости, обусловленная изменением предметов и средств труда.

Следует отметить, что замена производственных функций человека машинным трудом не нова, но цифровизация позволила вывести эти взаимоотношения на качественно новый уровень. Изменения в составе и структуре труда повлекли за собой и соответствующее

реформирование процесса подготовки кадров и кадрового обеспечения. При этом, согласно законам диалектики, каждая угроза сложившейся системы трудовых отношений открывает и новые возможности для ее эффективного функционирования в цифровой экономике.

Главным недостатком цифровой экономики с социальной точки зрения является увольнение работников вследствие замены их цифровыми аналогами, причем для выполнения не физического, а интеллектуального труда, ранее считавшегося исключительной прерогативой человека [5]. Это влечет за собой не только экономические последствия в виде роста безработицы и падения доходов населения, но и приводит к росту социальной напряженности, отрицанию объективной необходимости цифровизации экономики.

Для разрешения данных противоречий необходимо сформировать соответствующую систему цифрового регулирования социально-трудовых отношений, целевые приоритеты которой представлены на рисунке 1:



Рисунок 1 – Целевые приоритеты регуляторной политики государства в системе социально-трудовых отношений цифровой экономики. Составлено автором

Управляющими субъектами системы цифрового регулирования социально-трудовых отношений должны стать не только органы государственного и муниципального управления в сфере труда и социального обеспечения населения, но и органы, формирующие цифровые регуляторы национальной и региональной экономики. Нормативно-правовую базу управленческих решений по цифровому регулированию социально-трудовых отношений составят как Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы [1] и Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» (в т.ч. федеральный проект «Кадры для цифровой экономики») [4], так и Национальные проекты «Производительность труда и поддержка занятости» [2] и «Образование» [3].

Объектом управления формируемой системы цифрового регулирования выступят

социально-трудовые отношения как комплекс взаимоотношений между работниками и работодателями по поводу условий производственно-трудового процесса, его результативности и распределения полученных доходов в цифровых экосистемах различных уровней организации.

Таким образом, система цифрового регулирования социально-трудовых отношений будет направлена на внедрение, реализацию и контроль совокупности нормативно определенных правил в сфере труда с применением цифровых технологий и использованием цифровых данных на разных уровнях управления.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: Указ Президента РФ от 09.05.2017 г. № 203 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/71670570/> (дата обращения: 04.10.2022).

2. Паспорт Национального проекта (программы) «Производительность труда и поддержка занятости»: утвержден протоколом президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382889/ (дата обращения: 05.10.2022).

3. Паспорт Национального проекта «Образование»: утвержден протоколом президиума Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам от 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_319308/ (дата обращения: 05.10.2022).

4. Паспорт Национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации»: утвержден президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24.12.2018 г. № 16 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/72190282/#ixzz72gR8FrCt> (дата обращения: 05.10.2022).

5. Сухина, Т. С. Изменение социально-трудовых отношений в условиях цифровизации [Текст] / Т. С. Сухина // Философия хозяйства. – 2022. – № 1(139). – С. 252-262.

6. Цёхла, С. Ю. Система социально-трудовых отношений в условиях цифровых трансформаций: структурные компоненты и содержание [Текст] / С. Ю. Цёхла, Н. Н. Орлова // Экономическая среда. – 2022. – № 1(39). – С. 78-83.

Астратова Г.В.

д.э.н., к.т.н., профессор, профессор кафедры
Интегрированных маркетинговых коммуникаций и
брендинга,
ФГАУ ВО Уральского Федерального Университета
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина
(УрФУ),
Россия, г. Екатеринбург;
профессор кафедры
Социально-экономических дисциплин
Уральского юридического Института МВД России,
Россия, г. Екатеринбург

Astratova G.V.,

Doctor of Economics, Candidate of Technical Sciences,
Professor,
Professor of the Department
Integrated marketing communications and branding,
Ural Federal University
named after the First President of Russia B.N. Yeltsin
(UrFU),
Russia, Yekaterinburg;
Professor of the Department
of Socio-economic disciplines of the
Ural Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of
Russia,
Russia, Yekaterinburg

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

DIGITALIZATION OF THE ECONOMY IN NEW ECONOMIC CONDITIONS

Аннотация: Автором представлен обзор ситуации, связанной с цифровизацией экономики в условиях новых экономических санкций. Показано, что цифровая трансформация представляет собой объективный и закономерный процесс глобального распространения, неотъемлемой частью которой является процесс цифровизации, или внедрение цифровых технологий (ЦТ) во все сектора национальных экономик. Международные ключевые показатели развития и внедрения ЦТ показывают, что РФ занимает высокие и перспективные позиции.

Не смотря на очевидные успехи цифровизации в России, имеются и ключевые проблемы, обострившиеся в связи с введением новых экономических санкций. Особенно это актуально в связи с проблемой импортозависимости, что ставит нашу страну перед угрозой иностранного контроля. Это особенно актуально в условиях трендов цифровизации и роботизации отраслей национальной промышленности.

В условиях санкций ожидается, с одной стороны, снижение расходов на ЦТ, а с другой стороны, активизация разработки и внедрения российского ИКТ-оборудования.

Считаем необходимым подчеркнуть, что всем странам мира в современных условиях необходимо не только разрабатывать стратегии развития ЦТ или ИКТ, но и «стратегии цифрового развития», позволяющие создавать благоприятные для всех и каждого институциональные условия, политический режим и общественную среду. В этом контексте нам кажется очевидным, что любые санкции несут ограничения для получения выгод всем и каждому.

Ключевые слова: цифровизация; цифровизация экономики; цифровая трансформация; цифровые технологии; санкции; новые экономические условия; Россия

Annotation: The author presents an overview of the situation related to the digitalization of the economy in the context of new economic sanctions. It is shown that digital transformation is an objective and natural process of global spread, an integral part of which is the process of digitalization, or the introduction of digital technologies (DT) in all sectors of national economies. International key indicators of the development and implementation of DT show that the Russian Federation occupies high and promising positions.

Despite the obvious successes of digitalization in Russia, there are also key problems that have worsened due to the introduction of new economic sanctions. This is especially true in connection with the problem of import dependence, which puts our country under threat of foreign control. This is especially relevant in the context of trends in digitalization and robotization of national industries. In the conditions of sanctions, on the one hand, it is expected to reduce the cost of DT, and on the other hand, to intensify the development and implementation of Russian DT-equipment.

We consider it necessary to emphasize that all countries of the world in modern conditions need not only to develop strategies for the development of DT, but also "digital development strategies" that allow creating favorable institutional conditions, political regime and social environment for everyone. In this context, it seems obvious to us that any sanctions carry restrictions to benefit everyone.

Keywords: digitalization; digitalization of the economy; digital transformation; digital technologies; sanctions; new economic conditions; Russia

Цифровая трансформация, или процесс полной замены традиционных видов деятельности человека новейшими альтернативами в виде цифровых технологий (далее – ЦТ), представляет собой объективный и закономерный процесс глобального распространения. Неотъемлемой частью цифровой трансформации является процесс цифровизации, или внедрение ЦТ во все сектора национальных экономик.

К настоящему времени ЦТ превратились из технологичного сектора информационно-компьютерных технологий (далее – ИКТ) в новый, специфический («цифровой») уклад жизни человека, определяющий все виды деятельности индивида. Так, если еще «вчера» новинками были такие понятия, как: 5G Интернет; электрокары и беспилотные автомобили; 3D-печать; искусственный интеллект и «большие данные» (англ. BD или Big Data); реальность виртуальная (VR, virtual reality) и искусственная (AR, artificial reality); облачные хранилища данных; Интернет вещей; квантовые вычисления; блокчейн; мозговые импланты, то сегодня это просто становится частью обыденной жизни [2; 4; 11].

Активное глобальное использование цифровизации приводит, прежде всего, к росту удельного веса сектора ИКТ в валовой добавленной стоимости и удельного веса сектора ИКТ в численности занятого населения, хотя и неравномерно по разным странам [1]. Действительно, Россия отстает от развитых стран по абсолютному вкладу цифровых технологий в экономическое развитие (рис. 1), но, темпы роста сектора ИКТ в РФ весьма велики. Так, в 2015-2021 гг. темпы роста ИКТ-сектора (35%) существенно превышали темпы роста ВВП (7%) в реальном выражении. В 2021 г. валовая добавленная стоимость ИКТ-сектора достигла около 3,72 трлн. руб. Расходы в 2021 году российских организаций на внедрение ИКТ выросли на 26% по сравнению с 2020 годом [3].

Использование цифровых технологий во всем мире приводит не только к активному расширению рынка ИКТ во всем мире, но и увеличению мировых расходов на ИКТ-сектор. Действительно, по прогнозам Gartner [5], в 2022 году ИКТ-сектор потратит, как минимум, \$ 4,5, в том числе: на услуги ИКТ-коммуникаций будет израсходовано около \$ 1,5 трлн., а на ИКТ-услуги – около \$ 1,3 трлн. [5]. Эти тенденции не обошли стороной и Россию. Расходы в 2021 году российских организаций на внедрение ИКТ выросли на 26% по сравнению с 2020 годом [3]. Соответственно, если к началу 2020 года в РФ объем рынка технологий составлял 10-30 млрд. руб., то к 2024 году ожидается рост этого показателя, как минимум, в 10 раз, т.е. до 300 млрд. руб. [2].

Как показывают международные сопоставления положения РФ по ключевым показателям развития и внедрения ЦТ, наша страна занимает высокие и весьма перспективные позиции. Так, согласно рейтингу ВЭФ, в 2018 году среди 140 стран Россия занимала 43-ю позицию, в том числе в направлении «Проникновение ИКТ» – 25 место, что обусловлено существенной долей среди населения пользователей мобильных телефонов и широким распространением оптоволоконного Интернета [10, с. 9].

Более того, для России цифровизация является одним из приоритетнейших направлений [7] и одной из национальных целей развития до 2030 года [12]. Предполагается, что к 2030 году доля массовых социально значимых услуг, предоставляемых в электронном виде, вырастет до 95%; доля подключенных к широкополосному доступу в Интернет домохозяйств возрастет до 97%; а инвестиции в ЦТ вырастут, как минимум, в четыре раза по сравнению с 2019 годом [13]

Соответственно, формирование цифровой инфраструктуры и цифрового государственного управления в РФ привели к тому, что к числу наиболее успешных примеров применения ЦТ относятся: электронные платежи, интернет-банкинг, Интернет-доступ к государственным и муниципальным услугам. Например, если в 2016 году 51,3% населения пользовались государственными и муниципальными услугами в электронной форме, то в 2020 году – уже 81,1%. Если в 2013 году 22,5% населения пользовались Интернетом для заказа товаров/услуг, то в 2020 году уже 46,2% [1]. Немаловажно и то, что в современных российских компаниях лидерами цифровизации становятся такие инструменты, как: применение чат-ботов; роботизированная автоматизация процессов бизнеса; внедрение инструментов предиктивной аналитики и анализа Big Data, а также и внедрение национального стандарта цифровых двойников изделий (Согласно данному стандарту, разработаны единые определения самого цифрового двойника, виртуальных испытаний, и т.п.), который начал действовать с 1 января 2022 года – впервые в мировой практике [2].

Вместе с тем, не смотря на очевидные успехи цифровизации в нашей стране, необходимо отметить и ключевые проблемы, которые обострились в связи с введением новых экономических санкций. Как отмечают многие эксперты [1; 3; 6], хотя в последние несколько лет ИКТ-сектор рос опережающими темпами, но, вместе с тем, росла и его зависимость от импорта. Так, 70% роста валовой добавленной стоимости (2,62 трлн. руб. или \$35,5 млрд.) в 2021 году в ИКТ-секторе осуществлялось за счет импорта цифровых товаров и услуг. Этот показатель постоянно растет: в 2019 году – на 64%, а в 2020 году – на 67%. При этом сохраняется сильнейшая зависимость от таких позиций импорта, как: иностранный софт; электронная компонентная база; телекоммуникационное оборудование. Импорт компьютерных услуг и софта Россия осуществляет преимущественно из стран Запада: Германии – до 16,4%; США – 9,6%; Нидерландов – 9,1%. Импорт электроники, оборудования и прочих цифровых товаров на 85% приходится на страны Азии, где доля КНР составляет 65% [1; 3; 10].

Такое положение импортозависимости ставит нашу страну перед угрозой иностранного контроля, что особенно актуально в условиях трендов цифровизации и роботизации отраслей национальной промышленности [6]. В данной связи не удивительно, что после начала СВО на Украине администрация США ввела запрет на ввоз без специальной лицензии (Очевидно, что в выдаче России подобной лицензии, по умолчанию, будет отказано. Однако предполагается ряд исключений для изделий, обеспечивающих безопасность полетов самолетов и движения морских/речных судов, а также потребностей медицины, гражданской телекоммуникации, межправительственных соглашений в космосе, и др. [3]) в РФ высокотехнологичной продукции для целого ряда отраслей: а) аэрокосмическая индустрия; б) оборонная и военно-промышленная отрасль; в) судостроительная промышленность.

Также и администрация Евросоюза запретила в 2022 году экспорт в РФ бытовой техники, игровых консолей и прочих цифровых товаров на сумму свыше € 750 за 1 ед. Кроме того, запрещен экспорт партий квантовых компьютеров, высокотехнологичной электроники, передовых проводников и программного обеспечения на сумму свыше € 10 млрд.[3]. В

данной связи важно, что производимое в Китае оборудование и электронная техника реализуется на основе технологий и интеллектуальной собственности западных компаний, которые имеют полное право наложить запрет на экспорт в Россию [1; 3].

К сентябрю 2022 года США запретили экспорт и продажу в РФ услуг в сфере квантовых вычислений. Кроме того, в очередной раз обновлены списки физических и юридических лиц, связанных с цифровыми технологиями, разработкой микроэлектроники и вычислительной техники. В санкционный список SDN (Specially Designated Nationals) попал широкий ряд российских организаций, занимающихся теорией, методологией и практикой производства ЦТ, ИКТ и цифрового оборудования, например: 1. «Байкал Электроникс»; 2. МЦСТ; 3. НПЦ «Элвис»; 4. «Мультиклет»; 5. «Ангстрем»; 6. Yadro Fab Dubna; 7. «Аквариус»; 8. Международный центр квантовой оптики и квантовых технологий; 9. Физико-технологический институт имени К. А. Валиева РАН; 10. Физико-технический институт имени А.Ф. Иоффе РАН; и др.

В данной связи необходимо отметить, что включение в список SDN обозначает блокировку активов и изоляцию от долларовой системы любого предприятия, входящего в структуру компании, находящейся под санкциями. Более того, за любую поддержку находящихся под санкциями российских компаний, последует запрет на использование и покупку американских технологий и продуктов [8]. Соответственно, многие международные ИКТ-компании приостановили деятельность или отказались от работы на российском рынке. В их числе такие компании, как: Microsoft, Oracle, SAP [8].

Как подчеркивают эксперты [3; 6; 8], технологические санкции создают для России комплекс проблем, из которых особенно актуальны следующие:

- угроза развития «триады сквозных технологий», лежащих в основе цифровизации: искусственного интеллекта (ИИ), Интернета вещей и Интернета 5G (сеть связи пятого поколения);

- дефицит/недоступность специализированного иностранного софта приведут к удорожанию серверов, систем хранения данных и инструментов разработки программного обеспечения;

- угроза иностранного контроля за развитием отечественной промышленности в условиях цифровизации и роботизации различных отраслей.

- Есть мнения, что поскольку ни одна страна в мире не может полностью обеспечить себя ЦТ, то «смягчить» эти ограничения поможет параллельный импорт, позволяющий без согласия правообладателя ввозить в страну востребованные товары и комплектующие [3].

В то же время, все чаще раздаются голоса, что необходимо активно производить самим конкурентоспособные технологии, и в том числе – в ИКТ-секторе. Характерным примером здесь является платежная система СВИФТ (SWIFT), от которой хотят отключить Россию окончательно, чтобы заблокировать возможность межбанковских операций между странами. Так, с 2014 года в РФ существует свой аналог СВИФТ – Система передачи финансовых сообщений (СПФС), которая была создана для организации банковских платежей внутри страны во время санкционных ограничений. К настоящему времени в эту систему входит свыше 330 участников (в том числе – из Белоруссии, Киргизии, Армении, Казахстана, Таджикистана, Кубы) с ежемесячным трафиком около 20% внутрироссийских сообщений через СВИФТ, или 2 млн. сообщений в год (в 2020 году) [9].

Вместе с тем, эксперты ИСИЭЗ ВШЭ высказывают опасение, что расходы на ЦТ в РФ в 2022 году могут в реальном выражении сократиться, как минимум, на четверть, в 2023 году – снизиться еще на 5%, и только к 2024 году вырасти на 7 % вследствие активного внедрения отечественного программного обеспечения и налаживания поставок ИКТ-оборудования [3].

Таким образом, можно констатировать, что хотя рынок ИКТ в последние годы устойчиво показывал динамику роста, но в условиях НЭС ожидается, с одной стороны, снижение расходов на ЦТ, а с другой стороны, активизация разработки и внедрения российского ИКТ-оборудования.

Считаем необходимым также подчеркнуть, что всем странам мира в современных условиях необходимо не только разрабатывать стратегии развития ЦТ или ИКТ, но и «стратегии цифрового развития», позволяющие создавать благоприятные для всех и каждого

институциональные условия, политический режим и общественную среду [4; 11]. В этом контексте нам кажется очевидным, что любые санкции несут ограничения для получения выгод всем и каждому.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдрахманова Г.И., Васильковский С.А., Вишневский К.О., и др. Цифровая экономика: 2022: краткий статистический сборник. / Под общ. ред.: Гохберг Л.М., Кузьминов Я.И., Паршин М. В., Шаповал И.Н., Яцеленко Н.С. – М.: Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики", 2022. – 124 с.
2. Амин М. 2022 год и далее: технологии, которые изменят цифровое будущее. Январь 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.comnews.ru/content/218319/2022-01-20/2022-w03/2022-god-i-dalee-tekhnologii-kotorye-izmenyat-cifrovoe-budushee> (дата обращения: 16.09.2022).
3. Балашова А., Ясакова Е. Эксперты оценили угрозу санкций для цифровой трансформации России. Ограничения затронули 70% поставок высокотехнологичной продукции в стране. 27.04.2022. [Электронный ресурс]. URL: https://www.rbc.ru/technology_and_media/27/04/2022/62681d139a7947266b64cd9e (дата обращения: 18.09.2022).
4. Высшее образование и рынок труда в цифровой экономике: развитие математических методов и средств исследования сложных экономических систем. Научная монография: Коллектив авторов под общей и научной редакцией д.э.н., к.т.н., проф. Г.В. Астратовой /Астратова Г.В., Бедрина Е.Б., Ларионова В.А., Пошехонова Г.В., Руткаускас Т.К., Сеницын Е.В., Синякова М.Г., Толмачев А.В. – Екатеринбург: УрФУ, 2021. – М.: Издательство «Перо», 2021. – 342 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47146122> (дата обращения: 01.02.2022).
5. Мировой ИТ-рынок. 25.10.2021. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php> (дата обращения: 10.09.2022).
6. Петров А.А. Цифровизация экономики: проблемы, вызовы, риски // Торговая политика. – 2018. – №3 (15). [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-problemy-vyzovy-riski> (дата обращения: 18.09.2022).
7. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». /Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 28 июля 2017 г. № 1632-р.
8. Санкции и ограничения в области высоких технологий против России. 15.09.2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.tadviser.ru/index.php/> (дата обращения: 18.09.2022).
9. Фейнберг А., Чернышова Е. СПФС вместо SWIFT. 27 февраля 2022. [Электронный ресурс]. URL: <https://www.rbc.ru/newspaper/2022/02/28/621a68789a794737dade0c51> (дата обращения: 15.09.2022).
10. 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.
11. World Development Report. 2022. [Electronic resource]. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/wdr2022> (data of request: 04.09.2022).
12. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 . О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 18.09.2022).
13. Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. № 474 . О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/45726> (дата обращения: 18.09.2022).

Байракова И.В.

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

Bayrakova I.V.

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ

CREATIVE HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE COUNTRY

Аннотация. В статье автором раскрыты такие понятия, как «современный человеческий капитал», «креативность», «креативный человеческий капитал». Рассмотрен человеческий капитал в узком и широком смысле слова. Определены особенности формирования и развития человеческого капитала и основные направления положения креативного человеческого капитала. Установлена зависимость креативного человеческого капитала и инновационного воспроизводства.

Ключевые слова: креативность, креативный человеческий капитал, человеческий капитал, инновации, инновационное воспроизводство.

Annotation. In the article, the author reveals such concepts as "modern human capital", "creativity", "creative human capital". Considered human capital in the narrow and broad sense of the word. The features of the formation and development of human capital and the main directions of the position of creative human capital are determined. The dependence of creative human capital and innovative reproduction has been established.

Key words: creativity, creative human capital, human capital, innovations, innovative reproduction.

Экономика страны является основным фактором, влияющим на жизнь каждого человека, а именно на воспроизводство человеческого капитала. Именно во второй половины XX в. «человеческий капитал» стал перспективным направлением развития экономической науки. В это же время термин «человеческий капитал» впервые был рассмотрен в трудах американского экономиста Теодора Шульца (1902-1998 гг.). По его мнению, вложение в «человечески капитал» приведёт к преобразованию, модернизации экономики и юридических институтов. При таком подходе человеческий капитал рассматривался не просто как повышение темпов экономического роста, но и как ликвидация бедности.

В настоящее время современный человеческий капитал – это интенсивный производственный и социальный фактор развития жизни человека, неразрывно связанный с человеком, его интеллектом. Он формируется за счет инвестиций в образование, здравоохранение, знания, профессиональную подготовку, предпринимательство, информационное обеспечение, безопасность, а также науку, культуру и искусство. [1].

Человеческий капитал можно рассматривать как в узком, так и в широком смысле слова. Если брать в узком смысле, то человеческий капитал - это прежде всего образование. В более широком смысле человеческий капитал формируется за счет инвестиций в людей в виде расходов на образование, подготовку рабочей силы в области производства, здравоохранения, миграции и поиска информации о ценах и доходах [2].

К основным особенностям формирования и развития человеческого капитала можно отнести следующее:

- человеческий капитал является главной ценностью общества и основным фактором экономического роста;
- ожидается, что общество будет вкладывать как можно больше средств в формирование человеческого капитала;
- человеческий капитал в виде навыков и компетенций может быть накоплен;
- человеческий капитал может физически изнашиваться, экономически меняться в стоимостном выражении и обесцениваться;
- отличается от физического капитала с точки зрения ликвидности;
- человеческий капитал неотделим от его носителя;
- независимо от источника формирования, использование человеческого капитала и получение прямого дохода контролируется самим человеком;
- креативность навыков и компетенций сотрудников способствует высокой мобильности в регионе и в профессии.

Для расширения концепции человеческого капитала следует рассмотреть понятие «креативный человеческий капитал. Но, для того чтобы раскрыть его сущность, необходимо проанализировать его происхождение и составляющие.

Базируясь на традиционных методах исследования человеческого капитала, творческие, интеллектуальные способности людей следует отнести к креативному человеческому капиталу. Креативность в отличие от традиционных подходов к исследованию человеческого капитала отражает основной когнитивный метод интеллектуального труда, направленный на выполнение ценной и оригинальной работы, как основной критерий отнесения трудоспособного человека к человеческому капиталу, а также когнитивные способности метафорического мышления, синтеза, креативности в решении проблем, дивергентного мышления и др. [3].

Следовательно, креативность - это особый набор способностей, который характеризует людей как особо ценный ресурс в экономическом развитии. Творческий характер человеческого капитала отражен в онтологической концептуализации, определяющей человеческий капитал в терминах наиболее общих понятий «сознания-интеллекта-знания» [4]. Отсюда следует, что креативный человеческий капитал – это способности и качества сотрудников, которые создают и внедряют инновации, основанные на нестандартном творческом мышлении и нестандартных решениях поставленных задач.

Основными направлениями положения креативного человеческого капитала, на наш взгляд, можно выделить следующие:

- более высокая креативность и востребованность работников определенных профессий сопровождается более высокой занятостью и экономической активностью на предприятиях;
- обладание навыками и высокая креативность снижают риск безработицы. Если они теряют работу, продолжительность безработицы также сокращается;
- чем больше творческих навыков проявляет работник, тем больше его доход. Творческая компетентность повышает доход работников и открывает им доступ к рабочим местам, более привлекательным с точки зрения квалификации и заработной платы;
- креативность навыков и компетенций сотрудников способствует высокой пространственной и профессиональной мобильности.

Все эти направления положений основаны на том, что наиболее образованные и творческие сотрудники с наибольшей вероятностью смогут лучше адаптироваться к изменениям в социальной и экономической среде и с большей вероятностью будут быстро учиться новому, получать новые знания и умения и внедрять их в современный мир в виде инноваций. Говоря об инновациях, следует отметить, что успешное их внедрение в бизнес-процессы может принести значительные выгоды как предприятиям, организациям, которые является изобретателями, так и для экономического роста страны [5].

Из вышесказанного следует, что формирование и развитие креативного человеческого капитала влияет на все производственные процессы развития России, а именно,

инновационная деятельность напрямую зависит от креативного человеческого капитала страны и организационных связей, обеспечивающих его эффективное использование и накопление.

Таким образом, развитие креативного человеческого капитала становится новым экономическим направлением государства, востребованным условиями и характером инновационного воспроизводства. Это новое направление требует новых инструментов государственной экономической политики и нового подхода к государственной поддержке инноваций, учитывающий особый статус креативного человеческого капитала в инновационном бизнесе. В то же время, государственные инвестиции не должны быть единственным ресурсом для развития креативного человеческого капитала. Крупные и малые предприятия, домохозяйства и другие участники коммерческого сектора социально-экономической жизни должны вносить свой вклад в это новое направление.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ищук, А.С. История понятия «человеческий капитал» и современные подходы к определению его структуры // Молодой ученый. 2018. № 12 (198). С. 81-84. — URL: <https://moluch.ru/archive/198/48943/> (дата обращения: 16.10.2022).
2. Кобелева А.А. Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура. // Экономические исследования. 2017. №4. С.3
3. Лобжанидзе Г.Р. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики на примере КНДР // В сборнике: Вопросы и проблемы экономики и менеджмента в современном мире. сборник научных трудов по итогам международной научно-практической конференции. 2016. С. 197-199.
4. Касаева Т.В., Бондарская Т.А. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2014. № 2 (130). С. 51-56.
5. Мазур В.В. Взаимосвязь инновационной активности и человеческого капитала. // Известия МГТУ «МАМИ». 2014. № 1(19). Т.5. С. 48-51.

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 Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ИТ-ОТРАСЛИ

FORMATION OF CREATIVE HUMAN CAPITAL OF THE IT INDUSTRY

Аннотация: В статье проанализированы действующие механизмы, направленные на формирование креативного человеческого капитала в отрасли информационных технологий, потенциал развития ИТ-сектора. Произведен анализ цифровых профессий и требований к ним.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, цифровые профессии, ИТ-специалист
Annotation: the article analyzes the existing mechanisms aimed at the formation of creative human capital in the information technology industry, the potential for the development of the IT sector. The analysis of digital professions and their requirements has been carried out.

Keywords: creative human capital, digital professions, IT specialist

Специалистов, обладающих креативным человеческим капиталом в ИТ-сфере, мы можем считать таковыми, начиная с «мидл» позиции и выше. Для подготовки таких специалистов ускоренными темпами необходимо расширить категории лиц, которые смогут бесплатно пройти обучение цифровым профессиям за счёт государства, в рамках нацпрограммы «Цифровая экономика», подав заявку через портал государственных услуг Российской Федерации, с обязательным обеспечением гарантированного трудоустройства. Это позволит за 3-4 года создать ИТ-специалиста Middle-уровня.

Для формирования креативного человеческого капитала в ИТ-отрасли необходимо осуществлять подготовку высококвалифицированных специалистов востребованных цифровых профессий (табл. 1).

Востребованы специалисты цифровых профессий в сфере мобильной разработки, анализа данных, десктоп разработки, фронтэнд и бэкэнд разработки.

Программирование это одна из профессий будущего, которая всегда находится в списке тех профессий, которые никогда не потеряют своей актуальности.

Согласно Постановлению правительства Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 2110, преподаватели колледжей и вузов, а также методисты смогут пройти бесплатные курсы повышения квалификации в сфере цифровых технологий на базе университета «Иннополис» [3].

Согласно Постановлению правительства Российской Федерации от 1 июля 2022 года №1193, школьники 8-11-х классов, интересующиеся информатикой, смогут бесплатно пройти дополнительные двухлетние курсы обучения современным языкам программирования [4].

Для реализации приоритетных проектов развития Стратегии цифровой трансформации необходимы инвестиции в человеческий капитал. Согласно стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 г., одной из трёх стратегических целей в стратегии «ТРЕХ ПОБЕД» является «Победа в борьбе за человеческий капитал» [5]. Ключевым целевым показателем является удельный вес

высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников.

Таблица 1 – Цифровые профессии и требования к ним (программирование, веб-разработка)

№ п/п	Направление/ специализация/ профессия	Требования
1	Программирование/ Бэкенд-разработка	
1.1	PHP-разработчик	PHP, Yii framework, Docker, MySQL, Linux, Git, JQuery, Twitter Bootstrap
1.2	Профессия Java-разработчик	Java, Java Spring Framework, Git, SQL, Docker, Hibernate, ОПП.
1.3	Профессия Python-разработчик	Python, SQL, PostgreSQL, Linux, Docker, Jira, Docker, ELK Stack
1.4	Разработчик на C++	C++, Python/Go, linux, Tarantool
1.5	Профессия 1С-разработчик	Разработка под 1С, язык запросов 1С, язык запросов SQL
1.6	Разработчик на C#	C#, .NET, Entity framework, SQL
1.7	Go- разработчик	Golang, MySQL, Mongodb, GitLab, Node.JS, Consul, HTTP
2	Программирование/ Веб-разработка	
2.1	Frontend-разработчик	JavaScript, React, Angular, Redux, TypeScript, Git, HTML, CSS, Node.js
2.2	Профессия Fullstack-разработчик	PHP, HTML, JavaScript, CSS, MySQL, Vue.js, Node.js, Kotlin, Java, C#, SPARQL, SQL, MongoDB

Источник: составлено автором на основе [1]

Согласно стратегии [5], запланировано следующее изменение показателя удельного веса высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников: 29,7% в 2015 году, 33% в 2020 году, 41% в 2026 году, до 45% в 2030 году.

Человеческий капитал Республики Крым имеет высокий потенциал для развития ИТ-сектора во всех сферах жизнеспособности республики. Для максимальной реализации возможностей существующего человеческого капитала, и привлечения качественного человеческого капитала за счёт миграционных процессов, органами государственной власти должен быть реализован комплекс стратегических задач по созданию возможностей обучения в течение всей жизни, общей комфортности проживания с развитой социальной инфраструктурой, обеспечению населения услуг высокого уровня в сферах образования, здравоохранения, социальной защиты, бытового обслуживания.

В рамках федерального проекта «Содействие занятости» национального проекта «Демография» [6], государством реализована программа организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования бесплатно для отдельных категорий граждан, в целях повышения конкурентоспособности на рынке труда, в том числе и по ИТ-профессиям.

На портале государственных услуг Российской Федерации предоставляется возможность обучения цифровым профессиям со скидкой от 50 до 100% за счёт государства, в рамках нацпрограммы «Цифровая экономика» [2]. **Ошибка! Источник ссылки не найден.** Обучающиеся смогут применять полученные знания в своей работе или полностью изменить сферу деятельности.

Согласно Федеральному проекту «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации», к 2024 году кадровая потребность в специалистах в сфере ИТ составит от 700 тыс. до 1 млн человек. Реализация федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли» позволит достичь от 60% до 100% от обозначенной общей потребности [7].

Формирование креативного человеческого капитала ИТ отрасли происходит в процессе обучения цифровым профессиям и получения опыта работы. Обучение возможно

как в специализирующихся образовательных организациях, учебных центрах предприятий ИТ- сферы, организующих стажировки с последующим наймом лучших специалистов, так и самостоятельно, получая необходимые знания, воспользовавшись как платными образовательными платформами, так и бесплатной учебной информацией, широко распространённой в сети Интернет.

В условиях дефицита специалистов, необходимо разрабатывать и реализовывать механизмы поддержки отечественных разработчиков программного обеспечения, проводить мониторинг потребности в ИТ-специалистах.

***Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.***

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зарплаты в ИТ [Электронный ресурс] / Хабр Карьера. – Режим доступа: <https://career.habr.com/salaries>

2. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации» [Электронный ресурс] / Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации. – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/>

3. Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета субсидии на проведение повышения квалификации преподавателей высшего и среднего профессионального образования по новым программам для ИТ-специальностей и различных предметных отраслей и обеспечение достижения отдельных результатов федерального проекта «Кадры для цифровой экономики» на базе автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет Иннополис»: Постановление правительства Российской Федерации от 15 декабря 2020 г. № 2110. [Электронный ресурс] / Информационно-правовая система Гарант. – Режим доступа: [https://base.garant.ru/75083553/#:~:text=декабря%202020%20г.-,N%202110%20"Об%20утверждении%20Правил%20предоставления%20из%20федерального%20бюджета%20субсидии,достижения%20отдельных%20результатов%20федерального%20проекта](https://base.garant.ru/75083553/#:~:text=декабря%202020%20г.-,N%202110%20)

4. Об утверждении Правил предоставления из федерального бюджета субсидии на предоставление талантливым школьникам 8-11 классов возможности прохождения дополнительного двухлетнего курса обучения современным языкам программирования на базе автономной некоммерческой организации «Университет Национальной технологической инициативы 2035»: Постановление правительства Российской Федерации от 1 июля 2022 года №1193 [Электронный ресурс] / Информационно-правовая система Гарант. – Режим доступа: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1552881/>

5. О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года: Закон Республики Крым от 9 января 2017 г. № 352-ЗРК/2017 [Электронный ресурс] / Портал МСП Республики Крым. – Режим доступа: <https://business.rk.gov.ru/content/strategiya-razvitiya-kryima/strategiya-soczialno-ekonomicheskogo-razvitiya-respubliki-kryim-do-2030-goda>

6. Содействие занятости. Национальный проект «Демография» [Электронный ресурс] / Национальные проекты. – Режим доступа: https://национальныепроекты.рф/projects/demografiya/sodeystvie_zanyatosti

7. Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли (федеральный проект) [Электронный ресурс] / Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии. – Режим доступа: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Развитие_кадрового_потенциала_ИТ-отрасли_\(федеральный_проект\)](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Развитие_кадрового_потенциала_ИТ-отрасли_(федеральный_проект)).

Балко С.В., Хойна М.Н.

*к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
магистрант 2 курса направления подготовки
38.04.03 «Управление персоналом»
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Balko S. V.,

*PhD in Economics, Associate Professor
of Personnel Management Department*

Hoyna M.N.,

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВАЯ ПРЕДПОСЫЛКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

STAFF RETENTION AS A KEY PREREQUISITE FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье рассмотрено понятие удержание персонала как ключевой предпосылки устойчивого развития организации, указаны основные методы удержания сотрудников и сделан вывод о необходимости их использования для эффективного функционирования компании.

Ключевые слова: удержание персонала, мотивация сотрудников, вовлеченность, благополучие.

Annotation: the article considers the concept of staff retention as a key prerequisite for the sustainable development of an organization, identifies the main methods of retaining employees and concludes that it is necessary to use them for the effective functioning of the company.

Keyword: employee retention, employee motivation, engagement, well-being.

В современных условиях функционирования организаций важным направлением их деятельности становится устойчивое развитие, как важного элемента конкурентоспособности на рынке. Обеспечение данного устойчивого развития невозможно без реализации комплекса мероприятий, направленных на удержание сотрудников, поскольку нехватка в организации качественных специалистов может снизить эффективность работы, что повлечет за собой снижение или вовсе потерю прибыли.

Удержание персонала – это комплекс мероприятий, направленный на сокращение текучести кадров путем создания благоприятной трудовой атмосферы, способствующей вовлечению, демонстрации признательности персоналу и обеспечению их конкурентоспособной заработной платой и льготами [1].

Удержание сотрудников неразрывно связано со многими направлениями управления персоналом. Так, чем эффективнее реализуется программа удержания работников, тем ниже текучесть кадров в компании. Также можно отметить, что чем качественнее проводится адаптационный период новых специалистов, тем больше вероятность удержания сотрудников. В свою очередь, особое внимание необходимо уделить взаимосвязи удержания и мотивации сотрудников. Мотивация позволяет организации удерживать специалистов в ситуации, когда другие аспекты трудовой деятельности становятся невозможными. Она выстраивает отношения внутри коллектива на основе общих ценностей и корпоративных целей, формирует эмоциональную привязанность к организации, следствием чего является увлеченная и продуктивная работа всего коллектива, которая гарантирует стабильное и

успешное развитие организации [5].

Для реализации программы удержания персонала необходимо использовать следующие основные методы:

1. Компенсационный пакет. Сотрудникам компании важно осознавать, что их способности, вклад и усилия оценены по достоинству. В соответствии с чем, важным методом удержания персонала является предложение конкурентоспособной, соответствующей рынку оплата труда и льготы, поскольку это мотивирует сотрудников стать преданными организации.

2. Well-being программа. Well-being программа представляет собой программу, целью которой является повышение уровня благополучия работников, их удержание и вовлечение. В ходе реализации well-being программ HR-менеджеры могут определить физическое, эмоциональное и психологическое состояние персонала, на основании которых могут быть сформированы определенные мероприятия по устранению важных для сотрудников проблем.

3. Корпоративная культура. Корпоративная культура оказывает влияние на формирование ценностных ориентаций сотрудников для максимального сближения их с ценностями самой организации. Исходя из этого, важно, чтобы она ориентировала персонал на эффективный труд.

4. Система внутренних коммуникаций. Создание эффективных внутренних коммуникаций позволяет компании держать своих сотрудников в курсе необходимой для них информации и получать обратную связь.

5. Возможность карьерного роста. Специалист, который имеет четкое представление о построении своей карьеры, имеет очевидный стимул для эффективной трудовой деятельности. Создание индивидуальных планов карьерного роста будет служить, с одной стороны, как начало перспективного пути для молодых специалистов на предприятии, с другой стороны, возможностью более опытных сотрудников занять вышестоящие должности [3].

Внедрение комплекса мероприятий, с использованием указанных методов, позволит организациям получить социальный экономический эффект, который будет представлен следующим:

- сокращение уровня текучести кадров;
- формирование кадрового резерва;
- увеличение вовлеченности сотрудников;
- повышение конкурентных преимуществ компании;
- формирование положительного HR-бренда;
- повышение производительности труда [4].

Для достижения целей и задач эффективного удержания персонала необходимо грамотно разработанная стратегия удержания, позволяющая оптимизировать HR-процессы. Стратегии удержания сотрудников можно сегментировать на четыре типа: инструменты оценки удовлетворенности сотрудников, повышение их материальной и нематериальной мотивации, помощь в их карьерном развитии и создание более комфортных условий для работы.

Однако в связи с достаточно быстрыми изменениями в мире, связанные с различными эпидемиологическими и геополитическими вызовами, появились следующие стратегии удержания персонала:

1. Ориентация на создание гибридных рабочих мест. Гибридные рабочие места являются отличным компромиссом для работников и работодателей. С одной стороны, сотрудники смогут экономить временные и финансовые ресурсы на дорогу, уделять большее количество времени своим личным делам, а с другой стороны, работодатели смогут сократить расходы на инфраструктуру, накладные расходы, избежать офисной политики и сократить количество прогулов.

2. Поддержание баланса между работой и личной жизнью. Возникающие проблемы в мире, оказали сильное влияние на переоценку ценностей многих людей, а именно – усилили важность и ценность своей личной жизни. Так, люди, которые часто откладывали встречи с

друзьями, тренировки или любимые занятия, чтобы еще больше поработать, осознали, что необходимо находить баланс между работой и личной жизнью, поскольку это ведет к проблемам с ментальным и физическим здоровьем [2].

Таким образом, удержание персонала является необходимой составляющей эффективного управления персоналом и устойчивого развития организации. Осуществление процесса удержания сотрудников возможно путем формирования стратегий с применением методов удержания персонала, которые подразумевают под собой создание компенсационного пакета и индивидуальных планов карьерного роста, формирование well-being программы, корпоративной культуры и системы внутренних коммуникаций. Пренебрежение данными методами может привести к неудовлетворенности сотрудников и их уходу из компании, что скажется на производственной и финансовой составляющей организации, и в результате приведет к потере имиджа и конкурентоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волянская, Н.Г. Разработка программы удержания персонала в банковской сфере / Н.Г. Волянская // Актуальные вопросы современной экономики. – 2022. – № 7. – С. 667-671.
2. Как удерживать сотрудников в 2022 [Электронный ресурс] // FriendWork. – Режим доступа: <https://friend.work/blog/retention-2022> (дата обращения: 23.09.2022).
3. Рубцова, М.С. Удержание персонала в условиях конкуренции / М.С. Рубцова, К.С. Выборнова, И.К. Ткаченко // Инновационная наука. – 2022. – № 1-1. – С. 18-20.
4. Шарутина, А.С. Проблемы привлечения и удержания персонала в промышленной компании / А.С. Шарутина // Актуальные вопросы современной экономики. – 2021. – № 7. – С. 211-214.
5. Штыхно, Е.В. Мотивация деятельности коллектива в организациях / Е.В. Штыхно // Аллея науки. – 2021. – Т. 1. - №11 (62). – С. 587-590.

Бариев К.М.

*магистр 2 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

Bariev K.M.,

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Domozhilkina Zh.V.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

IMPROVEMENT OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: в статье рассмотрена сущность совершенствования организационной культуры в системе управления персоналом, выделены ее основные функции, а также представлены уровни культуры организации и методы ее совершенствования.

Ключевые слова: организационная культура, управление персоналом, лояльность сотрудников.

Annotation: the article considers the essence of improving organizational culture in the personnel management system, highlights its main functions, and also presents the levels of organizational culture and methods for its improvement.

Keyword: organizational culture, personnel management, employee loyalty.

В современных условиях функционирования предприятий важным стратегическим инструментом, ориентирующим деятельность отделов и подразделений на реализацию миссии организации и достижение поставленных целей, является организационная культура. Следовательно, культура каждой организации нуждается в систематическом совершенствовании для определения соответствия общей стратегии развития предприятия с имеющимися организационными приоритетами.

Совершенствование организационной культуры представляет собой комплекс мероприятий, направленных на формирование ценностных ориентаций у сотрудников для максимального сближения их с ценностями самого предприятия. Культура организации связана с решением важнейших задач функционирования предприятия в социально-экономической среде и способствует внутреннему объединению поведения персонала для достижения поставленных целей [2].

Организационная культура охватывает все подсистемы управления персоналом и формирует у работников мировоззрение, новое видение проблем, связанных с деятельностью организации. Устойчивая и сильная культура влияет на поведение сотрудников, определяет приоритетные условия существования организации и разделяется большинством работников.

В системе управления персоналом организационная культура выполняет ряд функций, среди которых:

- охранная функция – создание механизма защиты социально-психологического климата от негативного влияния внешних факторов;
- интегрирующая функция – формирование приверженности, вовлеченности и лояльности к организации;
- регулирующая функция – создание правил поведения, которые должны будут соблюдены каждым работником предприятия;
- адаптивная функция – формирование условий для экономического, социального и организационного приспособления сотрудника к организации;
- мотивационная функция – создание мотивов и стимулов персонала к эффективной трудовой деятельности [1].

Культура организации состоит из определенных уровней, которые могут формироваться предприятием самостоятельно. Различают следующие уровни организационной культуры:

1. Декларируемый. К декларируемому уровню относится то, что предприятие планирует демонстрировать внешней среде, то есть это желание организации, чтобы внешняя среда воспринимала их определенным образом. Элементами данного уровня является философия и миссия предприятия, его цели и задачи, наблюдаемые образцы поведения персонала, фирменный стиль одежды.

2. Внешний. К внешнему уровню относится то, что действительно демонстрирует организация и как ее на самом деле воспринимает общество. Элементами данного уровня является архитектура, технологии, условия труда, климат в коллективе, имидж предприятия.

3. Внутренний. К внутреннему уровню относится то, как относятся сотрудники друг к другу и к организации, другими словами – лояльность персонала. В данном случае элементами является наличие командного духа, конфликтных ситуаций, вовлеченности сотрудников в трудовую деятельность, неформальные отношения, справедливое решение вопросов, и т.д. [3].

С целью успешного совершенствования организационной культуры необходимо иметь детальное представление о структуре данного явления, принимая во внимание специфику, которая обусловлена размером предприятия, возможностью различия ценностей у различных сотрудников и стадию жизненного цикла:

- на стадии создания предприятия культура только формируется и поддержание лояльности сотрудников происходит путем мотивации, а именно – предоставлением развернутой обратной связи от руководства, стимулированием инноваций;
- на стадии детства осуществляется направленность на привитие и поддержание организационных ценностей, мотивация основана на близости к лидеру, ощущении уважения и ценности в организации;
- на стадии юности деятельность предприятия направлена на поддержание работы бюрократического механизма, в соответствии с чем, происходит внедрение системы материальной мотивации и движения по карьерной лестнице;
- на стадии зрелости организационная культура в системе управления персоналом связана с формированием единой кадровой стратегии и политикой предприятия, выстраиванием целостной системы мотивации, реализацией работы с HR-брендом [5].

Организационная культура объединяет все процессы и взаимоотношения внутри организации, тем самым способствуя сплочению коллектива и повышению его производительности. Она создает имидж предприятия, определяет характер отношений с партнерами. Культура помогает концентрировать усилия на главных стратегических направлениях, определяемых в соответствии с основным предназначением организации – ее целью.

Совершенствование организационной культуры является важнейшим условием сохранения уникальности предприятия и ценностей, которые складывались на протяжении долгого времени. Для эффективного поддержания организационной культуры необходимо применять целый ряд методов:

1. Создание фильма об истории организации, ценностях и миссии. Данный фильм позволит новым сотрудникам быстрее приобщиться к организационным ценностям

предприятия, узнать историю, традиции.

2. Формирование эффективной коммуникации в организации. Коммуникация является важным элементом благоприятного социально-психологического климата в коллективе, поскольку позволяет каждому сотруднику предприятия оставаться в курсе всех новостей и предстоящих событий в деятельности организации. Кроме того, с помощью налаженной коммуникации персонал может получить ответы на интересующие их вопросы. Однако реализация данного метода возможна только при условии наличия необходимого оборудования и программного обеспечения.

3. Создание доски почета. На данной доске будут находиться фотографии лучших коллективов и лучших сотрудников по итогам квартала (года), краткая информация о их достижениях. Такой метод будет способствовать закреплению желательного поведения, ценностей предприятия, а также оказывать мотивирующее воздействие и способствовать выработки лояльного поведения.

4. Широкое внедрение организационной символики. Символика предприятия может отражаться на рабочей одежде, посуде, канцелярии, и т.д. Данный метод позволит сформировать приверженность работников и чувство гордости за свою организацию.

5. Подведение промежуточных итогов и координация работы. Получение обратной связи об эффективности работы и достижениях является важным элементом трудовой деятельности для каждого работника. В соответствии с чем, необходимо систематически проводить мероприятия, в рамках которых руководители будут объявлять об успехах организации и поощрять лучших специалистов [4].

Таким образом, совершенствование организационной культуры является необходимой частью успешного функционирования предприятия. Сохранение эффективного и высокого уровня культуры организации требует применение различных мер совершенствования культуры, которые позволят реализовать цели и стратегии предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Банарь, Р. Влияние организационной культуры на эффективность работы организации / Р. Банарь // Modern Science. – 2021. – № 5-3. – С. 47-52.

2. Волкова, В.А. Организационная культура организации как мотивирующий фактор / В.А. Волкова, А.А. Попиков // Вестник Воронежского института экономики и социального управления. – 2018. – № 2. – С. 56-57.

3. Кыдырмаева, Н.Н. Роль и значение организационной культуры в управлении компанией / Н.Н. Кыдырмаева // Вестник Кыргызского государственного университета имени И. Арабаева. – 2021. – № 2. – С. 212-217.

4. Лымарева, О.А. Комплексный подход к совершенствованию организационной культуры предприятий digital в условиях цифровой экономики / О.А. Лымарева, И.Ф. Дедкова // Экономика: теория и практика. – 2021. – № 4 (64). – С. 75-80.

5. Маркушина, Н.А. Влияние стадии жизненного цикла, стилей лидерства и организационной культуры организации на выбор HR-инструментов / Н.А. Маркушина, А.А. Острикова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2021. – № 5 (57). – С. 79-83.

Белоусова Н. П.

*студент 4 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.,

*4rd year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Balko S. V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

PERSONNEL ADAPTATION AS A DIRECTION OF SOCIAL DEVELOPMENT IN THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье рассматривается процесс адаптации персонала как проявление социального развития организации. Определены критерии эффективности системы адаптации персонала и ее важность как для новых сотрудников, так и для организации.

Ключевые слова: адаптация, персонал, новый сотрудник, система адаптации.

Annotation: the article considers the process of personnel adaptation as a manifestation of the social development of the organization. The criteria for the effectiveness of the personnel adaptation system and its importance both for new employees and for the organization are determined.

Keyword: adaptation, staff, new employee, adaptation system.

Актуальность исследования процесса адаптации персонала подтверждается тем фактом, что одним из важнейших факторов, который оказывает значимое влияние на эффективность деятельности, уровень производительности труда, конкурентоспособность на рынке, экономический рост любой организации, является наличие определенных человеческих ресурсов.

Количественные и качественные характеристики человеческих ресурсов, которыми обладает предприятие, во многом зависит от эффективности системы подбора и отбора персонала, реализуемая в рамках организации. И тем не менее система подбора и отбора персонала самостоятельно не в состоянии гарантировать необходимый результат без использования определенной системы адаптации персонала. Следовательно, адаптация персонала выступает как важнейшее направление социального развития организации.

Под адаптацией персонала следует понимать взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда [2, с. 86]. Адаптацию следует рассматривать как процесс интеграции нового сотрудника в определенную социальную систему, то есть организацию. Длительность процесса адаптации у каждого человека индивидуальна и зависит, прежде всего, от имеющихся психофизиологических особенностей личности. Например, одному кандидату достаточно

несколько недель, чтобы освоиться на новом рабочем месте и стать частью коллектива и организации, а другому понадобится пару месяцев, чтобы привыкнуть к новой организации и профессиональной обстановке.

Не стоит забывать, что адаптация это двухсторонний процесс и кроме приспособления человека к работе необходимо учитывать и обратное — адаптацию работы к человеку с помощью действий со стороны руководства организации. Она предполагает организацию рабочих мест в соответствии с требованиями эргономики; гибкое регулирование ритма и продолжительности рабочего времени; распределение трудовых функций и конкретных заданий исходя из личных особенностей и способностей работников [1, с. 181]. Наличие данных составляющих в процессе адаптации позволяет сделать вывод, что организация уделяет внимание социальному развитию своих человеческих ресурсов.

Кроме того, необходимо сформировать определенную систему адаптации, которая включает в себя комплекс мероприятий, способствующих успешному освоению новым сотрудником определенной должности, особенностей выполнения тех или иных трудовых задач, принятых в организации, установлению межличностных отношений с членами коллектива, осознанию роли своей должности в общей организационной структуре управления предприятия, пониманию и принятию особенностей корпоративной культуры с минимальными негативными последствиями и потерями как для новичка, так и для организации в целом.

Наличие системы адаптации персонала позволяет предприятию снизить уровень текучести кадров среди новичков, сократить финансовые и временные затраты на данный процесс, снизить количество ошибок в работе сотрудника на первоначальных этапах трудовой деятельности в рамках организации, сформировать положительный имидж работодателя на рынке труда, повысить уровень производительности труда.

В то же время наличие системы адаптации персонала позволяет новому сотруднику снизить уровень тревожности в связи с началом или изменением направления трудовой деятельности, усвоить особенности выполнения должностных обязанностей, выстроить дружеские взаимоотношения с коллективом и стать его полноправным членом, освоить необходимое оборудование для выполнения рабочих задач, приспособление к новым условиям труда.

Адаптацию сотрудника можно считать успешной, а используемую систему в организации эффективной, в случае если работа не вызывает у новичка чувства напряжения и страха, должностные обязанности и их выполнение не вызывают вопросов, получен необходимый объем профессиональных навыков и знания для успешного самостоятельного выполнения трудовой деятельности, поведение новичка соответствует установленным стандартам в компании, новичок принят в коллектив и ощущает себя полноправным его участником. Следовательно, можно сделать вывод, что система адаптации является важнейшим элементом в управлении персоналом, так как она решает множество проблем в связи с приспособлением сотрудника и позволяет организации осуществлять свою деятельность на должном уровне.

Таким образом, можно прийти к выводу, что адаптация персонала представляет собой процесс охватывающий разные стороны и ее оправданно считают одним из основных элементов как системы управления персоналом, так и системы управления развитием предприятия в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Веснин, В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе / Веснин В.Р. – М.: Юристъ, 2014. – 496с
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом. Теория и практика. Система управления персоналом / А.Я. Кибанов. – М.: Проспект, 2016. – 462с.

Белоусова В.А.

*студент II 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.,

2st 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*

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

MODERN PROBLEMS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE HEALTHCARE SECTOR

Аннотация. Выявлены основные (некоторые) проблемы цифровизации экономики и цифровой трансформации сферы здравоохранения и здравоохранения населения. Даны ответы на вопросы, поставленные относительно проблемы повышения эффективности системы здравоохранения за счет создания цифровой экосистемы на базе специализированных ИТ-продуктов для здравоохранения и медицинской помощи как подотрасли экономики.

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

Annotation The main (some) problems of the digitalization of the economy and the digital transformation of the healthcare sector and public health are identified. Answers are given to the questions posed regarding the problem of improving the efficiency of the healthcare system by creating 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 позиций ответов на ряд важнейших проблем современности, которые ставятся учеными и исследователями относительно проблемы развития цифровой экономики и цифровизации сферы здравоохранения.

На вопрос, каковы современные тенденции развития цифрового здравоохранения в стране по отношению к общемировым тенденциям, по оценке агентства Frost & Sullivan, рынок цифровых товаров для здоровья в мире к 2023 году составит более 19 608 млрд рублей. В целом этот рынок развивается очень быстро, особенно на фоне интеграции различных направлений, таких как искусственный интеллект, большие данные, мобильная медицина, интернет вещей, телемедицина и т. д. Безусловно, Всемирная организация здравоохранения не может оставаться подальше от этих процессов. Более того, сегодня существуют

глобальные проблемы, связанные со старением населения, миграционными процессами, значительным удорожанием медицинских услуг на фоне внедрения технологичных методов диагностики и лечения.

Таким образом, можно констатировать, что наступил век цифровых технологий и наметились устойчивые тенденции дальнейшего развития системы здравоохранения в тесной связи с цифровыми технологиями. Имея это в виду, нынешняя ВОЗ объявила в марте о создании Департамента цифрового здравоохранения для помощи в организации оценки цифровых технологий [1, 6].

В прошлом году Всемирная ассамблея здравоохранения приняла резолюцию, призывающую ВОЗ разработать глобальную стратегию цифрового здравоохранения. Все страны мира в т.ч. Российская Федерация [2]. Это обеспечит планомерные шаги государства по цифровизации, в том числе цифровой трансформации здравоохранения. Это очень важный признак.

По поводу вопроса, сегодня он реализовывался с точки зрения создания электронного здоровья, то есть другой вопрос, что стоит за этой концепцией? Электронное здравоохранение — это безопасное и рентабельное использование информационных и коммуникационных технологий в секторе здравоохранения, включая оказание медицинской помощи, надзор за общественным здоровьем, медицинское образование, распространение знаний, навыков и исследований (определение ВОЗ) [3].

Особенность его восприятия сегодня в России. В нашей стране, к сожалению, сегодня этот термин больше используется как система учета и планирования ресурсов в сфере здравоохранения для эффективного использования средств налогоплательщиков. Это очень ограниченный подход, потому что он, по крайней мере, не принимает во внимание медицинский аспект. Мы понимаем, что три года назад планировалось создать минимально жизнеспособный продукт, который бы предоставлял «декларационные» счета. Но на сегодняшний день изменений нет. Да, это послужило толчком к созданию и внедрению медицинских информационных систем в лечебно-профилактических учреждениях, но не решило принципиальной проблемы - обеспечения эффективного оказания медицинских услуг и медицинской помощи населению. Это не соответствует основному тренду — пациентоцентрированному здравоохранению. И более того, не решен вопрос обмена медицинскими данными, несмотря на то что именно цифровые решения делают его эффективным [4, 6].

Итак, что нужно улучшить, чтобы электронное здравоохранение не воспринималось как система учета и планирования ресурсов здравоохранения для всей подотрасли экономики страны?

Во-первых, нужна концепция развития электронного здравоохранения, которая содержала бы ответы на главные вопросы – какая модель здравоохранения строится в стране и какие средства цифровой трансформации предполагается применять.

Во-вторых, необходимо принять программу, содержащую четко определенные мероприятия, сроки их реализации и конкретных исполнителей. Все это должно найти отражение в нормативном поле государства. По крайней мере, это то, с чего нужно начать.

Так что, с учетом всего сказанного, мы возлагаем большие надежды на то, что правительство и все заинтересованные государственные институты предоставят необходимую помощь и ресурсы для скорейшего решения этой проблемы. К сожалению, есть мнения или, вернее, сомнения, о том, что сделано до сих пор и почему это не сделано и чего добиваются.

Можно конкретный пример. Почти 2 года назад был подписан закон об улучшении медицинского обслуживания населения в сельской местности [1, 7]. Одним из ключевых элементов ее реализации является использование современных цифровых технологий — телемедицины. За последний год для «обучения» правильному внедрению телемедицины были приглашены рабочие группы экспертов, в том числе международных несмотря на то, что в стране и ее регионах уже создана достаточная нормативная база.

В общем, были созданы завышенные ожидания, что кто-то придет и все сделает за нас. Но это далеко от реальности. Пока внедрение телемедицины застопорилось. По

телевидению или в прессе в Интернете мы регулярно слышим и видим, что в той или иной больнице или регионе впервые запущена система телемедицины. Но того, что было предусмотрено законом, до сих пор нет.

Есть некоторые заявления о Коалиции за цифровую трансформацию, которая была сформирована по инициативе Hi-Tech Office. Доводим до сведения всех заинтересованных, что по инициативе Hi-Tech Office создана рабочая группа по цифровой трансформации здравоохранения, основная задача которой – добиться реальных изменений в отрасли за счет широкого использования цифровых решений, обеспечивающих необходимые средства для укрепления здоровья предоставить. I, профилактика заболеваний и комплексные услуги для удовлетворения потребностей людей [7].

Во-первых, мы предлагаем реализовать Цифровую экосистему здравоохранения, объединяющую всех участников ее реализации, что обеспечит переход от лечения к укреплению здоровья и профилактике заболеваний, от акцента на болезни к фокусу на благополучии. человек, а также разрозненные службы для интеграции и координации услуг на протяжении всего лечения.

Во-вторых, что важно сейчас, мы готовы выступить с предложениями по изменению различных нормативных актов, которые уберут барьер для широкого использования этой технологии. Речь идет о мотивации врачей и медицинского персонала. Нет, даже самая новаторская система будет работать, если врачу от этого не будет ничего, кроме неприятностей. Ведь для обеспечения мотивации медицинского персонала к использованию оборудования, приобретаемого 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 // Врачи 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>
7. Мабиала Ж. Экосистемные цифровые платформы и факторы обеспечения цифровой трансформации экономики / Ж. Мабиала // Сборник трудов международной научно-практической конференции: Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: Крымский федеральный университет им. В.И. Вернадского, 2022. С. 392-394.

Белошицкая Е.В.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

Троян И.А.

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

Beloshitskay E.V.

2nd year student, 38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyn I.A.,

Ph.D. Associate Professor, Associate Professor of
the Department of Economic Theory
PhD, Professor of economics
and management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FUNCTIONING OF THE LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Данная работа обращается к одной из актуальных проблем - влияние цифровой экономики на рынок труда. В ней описаны преимущества функционирования цифровой экономики, изменения требований к специалистам, а также возможные прогнозы преобразований на рынке труда.

Ключевые слова: цифровая экономика, рынок труда, цифровая трансформация, тенденции развития.

Annotation: This paper addresses one of the urgent problems - the impact of the digital economy on the labor market. It describes the advantages of the functioning of the digital economy, changes in the requirements for specialists, as well as possible forecasts of changes in the labor market.

Keywords: digital economy, labor market, digital transformation, development trends.

Рынок труда в современных экономических условиях претерпевает довольно заметные изменения, поэтому мы можем сказать, что это один из наиболее динамично меняющихся рынков в цифровом обществе: требования для работников меняются, профессии трансформируются.

Одной из главных тенденций развития экономики последнего десятилетия является проникновение цифровых технологий в различные сферы жизни общества. Цифровая трансформация направлена на упрощение жизнедеятельности человека, улучшения качества жизни и повышения экономических показателей. Под цифровой экономикой понимается экономическая деятельность по созданию, распространению и использованию цифровых технологий и связанных с ними продуктов и услуг [1].

Среди главных преимуществ функционирования цифровой экономики необходимо и целесообразно выделить следующие:

- рост производительности труда;
- возникновение новых рынков;
- рост качества жизни населения;
- изменение структуры занятости населения;
- развитие нетрадиционных форм занятости;

- развиваются цифровые платежные системы и электронные денежные средства.

В условиях цифровой экономики ожидаются масштабные изменения требований к специалистам, так как многие операции, которые не были затронуты предыдущими волнами внедрения цифровых технологий, в ближайшем будущем могут быть автоматизированы. Главной компетенцией, определяющей конкурентоспособность компаний будущего, становится аналитика больших данных. Умение работать с большими массивами структурированной и неструктурированной информации позволяет компаниям повысить качество прогнозирования спроса, оптимизировать процессы и т. д.

Внедрение цифровых технологий обуславливает значительные изменения потребностей в персонале и требований к специалистам:

- снижение спроса на профессии, которые связаны с выполнением формализованных повторяющихся операций;
- сокращение жизненного цикла профессий в связи с быстрой сменой технологий;
- трансформацию компетентностных профилей некоторых категорий персонала (риск-аналитики, HR-менеджеры, маркетологи-аналитики, операторы контакт-центров и др.) в связи с изменением инструментария работы;
- появление новых профессий;
- повышение требований к гибкости и адаптивности персонала;
- наличие у человека ресурсов эмоционального интеллекта – способности, которая отличает человека от машины, позволяющей анализировать свои чувства и эмоции, а также других окружающих людей.;
- рост спроса на специалистов, обладающих «цифровой ловкостью» (digital dexterity), то есть способностью и желанием использовать новые технологии в целях улучшения бизнес-результатов.

Необходимо отметить, что в условиях цифровой экономики развиваются нетрадиционные формы занятости. Многие специалисты предпочитают работать неполный рабочий день вне стен офиса, развивается сфера фриланса. При этом следует констатировать, что молодым специалистам легче адаптироваться к современной системе занятости, развивать необходимые компетенции. В то же время необходимо учитывать, что в цифровую эпоху увеличивается нагрузка на работающее население. Специалисту, для того, чтобы оставаться востребованным в своей сфере, необходимо регулярно получать новую информацию, использовать внутренние ресурсы для повышения собственной работоспособности. В отдельных случаях несоразмерность требований работодателей может привести к развитию стресса у сотрудников [2].

Переход к цифровой экономике оказывает значительное влияние на рынок труда: наряду с ростом ИКТ во всех сферах жизни, цифровые навыки становятся решающими для работодателей. Ожидается масштабная трансформация требований к специалистам, связанных с их личным развитием и стремлением личного роста, что позволит им быть мобильными в меняющейся экономической реалии. Таким образом, нужно сконцентрировать внимание на необходимости качественной подготовки квалифицированных кадров, востребованных на рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Харковска, Екатерина. — Изменение тенденций на рынке труда в условиях цифровой экономики / Екатерина Харковска. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — с.. 420-424.
2. Сенокосова О.В. Риски цифровизации рынка труда России / О.В. Сенокосова // Математическое и компьютерное моделирование в экономике, страховании и управлении рисками. – 2018. – №3. – С. 237-242

Белькова В.А.

*студент 3 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*

Bel'kova V.A.,

*3rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РОЛЬ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ

THE ROLE OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE MODERN ECONOMY

Аннотация: В представленной работе рассмотрена роль креативного человеческого капитала в современном мире. Отмечено, что креативный человеческий капитал является самым ценным ресурсом и несет особую значимость для экономического развития любой страны. От эффективности развития всех элементов структуры человеческого капитала и его потенциала зависит динамика экономики, и ее дальнейшие перспективы.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, современная экономика, человеческий капитал, креативность.

Annotation: In the presented work, the role of creative human capital in the modern world is considered. It is noted that creative human capital is the most valuable resource and is of particular importance for the economic development of any country. The dynamics of the economy and its future prospects depend on the effectiveness of the development of all elements of the structure of human capital and its potential.

Keyword: creative human capital, modern economy modern economy, human capital, creativity.

Человеческий капитал - это совокупность знаний, умений, навыков, используемых для удовлетворения разнообразных потребностей не только человека, но и общества. Если в целом, то это имеющийся у каждого трудоспособного человека запас знаний, навыков и мотиваций.

В отличие от привычных, традиционных подходов к исследованию человеческого капитала, в качестве основного критерия отнесения трудовых способностей индивидуума к человеческому капиталу представлена креативность как, основной когнитивный метод интеллектуального труда, нацеленного на выполнение оригинальной работы и предполагающего развитие в человеке когнитивных способностей, таких как синтез, метафорическое мышление, инновационный подход к решению задач и дивергентное мышление и другое [1].

Креативность - это способности человека к инновационным, нестандартным решениям, которые могут проявляться в чувствах, мышлении, общении, разных видах деятельности, охарактеризовать личность в целом и ее отдельные стороны, процесс создания продуктов деятельности. Также это особая совокупность уникальных навыков, которые

характеризуют человека как один из самых ценных ресурсов в развитии экономики. Природа креативного человеческого капитала нашла свое отражение в онтологической концептуализации, специфицирующей человеческий капитал в наиболее общих понятиях «сознание – интеллект – знание» [2].

Под креативным человеческим капиталом понимают способности и возможности работников создавать и внедрять инновации на основе нестандартного творческого мышления и нешаблонного решения возникающих задач [3].

В настоящее время креативный человеческий капитал является одним из самых важнейших ресурсов и имеет большую значимость для развития экономики любой страны.

Экономика, по-прежнему, остается решающим аспектом, воздействующим на быт каждого человека, содержание и специфичность межличностных взаимоотношений. Однако поменявшаяся первозданность экономики трансформирует зависящую от нее систему социальных координат, что в свою очередь влечет преобразование основополагающих систем ориентации в обществе у многих людей.

Огромное множество ученых из разных стран по всему миру предполагают, что обыденное всем нам общество организационной культуры [4] перерождается в нечто совершенно новое. Этим новым является развитие и накопление креативного человеческого капитала, а вместе с ним и новый уклад жизни.

Произошли такие изменения, как рыночное усиление роли индивида и создание такой экономической ситуации, когда *не организация, а талантливый, креативный человек становится основополагающей экономической единицей*. Разумеется, человек не может целиком заменить собой производственные мощности, впрочем, сама их сущность, тесно связана с интеллектуальными технологиями, все больше и больше зависит от человеческого фактора.

Для однообразной работы в эпоху индустриализации экономике нужны были единообразные работники, но для новейшей мировой экономики вместе с изменяющимся миром актуальным становится вопрос о качественно новой рабочей силе, способной создавать абсолютно новые интеллектуальные продукты, овладевать новыми навыками и знаниями, открывать новые способы ведения дел и решения задач.

Эпоха постиндустриального общества поставила вопрос о создании совершенно нового рабочего, то есть о формировании креативного класса и накоплении креативного человеческого капитала государства. Американский социолог Ричард Флорида выдвинул гипотезу, в которой сказано, что структура рабочей силы в наиболее развитых экономически странах усиленно меняется в сторону увеличения особой группы людей, чья экономическая функция заключается в создании новых продуктов, идей и технологий [5].

Инновационные способности человека американский социолог считает движущей силой современной экономики: «Принято считать, что мы живем сейчас в «информационной экономике», или «экономике знаний». Однако истина заключается в том, что экономика современного мира приводится в действие креативностью человека. Креативность – способность создавать что-то новое – превратилась в основной источник конкурентного преимущества. Практически в любой области производства... побеждает в конечном итоге тот, кто обладает творческим потенциалом» [4].

Креативный класс меняет не только экономику – он создает собственную субкультуру, которая в скором времени, возможно, станет частью национальных культур, точнее, тех из них, которые сумеют пережить масштабные изменения.

Учитывая когнитивный процесс креативности и инновации, можно констатировать, что главная функция интеллекта в работе заключается в стимулировании своего вдохновения к инновационной продуктивности. Надо отметить, что такой подход представляет угрозу для стандартных работников, поскольку монофункциональные работники организации, слепо выполняющие обязанности, прописанные в трудовом договоре, не подходят под описания креативного человеческого капиталом, а значит не могут являться двигателем экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Касаева Т.В. Политэкономические императивы воспроизводства индивидуального человеческого капитала: автореф. дис. ... док. эконом. наук – Пятигорск, 2016. – 19с.
2. Касаева Т.В., Бондарская Т.А. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2016. № 2 (130). С. 53.
3. Синов В.В. 2007. Человеческие ресурсы инновационной деятельности. – Креативная экономика. №5. С.60
4. Ермолин А. Воспитание свободной личности в тоталитарную эпоху [Электронный ресурс]. / А. Ермолин. – Режим доступа: <https://educ.wikireading.ru/2415> - дата обращения: 04.10.2022
5. Теория креативного класса Р. Флориды / [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://vuzlit.com/1541165/teoriya_kreativnogo_klassa_r_floridy - дата обращения: 07.10.2022

Белялов А.А., Ергин С. М.
студент 3 курса подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Belyalov A.A.,
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ СФЕРЫ УСЛУГ

DIGITAL TRANSFORMATIONS IN SERVICE SECTOR PLANNING

Аннотация: В данной статье мы исследуем проблемы планирования предприятий сферы услуг в условиях цифровизации экономики, а также анализируем плюсы и минусы данного процесса.

Ключевые слова: Цифровизация, промышленность, разработка, эффективность, трансформация

Annotation: In this article, we explore the problems of planning service enterprises in the context of the digitalization of the economy, and also analyze the pros and cons of this process.

Keyword: Digitalization, industry, development, efficiency, transformation

Цифровизация промышленности — это концепция нового цифрового пространства, единой системы, в которую интегрируются производственные станки, системы обеспечения жизнедеятельности и безопасности предприятия, то есть вся электроника организации. Датчики и сенсоры дают возможность объединять различные физические объекты в виртуальную сеть, в которой они могут взаимодействовать между собой без человеческого вмешательства. 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 [1].

Прежде чем вплотную подойти к разработке цифровой стратегии, необходимо сделать шаг назад и вспомнить, что такое ЦТ и почему сейчас для ее осуществления уже есть ряд предпосылок. Интернет, мобильные устройства, цифровые сервисы и другие доступные цифровые технологии позволяют радикально изменять широкий круг взаимодействий: компаний друг с другом, компаний и граждан, граждан и государства. Все большую роль в этих взаимодействиях играют алгоритмы [2]. Переход к алгоритмическому взаимодействию в сочетании с сетевыми эффектами приводит к кратному, иногда в десятки и сотни раз, увеличению эффективности взаимодействия участников: снижению стоимости процесса, росту его скорости, уменьшению количества ошибок. Это и есть содержание цифровой трансформации, в процессе которой проявляются качественные, революционные изменения в структуре экономики, центры создания добавленной стоимости перемещаются в сферу выстраивания цифровых ресурсов и сквозных цифровых процессов. В результате ЦТ происходит переход к новому технологическому и экономическому укладу, а также создание новых отраслей экономики. Трансформационная логика требует переосмыслить не только подходы к бизнесу, но и выполнение органами власти своих функций, предоставление

государственных услуг, осуществление контрольно-надзорной деятельности. Цифровизация — улучшение существующих процессов путем внедрения информационных технологий, оптимизации и реинжиниринга, а также анализа данных для принятия решений. Цифровая трансформация — глубокая реорганизация бизнес-процессов с широким применением цифровых инструментов для их исполнения, которая приводит к существенному (в разы) улучшению их характеристик (сокращению времени выполнения, исчезновению целых групп подпроцессов, сокращению ресурсов, затрачиваемых на выполнение процессов) и/или появлению принципиально новых их качеств и свойств [3].

Результаты автоматизации и цифровизации в виде внутренних автоматизированных и прошедших реинжиниринг процессов, внедренных автоматизированных систем и надежных данных во многих случаях служат основой для ЦТ. Внутреннее устройство трансформации обусловлено как количеством участников, так и масштабом и сложностью изменений.

Типичная дорожная карта такой трансформации будет включать в себя разнообразные проекты и деятельность:

- традиционные проекты автоматизации и цифровизации (направленные, например, на автоматизацию внутренних процессов или внедрение управления данными, ИТ-активами);
- «втягивание» внешних участников в цифровое взаимодействие (такая деятельность может быть организована как на проектных, так и на иных принципах);
- Будет улучшена логистика.

Перед процессом цифровизации владельцам компаний необходимо предварительно проводить всесторонние исследования, которые позволят заранее узнать, как современные концепции и технологии способны повлиять на их бизнес [4]. Нужно располагать точными данными о мощности и возможностях, общем состоянии целевого предприятия, чтобы правильно поставить цели цифровой трансформации и достигнуть в итоге позитивного результата.

Чтобы составить программу цифровизации промышленности, необходимо предварительно ответить на следующие вопросы:

1. Что может дать цифровизация?
2. Каковы ее цели для предприятия?
3. На какой стадии цифровой трансформации организация находится в настоящее время, какие из используемых технологий можно сохранить?
4. Какие работы по цифровизации компания сможет выполнить своими силами, а для каких потребуется помощь специалистов?

Впоследствии список вопросов расширяется, появляется необходимость в выборе подходящих инструментов, программных и технических решений. Однако на первом этапе предстоит решить, может ли в настоящее время подобная трансформация привести к положительным результатам для компании и насколько такой переход будет экономически оправданным.

Что дает цифровизация?

Преимущества цифровой трансформации лучше всего заметны на примерах. Одним из самых успешных реализованных проектов на сегодняшний день можно считать проект компании Siemens, где не только разрабатывают, но и применяют умные системы [5].

Корпорация запустила завод электроники в Амберге, который специализируется на выпуске промышленных контроллеров. На предприятии выпускается более 1000 наименований продукции при объеме около 12 000 000 контроллеров ежегодно. Более 75% всех выполняемых работ осуществляется работами и автоматизированными станками, производство интегрировано с конструкторской подсистемой – проектные системы передают 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 уровне 99,999% [6].

Каждый день на производстве создается более 50 миллионов записей производственно-технического характера, по которым можно проследить весь жизненный цикл изготавливаемой продукции.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алтухов А.И., Дудин М.Н., Анищенко А.Н. Цифровая трансформация как технологический прорыв и переход на новый уровень развития агропромышленного сектора России // Продовольственная политика и безопасность. 2020. – Том 7. – № 2. – С. 81-96. – doi: 10.18334/ppib.7.2.100923. (дата обращения: 09.10.2022).
2. Абдуллаев А.М. и др. Анализ системы управления промышленным предприятием: сущность, методология и проблемы. Журнал критические обзоры JCR. – 2020. №7(14). – С. 1254-1260. Режим доступа: <https://dx.doi.org/10.17605/OSF.IO/E6JFS> (дата обращения: 09.10.2022).
3. Ергин С.М., Капаенко И.В. Проблемы и перспективы информационного обеспечения инфраструктуры предпринимательской деятельности в условиях цифровизации // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16. №1. – С. 77-92. doi: 10.18334/ce.16.1.114097 (дата обращения: 09.10.2022).
4. Ергин С.М., Капаенко И.В. Развитие теории предпринимательства в условиях цифровизации / Исследования в области экономики, бизнеса и управления : сборник трудов Международной научно-практической конференции (г. Санкт-Петербург, 10.01.2022 г.). – СПб.: НОО Профессиональная наука, 2022. – С. 32-36.
5. Иванов Д., Долгуй А. и Соколов Б. Влияние цифровых технологий и промышленности 4.0 о волновом эффекте и риске цепочки поставок аналитика // Международный производственный журнал Исследования. – 2019. – №57(3). – С. 829-846.
6. Франк А.Г., Мендес Г.Х., Айяла Н.Ф., и Геззи, А. Сервитизация и Индустрия 4.0 конвергенция в цифровой трансформации продуктовые фирмы: инновационная бизнес-модель перспектива // Технологическое прогнозирование и Социальные изменения. – 2019. – №141. – С. 341–351.

Бжоян Р. А, Захарченко Е. Н.

*студенты 4 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

Bzhoyan R.A., Zakharchenko E. N.

4rd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*PhD, associate professor of Personnel
management Department*

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РОЛЬ ФРИЛАНСА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА

THE ROLE OF FREELANCING IN THE MODERN FREELANCE MARKET

Аннотация: В современном мире мы все чаще встречаемся с таким явлением, как фриланс, это вид занятости человека на самого себя, включающий удаленный от постоянного места работы труд. Данная работа показывает, что все больше и больше людей переходят на удаленку, рынок фриланса растет, ведь преимущества удаленной работы не заставляют сомневаться, однако многие спешат, не учитывая тот факт, что на любые положительные черты, могут быть и отрицательные.

Ключевые слова: фриланс, пандемия, рынок труда.

Annotation: In the modern world, we are increasingly encountering such a phenomenon as freelancing, this is a type of employment of a person for himself, including work remote from his permanent place of work. This work shows that more and more people are switching to remote work, the freelance market is growing, because the advantages of remote work are not in doubt, but many are in a hurry, not taking into account the fact that there may be negative features for any positive features.

Keyword: freelance, pandemic, labor market.

Прогресс не стоит на месте, и общество развивается, следуя тенденциям и желаниям рынка труда. Так, все чаще мы встречаем в своей жизни людей, не имеющих постоянного места работы, однако имеющих специализацию, которая приносит им доход. Такие люди не привязаны к месту жительства, работы или к семье, они с легкостью перенесли финансовые трудности в пандемию, чем и привлекли внимание общественности. Данная категория работников называется – фрилансеры, они способны выполнять свою работу из любой точки мира, имея при себе лишь ноутбук и выход в сеть Internet. Данный вид работы стал вынужденной мерой во время распространения по миру COVID-19, многие компании разорялись, не имея возможности содержать своих сотрудников в условиях кризиса, те, кто не желал прощаться с делом своей жизни, поступили мудрее, они перевели своих работников на удаленную работу, изменив форму найма, чем закрепили за ними их рабочие места и не дали бизнесу разориться.

Этимология слова «freelancer» происходит от буквального перевода - «свободный копеечник», то есть для средних веков это характеристика человека, который носит копьё и служит наемником. В Англии такой термин был применим для военных, которые служили

разным хозяевам за определенную плату. XIX век придал этому слову творческий оттенок, так как оно стало обозначать вольных художников и журналистов, которые выполняли работу по индивидуальным заказам.

В современной интерпретации фрилансер — это профессионал в какой-то области, который самостоятельно предоставляет услуги различным клиентам, не являясь субподрядчиком единственного заказчика [1].

В Российской Федерации фриланс обрел большую популярность, так согласно исследованию РwC, в 2020 году насчитывалось 14 миллионов фрилансеров, в 2019 их было всего 5 миллионов [2]. Поэтому можно сделать вывод, что количество людей, перешедших на удаленную работу, постепенно растет.

По данным Национальной гильдии фрилансеров, 60% работников — мужчины. У 43% фрилансеров есть высшее образование. 26% оформили статус самозанятых или ИП, 29% планируют [4].

Направлений на фрилансе очень много, так начинающий работник может выбрать одну или несколько из самых распространенных ниш, в них входят дизайн, графика, разработка и поддержание вебсайтов, программирование, копирайтинг, реклама и маркетинг. В открытом доступе есть большое количество платформ для работы, которые подстраиваются под ваш уровень и навыки, а для обучения можно как пройти курсы и стать квалифицированным специалистом, так и самому использовать доступные в сети знания, для построения карьеры фрилансера.

Фриланс — это всегда компромисс двух противоречий: радость от свободы выбора заказчиков, проектов и географического положения и страх из-за нестабильного дохода. Между тем по данным РБК количество фрилансеров в России в 2021 году достигло 71 млн, тогда как в 2020 году их составило 14 млн, а в 2019 — 5 млн [3]. Всё больше людей задумываются перейти на фриланс, находя в нём преимущества и справляясь с недостатками такого формата работы.

Одно из основных преимуществ фриланса является — улучшение качества жизни. Удаленная работа позволяет обеспечивать достойный заработок, так как нет ограничений условиями контракта; на формирование заработной платы не влияют отношения с работодателем и высшим руководством. Заработок зависит от профессиональных навыков фрилансера и приложенного усердия. Фрилансер не несет затраты, связанные с арендой помещения, транспортом и приобретением рабочей формы.

Удаленная интеллектуальная деятельность дает возможность исключить временные затраты на исполнение поручений, не связанных с непосредственной рабочей деятельностью. Фрилансер самостоятельно выбирает работодателя и коллег по проекту, не затрачивая времени на выстраивание взаимоотношений с коллегами. Фрилансер может работать в любой удобной для него точке мира, соответственно существенно сократить транспортные расходы.

Также для человека с ограниченными физическими возможностями фриланс — реальный шанс найти достойную высокооплачиваемую работу.

Безусловно, фрилансер сталкивается и с негативными аспектами работы на себя. С фрилансерами не заключают трудовой договор, а о записи в трудовой книжке стоит забыть. Также о пенсионных накоплениях придется позаботиться самостоятельно, следует оформить свою деятельность как самозанятый, и ежемесячно вносить сумму на пенсионный счет.

К минусам можно отнести неустойчивую заработную плату, так как при работе по найму, исполнитель получает фиксированную минимальную заработную плату не зависимо от количества выполненной работы. Если же исполнитель работает на фрилансе, то абсолютно весь его заработок зависит от него самого. Также заработок фрилансеров напрямую зависит от экономической и политической ситуации в мире.

Дополнительной трудностью, с которой сталкивается фрилансер, является конкуренция, с которой он должен справляться самостоятельно.

Следует указать и актуальные проблемы, которые зачастую несет в себе самозанятость. Такие проблемы как: изменчивый график, разный часовый пояс, прокрастинация, плохое портфолио ушли на второй план. В данный момент основной

проблемой является – нестабильность экономической и политической ситуаций в мире, от которой напрямую зависит заработок.

В 2022 г. многие фрилансеры остро ощутили последствия санкций, потеряв выход на иностранный рынок труда. Уход потенциальных заказчиков существенно повлиял на уменьшение количества проектов. Для решения этой проблемы фрилансерам необходимо искать другие пути к клиентам или работать напрямую со студиями, откуда клиенты еще не ушли. Такие биржи труда, как: *paupal*, *fiverr*, *upwork*, прекратили работать на территории Российской Федерации. Среди покинувших Россию или временно прекративших работу компаний: *Adobe*, *Corel*, *NetApp*, *GitHub*, *Cisco Webe*, *Canva* и *NVIDIA*. Страны запада отключили российские банки от системы *swift*, в связи с чем были заблокированы популярные платежные системы (*Visa*, *Mastercard*, *Paupall*, *Золотая Корона* и др.), по которым раньше переводили оплату. Популярные социальные сети были заблокированы и признаны экстремистскими на территории нашей страны, запуск таргетированной рекламы на этих площадках, грозит уголовная ответственность. Все вышеперечисленное существенно повлияло на рынок фриланса.

Несмотря на сложные внешние факторы, рынок фриланса в России остаётся стабильно растущим, фрилансеры продолжают работать в прежней локации и не планируют уезжать в другой регион или другую страну. Напротив, возрос спрос на узкоспециализированных специалистов в IT сфере для реактивного импортозамещения по ряду цифровых продуктов и платформ. Кроме того, снижения конкуренции на рынке фриланса в санкционный период – отличная возможность отечественным специалистам проявить креативность, инновационность и занять лидирующие позиции на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долженко, Р. Фриланс как новая форма трудовых отношений: перспективы использования на рынке труда / Долженко Р.А., Пикунова М.Н. // Вестник алтайской науки. - 2015. - № 3. - С. 214-220.
2. Россия занимает второе место в мире по темпам роста рынка фриланс-услуг // Время и Деньги [Электронный ресурс]. – URL: <https://e-vid.ru/tekhnno/160221/rossiya-zanimaet-vtoroe-mesto-v-mire-po-temпам-rosta-rynka-frilans-uslug> (дата обращения: 15.10.2022)
3. Сапожникова, М. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России / М. Сапожникова // РБК & Тренды [Электронный ресурс]. – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/> (дата обращения: 16.10.2022)
4. Фрилансер 2020 // Национальная гильдия фрилансеров [Электронный ресурс]. – URL: <https://гильдия-фрилансеров.рф/download/Freelancer%20Research%202020%20Post-Covid.pdf> (дата обращения: 15.10.2022)

Богоявленский М.П.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Bogoyavlensky M.P.,

*1st year student of the direction of training
Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of the Department of Economic Theory

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

РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ

THE ROLE OF DIGITALIZATION IN THE DEVELOPMENT OF THE ECONOMY IN THE MODERN WORLD

Аннотация: Рассмотрены вопросы использования цифровой экономики в современном мире. Modern trends in the development of digital technologies in modern economic conditions are considered.

Ключевые слова: цифровая экономика, мобильный банк, цифровизация, оптимизация.

Annotation: The issues of using the digital economy in the modern world are considered. The issues of where this progress is used, what is needed for and where else it is possible to use this tool are considered.

Keywords: digital economy, mobile banking, digitalization, optimization.

В настоящее время цифровая экономика является предметом многочисленных дискуссий. На протяжении многих лет наша страна продолжает развиваться, создаются различные условия для повышения уровня жизни и облегчения жизни. Что представляет собой цифровая экономика, открывающая новые возможности? Цифровая экономика означает, что все данные представлены в цифровом виде. Он позволяет быстро ориентироваться в показателях и записях, составленных вашей организацией. Кроме того, в цифровом формате легче найти конкретную информацию, статистику и т.д. Во-первых, интернет вошел в нашу жизнь. С его помощью люди могут искать информацию о том или ином. Теперь для этого не нужно идти в библиотеку. Всю необходимую информацию можно найти с помощью новых технологий. В наши дни вы можете купить любой товар или продукт, не выходя из дома. Чтобы заказать интересующую вас вещь, нужно установить приложение или открыть веб-сайт. Именно здесь начинает вмешиваться экономика. В конце концов, покупка и продажа любого товара или услуги - это экономические отношения. Поэтому он играет определенную роль в подтверждении всего вышесказанного. Однако есть некоторые области, где цифровизация отстает. К ним относятся машиностроение, нефтедобыча и сельское хозяйство. Это объясняется тем, что эти отрасли довольно крупные и старые, что затрудняет внедрение новых технологий. Однако производители нефти занялись этим вопросом и начали разрабатывать новые программы для улучшения своей деятельности. Они создали умные колодцы, которые позволяют им быстро анализировать и реагировать на ситуации.

Одной из систем, с которой все знакомы является онлайн-сервис. Одним из примеров является Сбербанк Онлайн (мобильный банкинг). Это приложение позволяет любому человеку совершать покупки и платежи. Приложение также облегчает деятельность компании. Это упрощает работу и сокращает время, необходимое для перевода денег посредникам и работникам. Помимо мобильного банкинга, он также улучшает работу организации благодаря электронному документообороту. Это позволяет сотрудникам получать доступ к широкому спектру документов, не покидая рабочего места. Это позволило повысить качество работы и осведомленность сотрудников компании, и, соответственно, информация распознается по мере ее поступления. Ведь когда информация передается устно от одного человека к другому, она часто перефразируется и теряет свой первоначальный смысл. Это часто приводит к неисправностям. Другим типичным примером цифровой экономики являются такой сервис, как Яндекс.Такси [1]. Эта услуга позволяет пользователям легко заказать такси без необходимости связываться с диспетчером. Кроме того, есть возможность выбрать требования к автомобилю, которые делятся на Economy, Comfort, Comfort+ и Business.

Клиенты также могут сразу увидеть стоимость поездки из пункта А в пункт Б. И самое главное, они могут отслеживать маршрут своего путешествия. Еще одно ключевое преимущество этой услуги - безналичный расчет. Многие люди привыкли к электронным картам и часто не пользуются наличными - служба Яндекс такси решает эту проблему и предлагает возможность оплачивать поездки "онлайн" с помощью мобильного банка. Поэтому мы рассмотрели, где уже используется цифровая экономика. И где он еще не используется, но может быть использован в будущем. Как уже упоминалось выше, наша страна развивается, и для работы в офисах и предоставления различных услуг создано большое количество приложений и программ. Разработаны такие приложения, как Java и Wolfram CDF. Эти приложения могут моделировать широкий спектр ситуаций. CDF позволяет создавать документы, содержащие интерактивные математические объекты. Для создания этих документов требуется Wolfram Mathematica, но после создания они могут использоваться как самостоятельные приложения или, например, интегрироваться в веб-страницы [2].

Таким образом, цифровая экономика является нашим помощником в повседневной жизни. Цифровизация облегчила жизнь человека. Благодаря ей, организации оптимизируют свою деятельность и позволяют ускорить бизнес-процессы, также существуют также возможности использования цифровых технологий в спортивных играх.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асланов Р. М., Беляева Е. В., Муханов С. А. Тренажер по дифференциальным уравнениям на основе WolframCDFPlayer // <https://cyberleninka.ru/article/n/trenazher>.
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>.

Боднар Т. В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

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

Bodnar T.V.,

2st year student, 38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I.A.,

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

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

DEVELOPMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Данная работа обращается к одной из актуальных проблем – спрос на креативных работников, вызванный ускоренным развитием цифровой экономики. Основным результатом исследования представляется определение условий развития креативного человеческого капитала. Рассмотрена необходимость формирования адекватных условий для высококвалифицированных творческих работников.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, цифровая экономика, творческий работник, развитие.

Annotation: This work addresses one of the urgent problems – the demand for creative workers caused by the accelerated digital development of the economy. The main result of this work is the definition of the conditions for the development of creative human capital. The necessity of forming favorable conditions for highly qualified creative workers is considered.

Keyword: Creative human capital, digital economy, creative worker, development.

В настоящее время процесс цифровизации затрагивает большую часть сфер жизни общества. Технологические изменения, которые в последний десяток лет набирают стремительные обороты, а также кардинально трансформирующие большинства экономических процессов, привели к превращению человеческого капитала в один из основных факторов эффективного экономического развития. Профессиональные навыки креативного персонала становятся основой конкурентоспособности и интенсивного воспроизводства экономики, что немаловажно для устойчивого развития государства и улучшения благосостояния населения страны.

Под креативным человеческим капиталом следует понимать способности и возможности работников создавать и внедрять инновации на основе нестандартного творческого мышления и нешаблонного решения проблем [3, с. 79]. На сегодняшний день сотрудники вынуждены применять творческие решения там, где стандартные решения не дают желаемого эффекта или, возможно, не могут быть использованы. Необходимость снижения затрат на внедрение этого процесса является одним из факторов, который требует использования инновационного подхода к традиционному процессу.

В нашем обществе скептически относятся к использованию вышеуказанного подхода, а это значительно замедляет развитие предприятий и организаций, разработку и внедрение

новых технических, технологических и организационных разработок. В настоящий период штат сотрудников развивается в том случае, если есть возможности карьерного роста, введены новые компоненты рабочего процесса. И лишь небольшая его часть постоянно развивается независимо от содержания работы, поскольку требует приобретения новых знаний, навыков и компетенций [2, с. 553].

Тем не менее, учитывая постоянное развитие науки, техники и технологий, мировое сообщество признает необходимость постоянного совершенствования каждого члена кадрового состава, чтобы идти в ногу с изменениями в жизни. А это требует от руководства предприятий и организаций выработать такой творческий подход к механизму развития персонала, который позволит развертывать его стабильно, в нужном направлении, с достаточной скоростью и качеством.

Вышеуказанный механизм должен учитывать как возможности компании, так и способности и потребности ее сотрудников, в частности, внутреннюю мотивацию и способность к обучению. Для этого необходимо трансформировать подходы к подбору персонала, поскольку при стандартных методах отбора сложно определить креативного сотрудника, оценить потенциальную полезность его новаторства креативности и новаторства для компании.

Нынешняя ситуация такова, что общий уровень человеческого капитала российского креативного работника имеет тенденцию к снижению, а механизмы его расширенного воспроизводства по-прежнему нестабильны. Эту ситуацию можно объяснить рядом взаимосвязанных причин: 1) низкая рождаемость; 2) снижение качества образования; 3) неблагоприятные условия жизни; 4) низкие стимулы для замещения капитала рабочей силой; 5) низкий спрос на высококвалифицированную рабочую силу; 6) отток специалистов с высокой долей творческого труда в другие страны [4, с. 110].

Экспортируя высококвалифицированных креативных работников за границу, отечественная экономика необратимо теряет свое конкурентное превосходство – творческий потенциал специалистов мирового уровня. Отток таких сотрудников не возмещает государственные средства, затраченные на воспроизводство их исключительных способностей, а значит, государство теряет возможность извлекать от использования креативного потенциала этих работников дополнительную экономическую выгоду, поскольку последние российскому рынку труда предпочитают международный.

Национальная экономика как никогда нуждается в пересмотре своих основных направлений развития. Пока не будут созданы необходимые социальные и институциональные условия для расширения свобод и возможностей креативного потенциала работника на государственном уровне, все попытки выйти на новый этап развития экономики будут тщетными [1, с. 20].

Креативно-интеллектуальный потенциал, качественные характеристики рабочей силы и качественно новый характер труда, особенно её креативно-интеллектуальная составляющая, выходят на первый план и будут играть первоочередную роль в современном информационном обществе. Ключевым условием современного развития государства, экономики и общества является создание такой социально-экономической системы и такой среды, которые обеспечивают мобилизацию творческого потенциала населения на освоение и разработку новых технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Айнабек, К. С. Наука и образование в развитии креативного человеческого капитала / К. С. Айнабек // Глобальные процессы и новые форматы многостороннего сотрудничества : Сборник научных трудов участников конференции IV Международной научной конференции, Москва, 24–26 мая 2016 года / Под редакцией И.В. Ильина. – Москва: Межрегиональная общественная организация содействия изучению, пропаганде научного наследия Н.Д. Кондратьева, 2016. – С. 16-20. – EDN XDQWCX.

2. Кленина, В. И. Человеческий капитал и потребность в креативных людях / В. И. Кленина, Л. И. Кленина, Е. А. Павлова // Социальная политика и социология. – 2009. – № 10(52). – С. 552-564. – EDN HRYVBJ.

3. Мелихов, В. Ю. Креативно-интеллектуальный человеческий капитал в постиндустриальном обществе / В. Ю. Мелихов // Ученые записки Российского государственного социального университета. – 2011. – № 6(94). – С. 79-82. – EDN OXEDJB.
4. Хабибуллина З. Р. Человеческий капитал креативного работника / З. Р. Хабибуллина // Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук – Санкт-Петербург: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Санкт-Петербургский государственный экономический университет», 2021. – С. 184. – Режим доступа: <https://unecon.ru/sites/default/files/disskhabibullinazr.pdf>

Бордюжа Н.А., Кузьменко М.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

Bordyzha N.A., Kuzmenko M.A.,
2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"
Scientific adviser:
Korolenko J.N.,
PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В НОВЫХ РЕАЛИЯХ

DIGITAL TRANSFORMATION OF MEDICAL SERVICES IN NEW REALITIES

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с медицинскими услугами и их цифровой трансформацией, в новых реалиях.

Ключевые слова: Цифровая трансформация, цифровые технологии, медицина, здравоохранение

Annotation: This article discusses issues related to medical services and their digital transformation in the new realities.

Key words: Digital transformation, digital technologies, medicine, healthcare

Цифровая трансформация – это процесс внедрения организацией цифровых технологий, направленных на упрощение системы управления и оптимизации технологических процессов [1]. Данный процесс направлен на увеличение роста продаж и улучшение эффективности деятельности предприятий, не относящихся к чисто коммерческим. Данный процесс затронул также сферу медицинских услуг. Как заявляет Лебедев Г., директор института цифровой медицины Сеченовского университета: «Сегодня Россия строит цифровое здравоохранение, базирующееся на трех принципах: организация медицинской помощи за счет централизации всех данных в цифровом виде, применение методов искусственного интеллекта для их обработки и обеспечение коммуникации всех участников процесса, включая дистанционный мониторинг здоровья» [2].

За последние годы медицина сделала большой рывок. Появилось много новых систем, которые сильно упростили жизнь, как врачам, так и людям, нуждающимся в медицинских услугах. Электронные карты, системы выписки электронных рецептов, программы для сбора пациентского анамнеза, а также многое другое. Эти нововведения упрощают документацию, так как все проводится в электронном формате. Стоит отметить, что применение цифровых технологий позволяет эффективнее, быстрее и дешевле разрабатывать новые препараты.

В наше время, медицинские учреждения смогли сформировать некую культуру, которая направлена на цифровое преобразование, а руководство в свою очередь старается внедрить цифровизацию на всех уровнях, в том числе с помощью развития персонала нужных навыков и компетенций. На наш взгляд стоит выделить два блока цифровых компетенций в данной сфере здравоохранения (Рис 1.).

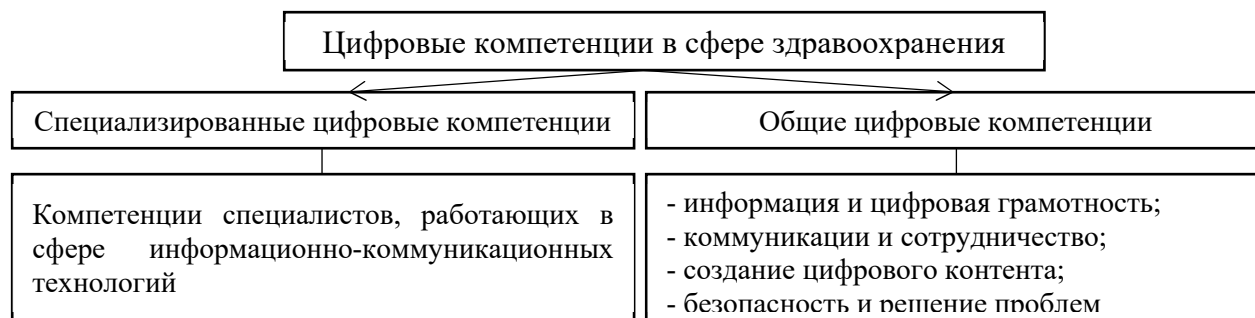


Рис. 1 . – Цифровые компетенции в сфере здравоохранения
Источник: составлено автором на основе [3].

Благодаря появлению новых приложений, которые направлены на упрощение рабочих процессов, врачи стали намного лучше относиться к системам электронных записей. Пациенты, в свою очередь, стали делать в выбор в сторону цифровых технологий.

Государство также пытается облегчить процесс цифровой трансформации, и сводит кибер риски к минимуму. Каждый день создаются новые системы для защиты информации о пациентах, и с каждым днем злоумышленникам становится все сложнее завладеть конфиденциальной информацией. На сегодняшний день общую систему трансформации систем здравоохранения можно представить в виде активного процесса использования цифровых технологий с ориентацией на освоение ключевых компетенций участниками системы с учетом новых задач и трендов.

В заключении хотелось бы отметить, что цифровая трансформация в системе здравоохранения неизбежный процесс, который получил чрезвычайно быстрое распространение, благодаря появлению новых цифровых технологий. Пока что, это может показаться сложным и непонятным процессом, но если хоть немного погрузиться в эту сферу, то сразу становится понятно, что этот процесс является необходимым, для дальнейшего продвижения и улучшения качества обслуживания в сфере медицины.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Цифровая трансформация [Электронный ресурс] // Википедия: сводная энциклопедия. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A6%D0%B8%D1%84%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%8F_%D1%82%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%81%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%BC%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F (дата обращения: 04.10.2022).
2. Цифровая медицина — ключевое направление развития [Электронный ресурс] // Пресс-центр: Сеченовский университет. – Режим доступа: <https://www.sechenov.ru/pressroom/news/tsifrovaya-meditina-klyuchevoe-napravlenie-razvitiya/> (дата обращения: 04.10.2022).
3. Белолипецкая А.Е. Цифровая трансформация сферы здравоохранения: компетентностный подход / А.Е. Белолипецкая, Т.А. Головина, А.В. Полянин // Проблемы социальной гигиены, здравоохранения и истории медицины. - 2020. - №S1. – С. – 694-700 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-sfery-zdravoohraneniya-kompetentnostnyy-podhod/viewer> (дата обращения: 04.10.2022).

Бражникова Д. Д., Троян И.А.
студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Brazhnikova D. D.,
2st year student, 38.03.01 Economy
Troyan I.A.
Ph.D., Associate Professor
of Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ В ИТ-СФЕРЕ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

DYNAMICS OF DEVELOPMENT OF EMPLOYMENT IN IT-SPHERE IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: Данная работа обращается к одной из актуальных проблем – изменение уровня занятости населения в ИТ-сфере. Предметом исследования является рынок труда республики Крым, динамика структуры занятости. Целью данной работы является выявление тенденций развития занятости в ИТ-сфере. Исследование проведено на основе анализа и сопоставления статистической данных о занятости населения Республики Крым в ИТ-сфере.

Ключевые слова: ИТ-специалисты, ИТ-сфера, занятость, цифровизация

Annotation: This work addresses one of the urgent problems - the change in the level of employment in the IT-sphere. The subject of the study is the labor market of the Republic of Crimea, the dynamics of the employment structure. The purpose of this work is to identify trends in the development of employment in the IT-sphere. The study was carried out on the basis of the analysis and comparison of statistical data on the employment of the population of the Republic of Crimea in the IT field.

Keyword: IT-specialists, IT-sphere, employment, digitalization

Концептуально цифровая экономика включает в себя товары и услуги, которые либо произведены с использованием цифровых технологий, либо включают эти технологии. Отрасль информационных и коммуникационных технологий (ИКТ) находится в центре большей части этой деятельности, поддерживая цифровую экономику и служащая надежным критерием ее эффективности. В эпоху цифровых технологий инновации, предпринимательский динамизм, а также производство информации и ИКТ будут способствовать повышению конкурентоспособности.

Информационные технологии, наукоемкая отрасль, обладают огромным потенциалом стать двигателем ускоренного экономического роста, повышения производительности во всех секторах экономики и средством эффективного управления. Это расширяет доступ к информации, защищает потребителей, обеспечивает доступ к государственным услугам, повышает эффективность формирования навыков и обучения, улучшает предоставление медицинских услуг и способствует прозрачности. Они обеспечивают огромный потенциал занятости и связи между правительством и населением как в сельской, так и в городской местности. Инвестиции в наукоемкие отрасли будут определять уровень доминирующего положения страны в мировой экономике в ближайшие два десятилетия. В настоящее время индустрия информационных технологий охватывает различные сферы жизни, а не только те, что связаны непосредственно с компьютерами и цифровой информацией. Все больше компаний во всех отраслях промышленности на пути развития отдают предпочтение

внедрению цифровых технологий, из-за чего IT-специалисты стали одними из наиболее востребованных членов современной рабочей силы [2].

Проанализировав данные Федеральной службы государственной статистики по распределению среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности в сферах жизнедеятельности связанных с информацией и связями в Республике Крым, была выявлена отрицательная динамика с 2018 года по 2019, с 2019 по 2020 изменений в численности занятых в данной сфере не наблюдалось. Динамика занятости населения в области связанной с информацией и связями по всей России так же показывает снижение в 2019 до 1332,4 тыс. человек с 1446,5 тыс. человек в 2018, однако в 2020 наблюдается увеличение занятых в данной сфере до 1 495,40 тыс. человек. Данную динамику можно увидеть на рисунке 1.

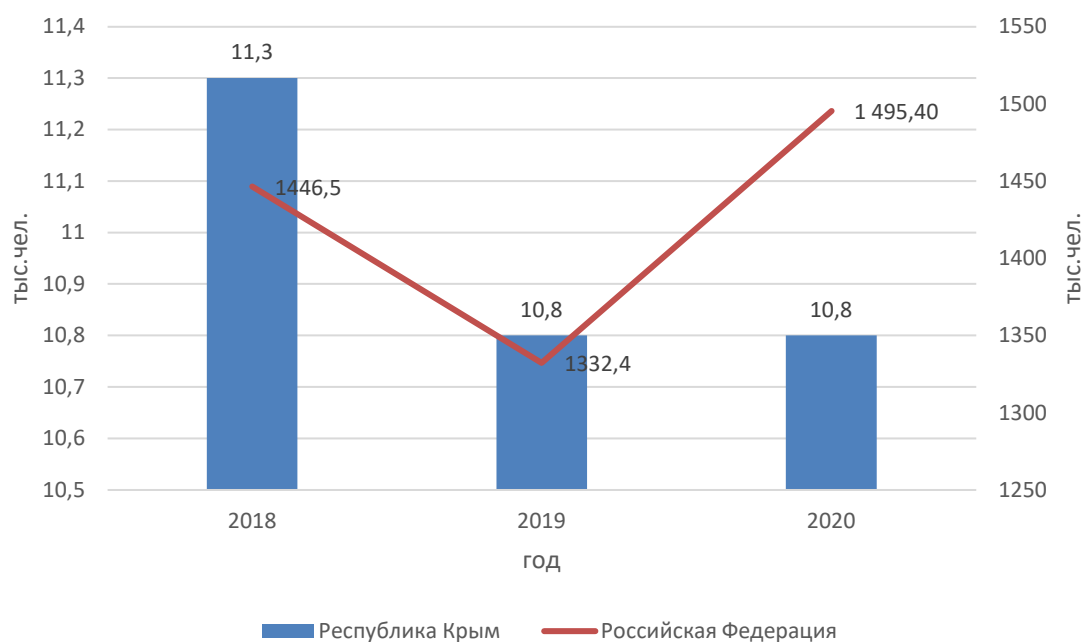


Рис. 1. Распределение среднегодовой численности занятых по видам экономической деятельности в республике Крым и Российской Федерации в областях, связанных с информацией и связями

Составлено по данным [3].

Несмотря на положительную динамику изменения занятости в данной сфере по всей России и прекращение спада в Республике Крым за последний, в России, в том числе и в Крыму, существует дефицит IT-кадров. Для его сокращения с 2021 года Минцифры запустило национальную программу «Цифровые кадры», созданную для помощи россиянам в получении новой востребованной специальности. Данная программа проводится в рамках федерального проекта «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли». Программа включает 94 курса от 33 крупных онлайн-школ и университетов [1]. Среди предложенных специальностей – программирование на разных языках, веб-дизайн, аналитика данных, специалист по информационной безопасности и другие направления.

В рамках проекта «Цифровые профессии» государство спонсирует получение дополнительного профессионального образования в сфере ИТ. Программа доступна гражданам РФ из любого региона страны, подробное описание и возможность записи предоставляется на сайте «госуслуг» или в приложении «госулуги». Так же в рамках данного проекта предусмотрено обучение со скидкой, воспользоваться которой могут граждане, удовлетворяющие следующим условиям:

- относиться к одной из льготных категорий, обозначенных Минцифры;
- быть студентом либо иметь высшее или среднее профессиональное образование;
- возраст – от 16 лет и до выхода на пенсию по старости.

Однако количество свободных мест для участников программы ограничено. В 2022

году получить IT-профессию на льготных условиях могут лишь 113 000 человек.

IT-услуги необходимы любой организации для повышения производительности, облегчения ведения бизнеса и эффективного и экономичного роста в этом конкурентном мире. Информационные технологии не только способствовали экономическому росту страны, но и сделали управление более компетентным и доступным. Это сделало доступ к государственным услугам и информации более простым и недорогим.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аганбегян, А. Г. О приоритетах социальной политики: сборник научных трудов / А. Г. Аганбегян; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. – Москва: Дело, 2018. – 513 с.: табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=563376>

2. Оганян, К. М. Социальные проблемы занятости: учебное пособие / К. М. Оганян, Ю. В. Манько. – Санкт-Петербург: Веда, 2009. – 312 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=255791>

3. Регионы России. Социально-экономические показатели [электронный ресурс] – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/13204>

Брунчак В.Г.

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

Brunchak V.G.,

undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»

Scientific advisor:

Ganieva A.K.

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И РАБОЧЕГО МЕСТА

IMPROVING THE METHODS OF WORK ORGANIZATION AND WORKPLACE

Аннотация: Статья посвящена рассмотрению сущности совершенствования методов организации работы и рабочего места, как факторы повышения производительности труда. Изучены основные направления и совершенствование методов повышения эффективности организации работы и рабочего места на предприятии. Акцентируется внимание на актуальности цифровой организации труда.

Ключевые слова: Методы организации, производительность труда, управление персоналом, рабочее место.

Annotation: The article is devoted to the consideration of the essence of improving the methods of work organization and workplace as factors of increasing labor productivity. The main directions and improvement of methods for improving the efficiency of the organization of work and workplace at the enterprise are studied. Attention is focused on the relevance of digital labor organization.

Keywords: Organization methods, labor productivity, personnel management, workplace.

Совершенствование методов в организации работы и рабочего места на предприятии всегда были необходимы для высокой конкурентоспособности и повышения эффективности в его деятельности. Основой совершенствования методов труда, является использование научно-технического прогресса, грамотное внедрение новых технологий позволит упростить и улучшить работу и улучшить эргономичность рабочего места сотрудника. Организации необходимо идти в ногу со временем, улучшая работу не только грамотным планированием и анализом, но и использование новейшей техники, так как техническое оснащение помогает сократить время рабочих процессов и отклик на управленческие решения, а время, как мы знаем, очень ценный ресурс. Поэтому совершенствование методов организации труда оказывает огромное влияние на развитие, конкурентоспособность и финансовую устойчивость организации.

Задачей совершенствования методов труда является определение оптимального варианта выполнения отдельных элементов и операции в целом. Сущность совершенствования методов заключается в изучении и обобщении опыта передовых рабочих и в последующем распространении его среди всех работающих с учетом конкретных

организационно-технических условий.

Рассмотрим, что включает в себя технологическая оснастка предприятия: инструментарий технического или иного плана, приспособления, для контроля и ведения технологического процесса организации и прочих инструментарий предприятия. Конкретный состав диктуется технологией производства. Конструкция оснастки должна создавать оптимальные условия, обеспечивать заданную точность и качество продукции или услуги, так же экономию времени.

Рациональная организация труда предполагает использование достижений науки и передового опыта, которые позволяют эффективно соединить технику и персонал в производственном процессе, обеспечить повышение производительности труда и сохранение здоровья человека.

Научная организация труда — рационализация организации труда на основе научных достижений и актуального производственного опыта. НОТ используется, как метод повышения качества труда и эффективности производства. В рамках организации НОТ включает рациональную расстановку кадров, совершенствование приемов и методов труда, разработку эффективных форм и методов материального и морального стимулирования, использование плавающего графика, совершенствование нормирования труда и др. Совершенствование организации труда — одно из необходимых условий интенсификации производства [2].

Достижение поставленных предприятием результатов возможно благодаря реализации методов организации труда, к которым относятся разделение труда и улучшение условий труда. Данные методы обеспечивают работникам такие условия труда, при которых они будут работать продуктивно и способствовать развитию организации.

Основным методом, обеспечивающим повышение эффективности организации труда, является рациональная расстановка сотрудников и разделение труда между ними. Это распределение работы в соответствии с квалификацией персонала, его личностными и профессиональными компетенциями. Большое значение при расстановке имеет чередование работников на монотонных операциях, корректировка их режима труда и отдыха, а также применение переменного темпа рабочей деятельности [1].

Под улучшением условий труда понимают формирование безопасных условий для выполнения трудовых обязанностей, обеспечение сотрудников необходимыми принадлежностями для выполнения профессиональных функций, а также достижение оптимального уровня психологического климата в коллективе, который влияет на работоспособность персонала, способствует более полной реализации членов коллектива в профессиональной деятельности, определяет их включенность в процесс развития.

Кроме того, выделяют прогрессивные формы организации труда на предприятии, использование которых позволяет эффективно реализовать процесс организации труда. К прогрессивным формам относятся:

- лизинг персонала – это предоставление персонала для выполнения определенных задач, являющееся актуальным для организаций с выраженной сезонностью производства или услуг;

- аутсорсинг – это передача заказчиком определенных задач стороннему предприятию, выполнение которых будет осуществляться в соответствии с требованиями, установленными заказчиком;

- аутстаффинг – это вывод сотрудников за штат компании-заказчика и оформление его в другой компании, при этом выполнение трудовых обязанностей работником осуществляется на старом рабочем месте [4].

Особое значение в современных условиях приобретает обеспечение цифровой организации труда, под которой понимается система мероприятий организационного обеспечения и использования труда на основе цифровых технологий. Ее актуальность возросла в связи с переходом части организаций к удаленной форме занятости и дистанционному взаимодействию работодателя с работниками. Тем самым, внимание работодателей и служб управления персоналом перешло к нахождению новых способов измерения профессиональных результатов, формированию в соответствии с этим систем

вознаграждений, разработке новых стратегий для привлечения и удержания квалифицированных специалистов и т.д. [3].

Таким образом, совершенствование методов организации работы и рабочего места является необходимостью для успешной жизни компании. В соответствии с чем, важно обеспечить компанию актуальными нововведениями в техническом и организационном плане, так как такие вложения необходимы в конкурентоспособности и в повышении эффективности труда. Выполнение данной задачи возможно за счет технических, организационных, экономических и социальных мероприятий, а также прогрессивных форм и методов организации труда, непосредственно влияющих на повышение производительности сотрудников, и преследующих своей целью улучшение функционирования организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Железникова Е.П., Мовсесян В.Э. Психофизиологические аспекты организации труда на предприятии // Наука через призму времени. 2018. №3(12). С. 11-12.
2. Совершенствование приемов и методов труда [Электронный ресурс]. – URL: <https://economy-ru.info/info/99581/> (дата обращения: 05.10.2022).
3. Савельева Е.А. Цифровая организация труда: направления, принципы, подходы // Экономика труда. 2018. Том 5. №4. С. 935-950.
4. Султанаева И.Э., Фазылова Э.А. Прогрессивные формы организации труда // Символ науки: международный научный журнал. 2018. №5. С. 79-82.

Бубнова М.А., Ергин С.М.
*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского,
г. Симферополь, Россия*

**Bubnova M.A.,
Ergin S.M.,**
*3rd year student, 38.03.01 Economics
Doctor of Economic, Professor of the
Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РОЛЬ И СУЩНОСТЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

THE ROLE AND ESSENCE OF DIGITALIZATION IN THE DEVELOPMENT OF SOCIO-ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: Цифровизация экономики и соответствующая этим изменениям трансформация социально-экономических процессов предполагает повышение инновационной активности в регионах. Проблема внедрения цифровых технологий в процессы социально-экономических систем заключается в использовании неэффективных инструментов стимулирования. Для решения этой проблемы необходимо изучить функционирование социально-экономических систем, в частности, взаимодействие участников инновационной инфраструктуры в рамках цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, социально-экономическая система, развитие.

Annotation: The digitalization of the economy and the transformation of socio-economic processes corresponding to these changes implies an increase in innovation activity in the regions. The problem of introducing digital technologies into the processes of socio-economic systems is the use of inefficient incentive tools. To solve this problem, it is necessary to study the functioning of socio-economic systems, in particular, the interaction of participants in the innovation infrastructure within the framework of digitalization.

Keyword: digitalization, socio-economic systems, development.

В настоящее время экономическое пространство и функционирующие в нем социально-экономические системы претерпевают существенные изменения, связанные с процессом цифровизации. Процесс трансформации осуществляется на всех этапах развития, от предприятий до целых систем. Особенностью этого процесса является сосредоточение внимания участников социально-экономических систем на внедрении технологий развития цифровизации в свою деятельность, но этому препятствует использование малоэффективных инструментов стимулирования инновационной активности в управлении [1]. Для устранения этой проблемы необходимо учитывать действия и взаимодействия участников инновационной инфраструктуры, поскольку: скорость построения цифровой экономики зависит от их заинтересованности в совершенствовании собственного бизнеса.

Цель статьи - исследование сущности и роли цифровизации в развитии социально-экономической системы, в том числе инновационной. Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи:

- изучить сущность понятия «цифровизация» путем изучения научной и стратегической литературы, отчетных документов, относящихся к теме цифровизации и социально-экономических систем;
- изучить механизм функционирования социально-экономической системы регионов, в том числе путем систематизации ее элементов;
- обосновать роль цифровизации в развитии социально-экономических отношений между каждым элементом системы.

Цифровизация, зависит от информатизации горизонтальных и вертикальных бизнес-процессов в конкурентной среде. На наш взгляд, конкурентная среда представляет собой социально-экономическую систему, участников которой объединяет цель построения цифровой экономики. Однако на данный момент у них отсутствуют стимулы для ускорения процессов цифровизации.

Рассмотреть взаимосвязь между составляющими цифровой экономики, а именно приоритетными направлениями национального проекта «Цифровая экономика» (кадры для цифровой экономики, информационная инфраструктура, информационная безопасность, цифровые технологии, нормативно-правовое регулирование и др.), и социально-экономических систем, мы изучаем сущность последних.

Социально-экономическая система представляет собой целостную совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих социально-экономических институтов (субъектов) и отношений по поводу распределения и потребления материальных и нематериальных ресурсов, производства, распределения, обмена и потребления товаров и услуг [2].

Совершенствование организационно-управленческих и производственных процессов на разных уровнях приводит к экономическому росту, но возможность недостижения установленных в стратегиях результатов ставит вопрос о необходимости стимулирования инноваций. По мнению, эффективное развитие малых и средних предприятий и их эффективная поддержка со стороны органов государственной власти, безусловно, будут способствовать росту деловой активности и, как следствие, качественному росту экономики региона [3].

В настоящее время существуют различные программы поддержки инновационного бизнеса, но конкуренция за финансирование проектов слишком велика. Для реализации планов по построению цифровой экономики необходимо развитие частных финансовых организаций, управление изменениями на государственном и региональном уровне в направлении увеличения внедрения информационных и цифровых технологий в государственную систему.

Грибанов Ю.И. [2] видит решение проблемы в необходимости выполнения следующих условий: пересмотр бизнес-моделей и процессов; создание новых инфраструктур, нового программного обеспечения; оптимизация набора услуг, механизмов внедрения технологий; изменения в программах обучения и надежная и постоянная поддержка. Эти изменения, по его мнению, будут достигнуты за счет цифровой трансформации управления и совершенствования деятельности элементов социально-экономической системы: новой экономики.

Поэтому цифровизация играет значительную роль в развитии элементов социально-экономической системы региона. Основными задачами являются повышение конкурентоспособности регионов, их благосостояния, экономический рост, который должен быть достигнут за счет внедрения цифровых технологий по программе «Цифровая экономика» в процессы совершенствования социально-экономических систем [4]. В настоящее время идет актуализация новых технологий, но деловой активности по-прежнему нет из-за «отсутствия соответствующих навыков в госаппарате, в отраслевых ведомствах, в правоохранительной системе» для стимулирования процессов цифровизации - по словам [5].

На наш взгляд, эти изменения могут быть достигнуты за счет совершенствования существующей инновационной инфраструктуры, представляющей собой комплекс взаимосвязанных структур, обслуживающих и обеспечивающих осуществление инновационной деятельности, от которых зависят темпы изменения социально-экономических процессов и систем.

В процессе разработки рекомендаций по совершенствованию инновационной инфраструктуры в дальнейшем планируется проводить оценку уровня развития ее элементов как по отдельности, так и в целом с целью выявления операционных проблем и разработки предложений по ускорению процесса цифровизации.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Усков В.С. Тенденции и проблемы инновационного развития Российской экономики / В.С. Усков // Инноватика и экспертиза. – 2018. – № 4 (25). – С. 22-37.
2. Грибанов Ю.И. Цифровая трансформация социально-экономических систем на основе развития института сервисной интеграции: дисс. ... док-ра экон. наук: 08.00.05 / Грибанов Юрий Иванович; СПб., 2019. - 355 с.
3. Семячков К.А. Цифровая экономика и ее роль в управлении современными социально-экономическими отношениями [Электронный ресурс] / К.А. Семячков // Современные технологии управления. - 2017. - № 8 (80). - С. 1.
4. Дмитрий Медведев: цифровизация - приоритет национального развития России. [Электронный ресурс]. URL: <https://rupto.ru/ru/news/15-01-2019-dmitriy-medvedev-cifrovizaciya-prioritet-nacio-nalnogo-razvitiya-rossii> (дата обращения: 09.10.2022).
5. Ергин С.М. Проблемы и перспективы информационного обеспечения инфраструктуры предпринимательской деятельности в условиях цифровизации / Ергин С.М., Капаенко И.В. // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16. №1. – С. 77-92. doi: 10.18334/ce.16.1.114097 (дата обращения: 09.10.2022).

Булавинцева Т.В., Кравченко Л.А.
студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Bulavintseva T. V.,
1st year student,
38.03.03 Personnel management
Kravchenko L.A.,
Cand. Sc. Economics, Associate Professor of
the Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ

DEVELOPMENT OF MODERN BUSINESS BASED ON DIGITAL PLATFORMS

Аннотация: рассматриваются основные тенденции развития бизнеса в условиях цифровой трансформации предпринимательства; отмечаются основные преимущества цифровых платформ для ведения бизнеса.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые платформы, бизнес, креативный капитал.

Annotation: the main trends in business development in the context of digital transformation of entrepreneurship are considered; the main advantages of digital platforms for doing business are noted.

Keyword: digitalization, digital platforms, business, creative capital.

Цифровая экономика изменяет все сферы современной жизни и предоставляет странам и компаниям возможности для устойчивого социально-экономического развития. Цифровые платформы и экосистемы платформ выступают ключевым институтом оцифровки бизнеса, влияют на трансформацию целых отраслей и сфер социально-экономической деятельности, становясь движущими силами экономического роста, инноваций и конкуренции, в том числе в сфере предпринимательства.

Следует отметить, что компании по-разному реагируют на цифровую трансформацию: активно внедряют цифровые модели и автоматизируют бизнес; применяют цифровые технологии только в отдельных проектах; препятствуют цифровой трансформации, не принимая во внимание роль инноваций в развитии бизнес-среды, что приводит к неконкурентоспособности организации.

Роль цифровых платформ возросла на фоне пандемии COVID-19 во всех сферах жизни.

Основные преимущества их использования включают [1]:

- расширение ассортимента и сложности продуктов интеллектуальной собственности с помощью цифровых платформ;
- упрощение, улучшение и ускорение процесса создания добавленной стоимости в творческих отраслях с помощью цифровой платформы;
- улучшение экономических показателей компаний (снижение транзакционных издержек за счет использования цифровых платформ);
- упрощение экспорта товаров и услуг, возможность расширения даже небольших лидерских компаний своего сегмента на зарубежные рынки;
- упрощение, ускорение доставки продукции потребителю;
- расширение аудитории и доступ к широкому спектру потребителей с возможностью таргетинга рекламы и продвижения продуктов творческих индустрий;

- привлечение новой аудитории в разных сегментах (создание и продвижение специальных приложений);
- участие потребителя в цепочке создания стоимости, получение обратной связи;
- возможность внедрения бизнес-моделей, которые подразумевают персонализацию и индивидуальный подход к потребителю;
- возможность создать репутацию бренда, а также создать знания, имидж, повысить лояльность к бренду среди аудитории в цифровом пространстве;
- доступ через цифровые платформы к новым технологическим, информационным и финансовым ресурсам;
- возможность использовать цифровые инструменты для решения бизнес-задач.

Переход к цифровой экономике претерпевает изменения в конкурентной среде. Например, конкуренты могут стать партнерами, объединившись на цифровых платформах и поделившись информацией. В то же время традиционные компании могут столкнуться с такой проблемой как неожиданный рост конкурентных преимуществ у «пионеров», например, благодаря запуску или доступу к глобальным цифровым платформам для исследований, разработки новых продуктов, внедрения различных маркетинговых программ для быстрой продажи и распространения товаров. Такие компании намного опережают консервативных участников бизнеса. Еще один источник конкурентного разрыва, который создают цифровые технологии – это способность пересекать промышленные границы. Это позволяет внедрять клиентские базы, инфраструктуру и технологии на отраслевом уровне, улучшая качество продуктов и услуг. Технологические инновации трансформируют восприятие и управление активами компании [3].

На современном этапе внедрение цифровых платформ актуально для малого и среднего бизнеса, включая творческое предпринимательство. Сегодня 65% малых и средних предприятий Российской Федерации осознают необходимость цифровой трансформации и внедряют инновационные технологии, связанные с автоматизацией, с использованием различных аналитических платформ и современных подходов к взаимодействию с клиентами, что позволяет увеличить прибыльность на 18% по сравнению с конкурентами. Как и в других секторах экономики, цифровые платформы способствуют более быстрому росту творческих индустрий, а также позволяют небольшим компаниям конкурировать на международной арене. Конкурентоспособность компаний, использующих информационно-коммуникационные технологии, во многом зависит от креативности сотрудников. В контексте цифровой трансформации и цифровой экономики уже недостаточно улучшить человеческий капитал для получения сверхприбыли. Немаловажным фактором является формирование креативного капитала, владение которым приносит поток сверхприбылей в реализацию творческих идей. Малые и средние предприятия (включая творческий сектор), работающие на цифровых платформах, могут быстро превратиться из небольших стартапов в глобальных гигантов, часто с небольшим количеством сотрудников или материальных активов. Рост доходов является важным эффектом использования цифровых платформ, поскольку они позволяют вам развивать свой бизнес, расширять клиентскую базу, повышать устойчивость и управлять своим бизнесом в рамках новых бизнес-моделей [4]. Стоит отметить, что среди компаний, где доход от использования цифровых платформ превышает 70%, даже во время пандемии наблюдался рост спроса на продукты, бизнес-услуги, рост доходов, увеличение числа сотрудников, увеличение вознаграждения сотрудников. Российский бизнес стремится внедрить и разработать механизмы сбора информации, позволяющие использовать технологии больших данных для создания цифровых аналогов процессов управления, производства и продаж с целью их оптимизации.

Цифровизация российской экономики, как предпосылка повышения ее конкурентоспособности на мировой арене, стимулируется государством посредством реализации национального проекта «Цифровая экономика». Развитие цифровых платформ должно стать одним из приоритетов диджитализации российской экономики. Существует ряд тенденций в разработке отечественных платформенных решений:

- расширение спектра онлайн-услуг с помощью крупных цифровых платформ с большой и стабильной потребительской базой. При этом велика вероятность завоевания новых рынков услуг, занимая лидирующие позиции на существующих рынках;
- создание российских платформенных решений для основных секторов экономики, таких как промышленность и сельское хозяйство, а также для социальной сферы, строительства, государственного управления и предоставления государственных услуг;
- интеграция собственных и независимых цифровых платформ для привлечения и использования дополнительных ресурсов и реализации индивидуальных целевых направлений. В то же время новые бизнес-модели реализуются максимально эффективно, уровень компетенций повышается за счет многоразовых систем, элементов и шаблонов;
- интеграция на платформе малого и среднего бизнеса, с возможностью переноса на платформу поддерживающих бизнес-процессов-бухгалтерского учета, человеческих ресурсов, налогового учета. Это гарантирует, что эти предприятия высвободят ресурсы для роста бизнеса и доступа к информации о состоянии рынка [2].

Подводя итог, следует отметить, что современный мир переживает изменения, связанные с быстрым развитием информационных технологий и совершенствованием технологий. Этот факт указывает на переход к информационной эре, в которой результаты деятельности в той или иной области зависят от уровня владения и скорости манипулирования данными, использования инновационных достижений, предлагаемых наукой и техникой. Быстро развивающаяся область инженерии и технологий оказывает влияние на производственный и финансовый секторы.

Конкурентным преимуществом бизнеса является владение цифровыми активами, поэтому уровень конкурентоспособности определяется степенью ее оцифровки. Стартапы и малые инновационные предприятия извлекают выгоду из использования цифровых технологий, поскольку они позволяют оптимизировать затраты, повысить рентабельность активов и инвестиций. Крупные предприятия не так гибки, использование устаревших технологий, а также игнорирование преимуществ цифровизации, приводит к потере конкурентных преимуществ.

Цифровые платформы имеют значительный потенциал для развития, поскольку они значительно упрощают ряд аспектов видения бизнеса, а также позволяют увеличить охват потребителей, перейти на новые рынки и сформировать новые виды товаров и услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабкин А. В. Особенности и виды цифровых платформ в экономике / А. В. Бабкин, В. В. Анисимова // Цифровая экономика, умные инновации и технологии. – 2021. – С. 322-325.
2. Бауэр В. П. Цифровые платформы как инструмент трансформации мировой и российской экономики в 2021-2023 годах / В. П. Бауэр, В. В. Еремин, В. В. Смирнов // Экономика. Налоги. Право. – 2021. – Т. 14. – №. 1. – С. 41-51.
3. Машкин А.Л. Информатизация финансовой сферы экономики / А.Л. Машкин, Е.С. Гоголина, Н.В. Казицкая, М.А. Дрейцен // В сборнике: Наука и социум: Материалы Всерос. науч.-практ. конференции с междун. участием: в 2 частях. – 2019. – С. 117-120.
4. Ниязова Ю. М.. Цифровая платформа как информационно-экономическая структура / Ю. М. Ниязова, А. В. Гарин, М. И. Злыднев // Компетентность. – 2021. – №. 1. – С. 31-36.

Былинина Л.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*

Bylinina L.A.,

4rd year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

MODERN METHODS OF PERSONNEL EVALUATION IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается значение и место оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами, представлены основные современные методы оценки, которые применимы для реальной деятельности в области HR.

Ключевые слова: оценка, система оценки персонала, методы оценки персонала, персонал.

Annotation: The importance and place of personnel assessment in the human resource management system, and the main modern methods of assessment that are applicable to real activities in the field of HR are presented in the article.

Key words: assessment, personnel assessment system, personnel assessment methods, personnel.

В современных организациях оценка персонала является важным элементом системы управления персоналом и в целом организации, так как от того насколько качественно будет проведена оценка зависит её успех. Оценка персонала – это процесс, который позволяет оценить результаты работы и уровень компетентности сотрудников, установить соответствие количественных и качественных характеристик персонала. Необходимо систематически и своевременно проводить систему оценки персонала для того, чтобы руководители могли управлять персоналом организации и более эффективно его использовать, а персонал в свою очередь понимал результаты своей работы.

Целью статьи является обоснование значения оценки в системе управления персоналом организаций, а также раскрыть сущность и содержание современных, применимых в реальной практической деятельности методов оценки.

Основной целью проектирования системы оценки персонала является оптимизация расстановки и подбора кадрового потенциала, выявление комплекса внутренних мотивационных стимулов, необходимость и желание повышения профессионального квалификационного уровня сотрудников, возможность карьерного роста, качества и эффективности труда.

По итогам оценки должны вырабатываться и приниматься кадровые управленческие решения по должностным перестановкам персонала, повышению квалификации, развитию профессиональных навыков и другие. Оценка позволит выявить кандидатов для создания кадрового резерва в организации и будет способствовать оптимизационным ресурсоэкономным кадровым процессам. Оценка компетенций сотрудников должна носить

постоянный, а не ситуационный характер. Она позволяет организации адаптивно реагировать, через систему кадровой политики, на происходящие изменения во внутренней и внешней средах функционирования организации.

Система оценки персонала, в первую очередь, должна быть взаимосвязана со следующими направлениями управленческой деятельности:

- подбор сотрудников на вакантные должности;
- развитие и обучение персонала;
- управление деловой карьерой сотрудников;
- стимулирование и мотивация труда;
- формирование кадрового резерва [1].

Существует большое количество традиционных методов оценки персонала, однако в последние годы получили распространение и другие, более современные методы оценки сотрудников в организации.

Аттестация, как метод, позволяет провести подтверждение профессиональных или иных качеств сотрудника. Как правило, аттестация проводится с заданной периодичностью, может быть очередной или внеочередной. Аттестация кадрового состава организации проводится при помощи применения на практике разнообразных оценочных инструментов, кроме этого, аттестация как кадровая процедура и технология используется и на испытательном сроке у вновь принятых на работу сотрудников, и промежуточная аттестация для уже работающих сотрудников [2]. Преимуществами аттестации является то, что - это проверенный метод, имеющий позитивное влияние на мотивацию сотрудников к трудовой деятельности и повышение эффективности их работы; решения принимаются коллективно (комиссией). Недостатки аттестации является то, что она способствует напряженности в коллективе, достаточно большие временные затраты, отсутствие обратной связи.

Метод «360 градусов» используется руководителем, коллегами или подчиненными для круговой оценки. Он дает возможность получения полной картины личных и профессиональных качеств, объема знаний и умений, достаточную степень объективности. Технология оценки «360 градусов» направлена в большинстве случаев для определения не профессиональных качеств, а для идентификации сотрудника в организации [3].

К преимуществам относится: всесторонняя оценка сотрудников; повышение эффективности и ответственности сотрудников в выполнении своей работы; помогает в формировании планов развития кадров. Недостатками данного метода является то, что метод не подходит для анализа эффективности работника в его достижениях и результатах, требует высокого уровня конфиденциальности; из-за громоздкости метода невозможность использовать его часто.

Ассессмент-центр (АЦ) - это серия процедур, во время которых участникам предлагается выполнить ряд заданий, моделирующих основные моменты трудовой деятельности. Это позволяет определить ключевые компетенции сотрудника (hard skills) и сформированные личностные качества (soft skills). Метод позволяет провести объективную оценку, выявляется соответствие работников корпоративной культуре и стратегии организации; понимание всеми сотрудниками оценки персонала. Среди недостатков выделяют высокую стоимость, большие временные затраты, не способен оценить потенциал к развитию.

Метод оценки сотрудников МВО (Management by Objectives) - это процесс согласования целей внутри организации, таким образом, чтобы руководство компании и ее сотрудники, разделяли цели и понимали, что они означают для организации. Менеджеры проектов обладают полномочиями для принятия самостоятельных решений, поэтому метод МВО позволяет оценить, насколько развиты их компетенции в этой сфере. Метод МВО направлен на оценку итогов работы, которые отражают достижение поставленных целей [4].

При применении данного метода, члены команды имеют представление о том, как их работа связана с более крупными целями, метод дает возможность обратной связи; улучшенное целеполагание. применение данного метода дает высокий риск субъективизма оценки персонала.

Экспресс-оценка оценивает компетенции сотрудников, интеллектуальный потенциал, лидерский потенциал и мотивацию. На основе исследования можно определить сильные стороны сотрудников и на этой основе определить соответствующий вектор развития сотрудников. Метод не занимает много времени, нет сложной структуры, помогает оценить потенциал сотрудника как конкретному виду деятельности.

Среди недостатков выделяют: неточность оценки; невозможность использования результатов оценки для принятия решений о назначении на новую должность, профессиональной подготовке, повышении заработной платы и т. д.; оцениваются не все аспекты работы оцениваемого.

На современном этапе большинство специалистов по оценке персонала стремятся к созданию комплексных систем оценки персонала предприятия, включающих достаточно большое количество методик с целью недопущения пробелов и ошибок в процессе оценки.

Таким образом, на современном этапе главные задачи оценки персонала связаны с сохранением и развитием важных качеств работника, выявлением будущих лидеров и обеспечением преемственности руководства в организации.

По нашему мнению, комплексный подход в оценке персонала позволит разносторонне и в полной мере оценить персонал организации. Реализация комплексного подхода позволит не только раскрыть потенциал сотрудников, но и выработать направления его максимальной дальнейшей реализации, что является основой профессиональной кадровой работы в организации. Методики оценки персонала позволят наладить работу с кадровым потенциалом в разрезе стратегического видения деятельности организации. Реализация данной процедуры позволит осуществлять долгосрочное кадровое планирование, выделить средства на развитие потенциала сотрудников организации, объективно увидеть вклад каждого сотрудника в результатах деятельности, повысить качество выработки управленческих решений в области управления персоналом.

Процедура оценки персонала представляет важность, как для работодателя, так и для работников, ведь результаты оценки способствуют реально оценить расстановку кадрового потенциала и изменить ее наиболее эффективным способом. Результаты оценки позволяют усовершенствовать использование кадрового потенциала, служит поводом для повышения эффективности реализации трудовых функций персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Братчикова, А.А. Теоретико-методологические основы оценки персонала организации/ А.А. Братчикова, В.И. Шарин // Human Progress 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoretiko-metodologicheskie-osnovy-otsenki-personala-organizatsii> (дата обращения 15. 10. 2022).
2. Гончарова, Н. П. Оценка компетенций проектного менеджера / Н. П. Гончарова. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 47 (337). - С. 101-104. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/337/75506/> (дата обращения: 15.10.2022).
3. Корнеева, А. С. Аттестация персонала организации / А. С. Корнеева. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2020. - № 45 (335). - С. 317-318. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/335/74871/> (дата обращения: 15.10.2022).
4. Рукин, Д. А. Оценка персонала как стратегический фактор развития организации / Д. А. Рукин. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 20 (258). - С. 244-247. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/258/59278/> (дата обращения: 15.10.2022).

Ванюшина Е.В., Кравченко Л.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

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

Vanyushina H. V.,

1st year student,

38.03.03 Personnel management

Kravchenko L.A.,

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

РОЛЬ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ РЕГИОНА

THE ROLE OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация: рассматривается определение человеческого капитала; обосновывается актуальность формирования креативного человеческого капитала для развития экономики региона; выделяются факторы и условия необходимые для развития человеческого капитала.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, регион, экономический рост.

Annotation: considers the definition of human capital; substantiates the relevance of the formation of creative human capital for the development of the region's economy; the factors and conditions necessary for the development of human capital are highlighted.

Keywords: creative human capital, region, economic growth.

В современных условиях поиска новых источников роста российской экономики акцент делается на создание новых технологий, с последующим выходом на лидирующие экономические позиции. Достижение поставленных целей становится возможным только при эффективном использовании человеческого капитала. Признавая принципиальное значение креативного человеческого капитала как одной из основных движущих сил экономического развития любого государства, целесообразна необходимость формирования его региональной модели. Развитие региона – это процесс, направленный на достижение благосостояния населения за счет предоставления надлежащих стандартов качества жизни, которые гарантирует государство на всей его территории. Кроме того, экономическое развитие региона – это процесс, направленный на улучшение количественных и качественных показателей региона, который осуществляется путем разумного потребления различных ресурсов с целью удовлетворения потребностей населения данного региона. Таким образом, подчеркнем, что главной целью социально-экономического развития региона является повышение уровня и качества жизни. В свою очередь, именно человек выступает уникальным креативным потенциалом трудовых ресурсов региональной экономики. Важно, чтобы эффективно используемый человеческий капитал обеспечивал все условия для воспроизводства, создания, сохранения и увеличения других видов капитала.

А. Н. Леонтьева определяет «человеческий капитал» ресурсом, накапливаемым в течение некоторого времени инвестициями в развитие общества, его жизнедеятельности и мотивации, что в дальнейшем способствует развитию экономики региона [1]. Также человеческий региональный капитал рассматривают как запас способностей, знаний и навыков и других характеристик, сформированных посредством инвестиций и обеспечивающих экономический рост региона [2]. Стоит отметить значимость

нестандартного экономического мышления, или креативности. Здесь важна роль общего, специального и высшего образования, так как они играют ключевую роль в формировании человеческого капитала. Надо сказать, что людей с высшим образованием сейчас немало, но творческих – значительно меньше, а еще меньше генераторов идей, личностей, имеющих задатки лидерства и таланта, способных организовать коллективы на успех. Ограниченными уникальными трудовыми ресурсами выступают инженеры-изобретатели, ученые, конструкторы-разработчики, менеджеры, экономисты, обладающие творчески ориентированным мышлением и прикладными способностями, отвечающими современным вызовам и требованиям инновационного производства. Грамотные специалисты с новыми идеями востребованы на рынке рабочей силы, следовательно, предприятия, которые нанимают таких работников, смогут повысить свою конкурентоспособность, что стимулирует региональное развитие.

Креативные личности требуют особого отношения. Государство должно создавать условия, чтобы таланты концентрировались и имели благоприятную среду. Развитие человеческого капитала зависит, прежде всего, от индивидуальных способностей человека. Сегодня крайне необходимо создавать условия, где качества человеческого капитала могут раскрываться и развиваться в полной мере. Прежде всего, необходимы материальные условия для самореализации, реализации амбициозных идей, возможности для достижения поставленных целей, свободного и перспективного развития творческих способностей, так как все это значительно влияет на экономическое развитие региона. При разработке региональной политики существенное значение имеет обоснование приоритетных мер по формированию и развитию человеческого капитала. Одни из основных факторов в формировании креативного человеческого капитала региона является инвестирование. Важно отметить, что инвестиции в развитие креативного человеческого капитала должен вносить не только регион, но и сам индивид. При этом такие вложения обеспечивают существенно больший эффект, в сравнение с вложениями в материальную сферу. В качестве принципиального фактора, определяющего совершенствование развития регионального человеческого капитала, следует выделить необходимость достаточного финансирования социальной сферы, что обусловлено неэффективностью механизмов распределения средств местных бюджетов, отсутствием у местной власти стимулов для поиска дополнительных источников финансирования социальной сферы в регионе. Кроме того, серьезное воздействие на количественные и качественные показатели креативного человеческого капитала оказывают такие факторы, как уровень здравоохранения и жизни населения, демографические тенденции, ухудшение качества природных ресурсов и др.

Примечательно, что международный опыт свидетельствует о возможности мотивации креативного человеческого капитала посредством усиления конкурентных позиций работников: чем значительнее творческие способности, тем выше экономическая активность и занятость; меньше риск безработицы и короче ее продолжительность; больше заработная плата и шире доступ к привлекательным рабочим местам; интенсивнее профессиональная и региональная мобильность. Более креативные работники успешнее адаптируются к изменениям в экономической и социальной среде, активнее осваивают новые знания и навыки, быстрее откликаются на достижения научно-технического прогресса и начинают раньше внедрять их в своей практике [3].

Необходимым условием для развития региона, реализуя креативный человеческий капитал, является качественная и адекватная оценка капитала региона в целом. Ученые называют такие методы оценивая человеческого капитала: представительный, индексный, затратный и доходный. Представительный метод основан на использовании ряда параметров, которые ориентированы на оценку развития различных элементов в регионе. Совместно они отражают показатели различных сфер, в том числе и человеческий креативный капитал. Индексный метод используется в сфере межрегионального сопоставления. Затратный и доходный методы применяются в процессе оценки стоимости креативного человеческого капитала региона. Отличительной чертой затратного метода является оценка, исходящая из определения совокупной величины вложенных инвестиций с

развитие человеческого капитала. Доходный метод используется для сопоставления выгод и издержек, связанных с формированием и реализацией человеческого капитала [2].

Некоторые специалисты считают, что главным результатом реализации креативного человеческого капитала является не только генерирование новых идей, но и придача им ценности [4]. Человек, активно участвующий в творчестве, не только повышает свои компетенции как специалист с нетрадиционным мышлением, но и становится новатором, который определяет свои потребности создавать то, чего раньше не было. Прорывные разработки, как результат деятельности талантливых креативных людей, формируют не только лидирующие инновации, но и создают высокий имидж региона и страны. Креативные идеи способствуют появлению новых управленческих решений при использовании ресурсов для достижения поставленных задач регионального развития. Базой для развития регионов ученые считают следующие параметры: сфера социально-экономической жизни региона; ресурсы для формирования компетенций; индикаторы, позволяющие выявить данные факторы [5]. Главную роль при формировании компетенций региона играют нематериальные активы, в особенности те, которые связаны с реализацией креативного человеческого капитала региона.

Таким образом, экономический рост и развитие региона невозможно без эффективного использования человеческого капитала и его креативной составляющей, что позволяет региону быть более конкурентноспособным. Сочетание творческого мышления, инновационных идей, формирует основу для развития креативного человеческого капитала и одновременно делает возможным изменение ориентированности процесса экономического развития в сторону учета ключевой роли человека в системе основных факторов регионального развития.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Леонтьева А.Н. Управление развитием человеческого капитала как фактор реализации социально-экономического потенциала региона: дисс. ... канд. экон. наук. – СПб., 2016. – С. 27.
2. Гафарова Е.А., Кантор О.Г. Методы оценки регионального человеческого капитала: обзор подходов / Е.А. Гафарова, О.Г. Кантор // Вестник Самарского государственного экономического университета. – 2018. – № 7. – С. 54-60.
3. Бондарская О. В. Концепция формирования модели воспроизводства креативного человеческого капитала: движущих сил экономического развития региона / О. В. Бондарская, Т. А. Бондарская, В. А. Тетушкин // Вопросы современной науки и практики. Университет им. В.И. Вернадского. – 2015. – №3(57). – С.53-61.
4. Kao J. The art & discipline of business creativity // Strategy & Leadership. - 1997, iss. 4. - P. 10.
5. Айрапетян Д.Г. Оценка капитализации регионального потенциала на основе ключевых компетенций региона / Д.Г. Айрапетян, В.А. Беляков // Вестник Удмуртского университета. Серия. Экономика и право. – 2011. – № 1. – С. 14.

Ванюшкин А.С., Кузнецов М.М., Друзин Р.В.
профессор кафедры мировой экономики,
доцент кафедры мировой экономики,
доцент кафедры мировой экономики,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Vanyushkin A.S.,
Professor of the World Economy Department,
Kuznetsov M.M.,
Docent of the World Economy Department,
Druzin R.V.,
Docent of the World Economy Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПРАКТИКИ СОЗДАНИЯ КРЕАТИВНЫХ ПРОСТРАНСТВ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ, ПРЕДПОЧТЕНИЯ

THE PRACTICIES OF CREATIVE SPACES CREATION IN REPUBLIC OF CRIMEA AND RUSSIAN FEDERATION: SIMILARITIES AND DIFFERENCES, PREFERENCES

Аннотация: Сопоставлены практические примеры создания креативных пространств и кластеров в Республике Крым и Российской Федерации; проанализированы их сходства и различия, выявлена их предпочтительность для региона. Сделаны выводы о возможности и условиях применения российских практик создания креативных пространств и кластеров в Республике Крым.

Ключевые слова: креативные пространства и кластеры, практики создания, сходства и различия, возможности и условия.

Annotation: The practical cases of creative spaces and clusters creation in Republic of Crimea and Russian Federation have been compared; also their similarities and differences have been analyzed, their preferences have been determined. The conclusions about possibilities and conditions of use of Russian practices of creative spaces and clusters creation in Republic of Crimea have been made.

Keywords: creative spaces and clusters, practices of creation, similarities and differences, possibilities and conditions.

На протяжении более 20 лет в мировом научном и практическом обиходе прочно закрепились такие понятия как «креативная экономика», «креативные индустрии», «творческие кластеры». Креативная экономика основана на «доминировании интеллектуальной составляющей в виде творчества (креативных идей и разработок) в предпринимательстве, которые становятся его главной движущей силой» [1, с.177]. В основе креативных индустрий лежит «творческое начало, навык или талант», и они могут «создавать добавленную стоимость и рабочие места путем производства и эксплуатации интеллектуальной собственности» [1, с.177]. Основными признаками креативной экономики являются: «повышение ценности идей, знаний, интеллектуального труда и собственности; рост численности специалистов, занятых в творческих профессиях и сегментах бизнеса; доминирование сферы услуг над сферой производства; рост инвестиций в человеческий капитал; сетевые связи между носителями и потребителями творческих идей» [1, с.177-178]. Последний признак привел к появлению феномена «творческих кластеров». Под творческим кластером понимают «сообщество творческих предпринимателей на определенной территории» [2, с.98]. При этом большая часть творческих кластеров появилась на территориях с заброшенными промышленными объектами.

Перечень креативных индустрий довольно разнообразный и вариативный: чаще всего

в него входят искусство, дизайн, мода, мультимедиа, киноиндустрия, музыка, издательское дело, реклама, сфера развлечений и туризм [2, с.99]. Ввиду функционирования творческих кластеров на ограниченной территории, в начале XXI века появилось и вошло в научный и практический обиход понятие «креативное пространство», означающее «хорошо продуманную среду, которая побуждает человека создавать что-то новое» [2, с.100]. При этом подавляющее большинство креативных пространств возникли на территориях городов [2, с.100].

Большинство успешных кейсов создания креативных пространств и кластеров в России связаны с ревитализацией (редевелопментом) неиспользуемых (заброшенных) промышленных объектов (заводов, фабрик и т.п.). Например, «Artplay», «Флакон», «Красный Октябрь», «Вернисаж», «Винзавод», «Хлебозавод» в Москве, «Лофт Этажи», «Севкабель Порт», «Ткачи», «Новая Голландия», «Обводный двор», «Флигель» в Санкт-Петербурге. В «Практическом руководстве по созданию креативного кластера» от Агентства стратегических инициатив (АСИ) при Президенте РФ рекомендуется «располагать креативные кластеры на промышленных / складских территориях на периферии центра города для достижения баланса между стоимостью земли и удаленностью», т.к. «рост удаленности и снижение доступности приводят к снижению посещаемости креативного кластера» [3, с.40]. В основном, креативные кластеры в России создаются в городах с населением более 500 тыс. человек. В Республике Крым только два города имеют сопоставимое число жителей: Симферополь и Севастополь.

В Республике Крым начато создание креативных пространств, кластеров. Так, на базе фестиваля «Таврида Арт» создан арт-кластер «Таврида», а на его основе строится «Университет креативных индустрий». Данный арт-кластер является, по сути, площадкой для шоу-бизнеса, дополненной образовательными мероприятиями. В Республике Крым 20 лет функционирует креативная лаборатория «Маяк», объединяющая сообщество креативных специалистов в сферах дизайна, медиа, рекламы, анимации, архитектуры, искусства, событий и фестивалей из разных регионов. Среди проектов, разработанных и воплощенных в реальность данным сообществом – рекреационная территория «Z-city» в с. Поповка Сакского района, событийная площадка «Пания Парк» в с. Соколиное Бахчисарайского района и др. Перечисленные проекты не являются креативными кластерами. Здесь важно то, что расстояние от указанных объектов до ближайшего крупного города региона (Феодосия в случае «Таврида Арт» и Симферополь в случае с. Соколиное) превышает 50 км.

На сайте Агентства стратегических инициатив (АСИ) при Президенте РФ представлен ряд проектов по созданию креативных кластеров в рамках реализации программы «Rurban Creative Lab». Среди них есть проект культурно-образовательного кластера «M.Elanka» в деревне Малая Еланка возле Иркутска (расстояние 21 км). В то же время, вышеприведенные примеры создания креативных пространств в Республике Крым удалены от крупных городов региона более чем в два раза (21 км vs 50+ км), что указывает на их неверное размещение. Следует обратить на внимание на то, что практика создания креативных пространств и кластеров («Таврида Арт») в Республике Крым кардинально отличается от опыта, представленного вышеприведенными успешными примерами в Москве и Санкт-Петербурге. Ни одни из крымских примеров не связан с неиспользуемыми территориями промзон, на чем базируется вышеупомянутый российский успешный опыт. По нашему мнению, здесь следует выделить два аспекта целесообразности переноса такого опыта на территорию Республики Крым: дилемма «центр – периферия», а также «brownfield – greenfield» (т.е. ремонт / реконструкция существующих сооружений либо строительство «с чистого листа»). Дилемма «центр – периферия» при выборе площадки для создания креативного кластера заключается в том, что необходимо достижение баланса между стоимостью земли и удаленностью (доступностью) для потенциальных посетителей и клиентов. В российской практике наиболее распространены креативные площадки, созданные на промышленных / складских территориях на периферии центра города [3, с.40]. В практике Республики Крым на текущий момент похожие примеры отсутствуют. Дилемма «центр – периферия» напрямую связана со второй дилеммой: «brownfield – greenfield». Дилемму «brownfield – greenfield» следует рассматривать с позиций эффекта масштаба и мультипликативного эффекта влияния на

экономику региона, а также с учетом необходимости привлечения в регион дефицитных креативных специалистов. Последнее означает необходимость создания комфортного жилья для креативных специалистов, привлекаемых из других регионов РФ. С точки зрения комфорта проживания, аргументом против создания креативных кластеров на территориях промзон (т.е. варианта «brownfield») является неблагоприятная экология (пыль, грязь, шум), когда еще остаются очаги действующих производств и складов по соседству (это справедливо для промзон Симферополя). Кроме того, в промзонах отсутствуют зеленые насаждения, необходимые для комфорта проживания. На целесообразность создания зеленых зон в рамках креативных кластеров указано также в упомянутом «Практическом руководстве по созданию креативного кластера» от АСИ (концепция «город в городе») [3, с.16]. Также в данном Руководстве указано на наличие значительного эффекта масштаба создаваемых креативных кластеров: «чем больше объект (до разумных пределов), тем выше рентабельность» [3, с.43]. В данном случае разумный предел определяется, исходя из опыта других регионов страны, в расчете на численность населения города. Вышеприведенные успешные примеры создания креативных кластеров в Москве и Санкт-Петербурге являются коммерческими проектами, перед которыми не ставилась задача достижения значимого мультипликативного эффекта в экономике региона. По нашему мнению, в случае Республики Крым, такая задача должна стоять изначально, иначе экономический эффект от создания креативных кластеров будет малым. Отсюда следует, что чем больше масштаб объекта, тем выше расходы на реконструкцию и снос строений, которые невозможно использовать вследствие их физического износа или непригодности для реализации создания кластера. Таким образом, увеличение масштаба создаваемого креативного кластера может привести к превышению расходов по варианту «Brownfield» над затратами по «Greenfield». В итоге, можно сделать вывод, что преимуществом российской практики создания креативных кластеров является нацеленность на быструю окупаемость проектов, которую позволяет достичь минимизация затрат на ремонт / реконструкцию строений в промзонах. Недостатками данной практики являются отсутствие нацеленности на достижение мультипликативного эффекта в экономике, а также возможности привлечения креативных специалистов из других регионов страны, т.е. на исходные условия для Республики Крым. Применение российской практики создания креативных кластеров путем ревитализации неиспользуемых территорий промзон возможно, но эффект для экономики региона может появиться только за счет многочисленности подобных проектов, в чем есть сомнения, учитывая, что промзоны Симферополя продолжают функционировать (логистика, аренда, производство). Поэтому наилучшим вариантом для Республики Крым нам видится создание креативного кластера по варианту «Greenfield» на свободной от застройки периферии г. Симферополь.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Новикова С.К. Креативная экономика как драйвер роста: мировой и российский опыт. // Новые технологии. – 2019. - №2 (48). – с.175-184.
2. Амосова Е.В. Творческие кластеры как способ сохранения и речедевелопмента объектов индустриального наследия. // Общество. Среда. Развитие. – 2019, № 3. – С. 98–102.
3. Практическое руководство по созданию креативного кластера. // Агентство Стратегических Инициатив (АСИ) при Президенте России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rurban.space/main>

Василишина А. В., Ергин С.М.

студент 3 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика

д.э.н., профессор кафедры

экономики предприятия

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского,

г. Симферополь, Россия

Vasilishina A.V.,

3rd year student, 38.03.01 Economics

Ergin S.M.,

Doctor of Economic, Professor of the

Department of Enterprise Economy

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

DEVELOPMENT OF INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF EDUCATION

Аннотация: в современном мире цифровизация обеспечила революцию не только в экономической сфере, но и сфере услуг, а именно в образовании. В статье рассмотрены этапы развития цифровых технологий в сфере образования.

Ключевые слова: цифровизация, технологии, образование.

Annotation: in the modern world, digitalization has provided a revolution not only in the economic sphere, but also in the service sector, namely in education. The article discusses the stages of development of digital technologies in the field of education.

Keywords: digitalization, technology, education.

За последние столетия в системе образования было внедрено и усовершенствовано множество эффективных технологий, среди которых особое место отводится цифровым. Развитие информационных технологий в сфере образования можно поделить на три основных этапа.

1. Прицифровые инструменты: кино, радио, телевидение (1890-1970 гг.).

2. Цифровые технологии: персональные компьютеры (1970-е гг.).

3. Цифровые технологии – интернет (1990-е гг.).

Итак, первый этап – это прицифровые инструменты. Кино и радио начали свою деятельность в конце 1890-х и 1920-х годах. Телевидение появилось несколько позже в 1950-х гг. Данные новшества медленнее появлялись в селах и отдаленных районах, также, в основном, они были недоступны в домашнем пользовании и не были адаптированы конкретно на образовательный процесс. Вскоре после распространения кино, радио и телевидения стала поддерживаться идея о непосредственном участии технологий в образовательном процессе. Люди начали верить, что все необходимые знания они могут получить из прицифровых инструментов и интересно то, что данное убеждение соответствовало популярной в то время точке зрения на обучение.

По мере развития мысли о том, что технологии – это важная составляющая процесса обучения в 1970-х начале 1980-х гг. начали появляться персональные компьютеры. Настольные компьютеры стали доступными, чтобы их могли приобретать школы и использовать в образовательной практике. Как и в случае с доцифровыми технологиями, подавляющее большинство населения верило в положительные преимущества использования компьютера для повышения эффективности обучения. Отделы образования начали закупать компьютеры для их использования в компьютерных классах. Считалось, что компьютеры сами по себе могли бы произвести революцию в образовании, обеспечить

индивидуальное обучение, отвечающее потребностям и мотивации учащихся. В конце концов, считалось, что с помощью компьютерного обучения любой желающий может получить гибкое и индивидуализированное образование.

Третий «век» образовательных технологий – это эпоха цифровых технологий и интернет-коммуникации. В частности, использование компьютеров и других устройств, подключенных через локальные сети. Считалось, что доступ в Интернет и возможности дистанционного обучения демократизируют образование и сделают образовательные услуги более доступными. К концу 1990-х гг. большинство школ уже имели доступ к Интернету в той или иной форме. В начале 2000 г. Интернет стал более динамичным и доступным. Это означало, что люди могли взаимодействовать онлайн и создавать онлайн-контент. Ключевыми аспектами этого изменения были возможность поиска с использованием естественного языка и способность предсказывать слова, создание собственного контента, доступного для всех и усиление социального взаимодействия. Эти типы взаимодействий эволюционировали, чтобы поддерживать растущую популярность социальных сетей, видеоконференций и картографии, облачных вычислений и это лишь некоторые из них. В сфере образования считается, что сетевые технологии поддерживают сложную коммуникацию, совместное использование, кураторство и освоение контента.

Подводя итоги, можно сказать, что в современном мире информационные технологии, в частности Интернет играют огромную роль в развитии как всех сфер жизни в общем, так и каждой по отдельности. Ключевым моментом цифровизации является то, как цифровые технологии становясь все более сложными и востребованными, завоевывали свое место в общественном сознании.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровая трансформация образовательного пространства: новые инструменты и технологические решения / С. И. Аксенов, Р. У. Ариффулина, О. А. Катушенко [и др.] // Перспективы науки и образования. — 2021. — № 1(49). — С. 24–43.
2. Вербицкий А.А. Воспитание в современной образовательной парадигме / А. А. Вербицкий // Педагогика. — 2016. — № 3. — С. 3–16.
3. Никулина Т.В. Информатизация и цифровизация образования: понятия, технологии, управление / Т. В. Никулина, Е. Б. Стариченко // Педагогическое образование в России. — 2018. — № 8. — С. 107–113. <https://doi.org/10.26170/po18-08-15> (дата обращения: 09.10.2022).

Ватутина К.Д.

*магистр 2 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*

Vatutina K.D.

*undergraduate 2 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ

BUILDING A SYSTEM OF EFFECTIVE MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается необходимость построения системы эффективного морально-психологического климата, обеспечивающей эффективность управления персоналом в организации.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, управление персоналом, морально-психологический климат, организация.

Annotation: The need to build a system of effective moral and psychological climate that ensures the effectiveness of personnel management in an organization is presented in the article.

Key words: human resources, personnel management, moral and psychological climate, organization.

При построении эффективной системы управления персоналом в организациях, актуальным аспектом является уровень социально-психологической включенности сотрудников в коллектив, трудовую деятельность, а также уровень лояльности и приверженности организационным целям. Формирование благоприятного морально-психологического климата отражает совокупный потенциал работников, их профессиональные и личностные компетенции, способность демонстрировать высокие результаты трудовой активности, а также демонстрировать инновационный подход, при реализации управленческих решений.

Совершенствование уровня морально-психологического климата в трудовом коллективе является важным условием, которое обеспечивает качество выпускаемого продукта, а также обеспечивает рост производительности труда. Уровень морально-психологического климата выступает индикатором системы социального развития коллектива и отдельного работника. Без эффективной системы управления персоналом, которая обеспечивает высокий уровень морально-психологического климата в коллективе, невозможно обеспечить высокий уровень организационной культуры, выстроить систему корпоративных ценностей, а также обеспечить социальное партнерство между организацией и сотрудниками.

Морально-психологический климат в коллективе организаций занимает важное место при построении эффективной системы управления персоналом. Социально-психологический

климат формирует эффективные межличностные и управленческие коммуникации между сотрудниками, руководителями при обеспечении возможности развития сотрудникам, как личности с учетом социальных и психологических особенностей. Существует прямая зависимость между уровнем социально-психологического климата и результативностью трудовой деятельности, следовательно, важность эффективного управления социально-психологическим климатом является важнейшим средством улучшения взаимодействий внутри организации и обеспечивает высокий уровень организационной экономической и социальной защищенности.

Социально-психологический климат является важнейшим элементом жизнедеятельности коллектива, ведь результаты деятельности организации и вся работа с кадровым потенциалом является одним из важнейших факторов эффективной работы организации при условии обеспечения ее экономической и социальной безопасности.

Создание положительного социально-психологического климата в организации является одной из первостепенных задач руководителя, руководству организации необходимо создать такие условия функционирования в коллективе, чтобы каждый член коллектива чувствовал себя частью команды и разделял организационные цели, как свои собственные. Одним из важнейших условий целеустремленности и консолидированности коллектива является положительный социально-психологический климат в коллективе, необходимо стремиться к такому состоянию, при котором каждый член коллектива будет иметь возможность для реализации своих способностей, склонностей и творческого потенциала [1].

Коллективный характер профессиональной деятельности определяет такие направления работы руководителя, которые будут способствовать эффективности кадровой политики, экономической безопасности, качественным коммуникациям внутри коллектива и формированию взаимоотношений через применение методов воспитательного и психологического воздействия, которые комплексно формируют благоприятное физическое, психологическое состояние членов коллектива.

Прямая зависимость между результатами деятельности организации и состоянием социально-психологического климата в коллективе очевидна, ведь, на сколько, правильно и грамотно выстроена система взаимодействия внутри организации зависит и результат профессиональной деятельности всей организации. Благоприятный социально-психологический климат – это фактор зрелости управленческого воздействия, а также результат длительной и тщательной работы по формированию таких отношений в коллективе, которые будут способствовать повышению трудовой активности и результативности деятельности. Формирование трудовой активности в коллективе зависит от тех действий, которые будет осуществлять руководитель при построении эффективной системы управления персоналом в целом [2].

Проблема создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе является индикатором не только социо-культурных взаимодействий, но и управленческого мастерства, связанного с проектированием, моделированием современных трудовых взаимодействий через систему коммуникаций при обеспечении, как экономической, так и психологической безопасности работников организации.

Обеспечение роста интереса управленческого аппарата к вопросам социально-психологического климата в коллективе в условиях современных изменений, которые присущи социально-экономическим процессам, обусловлено необходимостью внедрения социально-психологического подхода в управлении, ведь именно формирование благоприятного социально-психологического климата способствует улучшению коммуникаций внутри организации, что делает управленческий процесс более прозрачным и эффективным.

При формировании направлений по совершенствованию социально-психологического в организации необходимо рассматривать данный процесс через призму психологического подхода, который включает в себя использование социально-психологических методов в управлении персоналом во взаимосвязи с производительностью труда сотрудников и улучшением коммуникаций между сотрудниками и управленческим

персоналом. Также необходимо учитывать факторы микро и макро среды на уровне общественно-политических и экономических условий деятельности и ситуации в стране. Направления должны учитывать материальные и духовные составляющие личностных качеств сотрудников, которые формируются при влиянии уровня благоприятности социально-психологического климата в коллективе.

Необходимо отметить, что формирование эффективной системы управления персоналом невозможно без качественной подсистемы социально-психологического взаимодействия в коллективе и к данному вопросу необходимо подходить, комплексно учитывая все составляющие, формирующие трудовой потенциал организации.

При совершенствовании социально-психологического климата организации необходимо реализовать методику борьбы с выраженным уровнем конфликтности в организации. Данный этап подразумевает построение системы личностного сближения членов коллектива на основе неформальных связей. Среди конкретных направлений необходимо выделить: совместный досуг, культурные мероприятия, корпоративы, поездки выходного дня и т.д. Данные мероприятия позволят раскрыть внутренние качества сотрудников и будут способствовать благоприятному взаимодействию всех членов коллектива организации. Также необходимо запланировать проведение соответствующих тренингов, возможно в игровой форме, по сплочению коллектива и выработке единого взгляда на формирование общей цели организации и коллективное взаимодействие в условиях выполнения совместных рабочих заданий. Необходимо отметить, что для реализации данного мероприятия необходимо пригласить специалиста-психолога. Исследуемая организация является прибыльной, что свидетельствует о возможности выделения определенных средств для реализации данных мероприятий.

Также необходимо создать условия для повышения уровня удовлетворенности трудом коллектива предлагается внедрения комплекса мер по совершенствованию форм разделения и кооперации труда в коллективе. К данным мерам относится: улучшение организации и обслуживания рабочих мест, совершенствование регламентации и нормирования трудовой активности, повышение квалификации сотрудников, рационализация режимов труда и отдыха, формирование эффективной системы нематериального стимулирования труда персонала в организации.

В основе повышения уровня удовлетворенности трудом сотрудника лежит построение системы вовлечения персонала в процесс труда, необходимо создать такие условия, чтобы сотрудник был реально увлечен своей работой, и выполнял ее реализуя свой трудовой потенциал комплексно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Благоприятный социально-психологический климат в организации [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.klerk.ru/job/articles/417910/> Дата обращения: 22.09.2022 г.
2. Жданов, О. Социально-психологический климат в коллективе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/article/sotsialno-psikhologicheskii-klimat-v-kollektive> Дата обращения: 22.09.2022 г.
3. Михайлюк А. С., Шарыто Л. Ю. Экспресс-методика оценки социально-психологического климата в трудовом коллективе [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/tool/ekspress-metodika-otsenki-sotsialno-psikhologicheskogo-klimata-v-trudovom-kollektive> Дата обращения: 22.09.2022 г.

Викторова М.П., Власова Д.В.
студенты 4 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.,
4th 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

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ С МАТЕРИАЛЬНЫМ СТИМУЛИРОВАНИЕМ ПЕРСОНАЛА

THE RELATIONSHIP OF STAFF TURNOVER WITH FINANCIAL INCENTIVES FOR STAFF

Аннотация: В статье были рассмотрены основные принципы текучести кадров, особенности материального стимулирования сотрудников. Также, были выделены основные виды материального стимулирования, рассмотрены внутренние и внешние стимулы мотивации персонала.

Ключевые слова: текучесть кадров, мотивация персонала, виды материального стимулирования.

Annotation: The article considered the basic principles of staff turnover, the features of financial incentives for employees. Also, the main types of financial incentives were identified, internal and external incentives for staff motivation were considered.

Keyword: staff turnover, staff motivation, types of financial incentives.

Одним из важнейших рисков для организации является утечка кадрового резерва. Учитывая эту проблему в сфере медицинских услуг, то есть сервисного обслуживания, качество предоставляемых услуг напрямую зависит от человеческих ресурсов. Поэтому в медицинской отрасли этот момент является одним из ключевых в конкурентной борьбе на рынке. В этой статье рассматриваются аспекты материальной и нематериальной мотивации и их влияние на текучесть кадров в организациях. Текучесть кадров - это уровень перемещения сотрудников внутри организации и за ее пределами. Текучесть кадров имеет как положительные, так и отрицательные стороны, однако в интересах организаций устранить негативные влияния и чрезмерную (негативную) текучесть кадров, которая угрожает непрерывности знаний. Чрезмерная текучесть кадров создает чрезмерную нагрузку на бюджет и человеческие ресурсы компании, т.е. время, затрачиваемое на подбор персонала, рекламу, собеседования, первоначальное обучение, мониторинг, мотивацию, оценку, адаптацию к новой работе, наставничество, коучинг, замену во время вакансии и т.д. [1] Мотивация - это основной инструмент устранения негативной текучести кадров в организациях, она является основой управления человеческими ресурсами. Отсутствие адекватной мотивации к поведению человека приведет к отсутствию четких целей и проблемам с их реализацией, а также к недостаточной организационной эффективности; кроме того, невозможно ожидать, что сотрудники останутся в организации. Способность

менеджеров мотивировать своих подчиненных включает в себя навыки мягкого управления человеческими ресурсами, которые в настоящее время являются доминирующей тенденцией в глобальном менеджменте. В последние годы задачи и функции отдела кадров были переданы линейным менеджерам и супервайзерам. В настоящее время менеджер должен руководить, управлять, направлять, поддерживать и развивать своих подчиненных и коллег. В связи с растущей важностью позитивной трудовой мотивации. Управление человеческими ресурсами фокусируется на определении роли мотивации и ее значимости.[1] Мотивация оказывает непосредственное влияние на поведение сотрудников при достижении целей и задач организации. Это определяет, будет ли сотрудник правильно выполнять свою работу. Мотивация повышает производительность труда сотрудников. Оплата, наказание или похвала - это внешние стимулы или мотивирующие факторы, которые необходимо усвоить, чтобы стать эффективными. С другой стороны, внутренние стимулы – это это потребностей сотрудника. Это включает в себя удовлетворенность работой, достижения и престиж. Стимулирующие стимулы имеют ключевое значение, поскольку большинство сотрудников переходят на другую работу в поисках лучшей зарплаты или более комфортных условий, отвечающих личным материальным целям. Сотрудники могут остаться, если их навыки полностью задействованы и способствуют достижению общей цели организации, однако ограниченная рабочая сила в некоторых специализированных областях, таких как медицина, оплата труда может способствовать текучести кадров. Это связано с тем, что в этой сфере существует высокий спрос на работников государственного и частного секторов. А поскольку предложения ограничены, крупные игроки могут переманить на свою сторону тех, кто дает более высокую ставку заработной платы и стимулирующие выплаты. Это означает, что агрессивные стратегии найма и удержания персонала необходимы любому работодателю, чтобы выжить в такой среде. Эти стратегии должны устранить нежелательную текучесть кадров.[2]

Сохранение рабочих мест и производительности также может быть достигнуто за счет адекватного потока информации от руководства к сотрудникам. Текущие изменения на рабочем месте требуют от менеджеров постоянного внимания к факторам, влияющим на поведение сотрудников, и приведения их в соответствие с целями организации. Ни одна теория не подходит для всех людей и для всех ситуаций. У каждого человека есть свои собственные ценности и разные способности. В деловой среде менеджеры применяют теории мотивации, чтобы влиять на сотрудников, повышать моральный дух и внедрять планы стимулирования и компенсации. Однако эти факторы должны соответствовать финансовым и стратегическим целям компании, поскольку медицинский сектор требует большого объема финансовых вложений для решения долгосрочных задач компаний.[2]

Исходя из изученного материала, материальная мотивация сотрудников, а также денежные поощрения являются неотъемлемым фактором, влияющим на текучесть кадров в организации и удовлетворенность сотрудников. Неудовлетворенность материальной составляющей работы часто является мотивирующим фактором для смены рабочего места. Однако элементы нематериальной мотивации являются инструментами удержания сотрудников, которые могут повлиять на отказ от смены работы с меньшей предлагаемой материальной составляющей. В результате организации должны устойчиво развивать материальную составляющую сотрудников и использовать справедливые системы вознаграждения для удержания сотрудников. Кроме того, также необходимо развивать нематериальную мотивацию, которая влияет на эмоциональную и психологическую составляющую сотрудников, что поможет снизить уровень текучести кадровых ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Руденко А. А. Анализ и оценка эффективности ресурсного обеспечения предпринимательской деятельности в долгосрочной перспективе // Вестник Поволжского государственного университета сервиса. 2011. № 20. С. 49-53.
2. Сегизбаева А.К. Текучесть кадров – связь с материальным стимулированием персонала [Электронный ресурс]: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tekuchest-kadrov-vseгда-li-est-svyaz-s-materialnoy-motivatsiey-personala> (дата обращения: 05.10.2022).

Викторова Е.В.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

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

Victorova E.V.,

*3rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ И СТРЕССАМИ

TECHNOLOGY FOR DEVELOPING MEASURES TO MANAGE CONFLICTS AND STRESS

Аннотация: В управленческой деятельности очень важным является предупреждение и преодоление конфликтов и стрессов. Если умело управлять конфликтом, то он укрепляет и коллектив и организацию в целом, а также способствует формированию общей концепции управления, как в малых, так и в самых крупных организациях. В данной работе предложена технология разработки мероприятий по управлению конфликтами и стрессами, проанализированы особенности методов для управления и предупреждения конфликтных ситуаций.

Ключевые слова: управление, конфликты, стресс, методы, управленческая деятельность, организация.

Annotation: In management activities, it is very important to prevent and overcome conflicts and stresses. If you skillfully manage the conflict, then it strengthens both the team and the organization as a whole, and also contributes to the formation of a common management concept, both in small and in the largest organizations. This paper proposes a technology for developing measures to manage conflicts and stresses, analyzes the features of methods for managing and preventing conflict situations.

Keywords: management, conflicts, stress, methods, managerial activity, organization.

В настоящее время, мы все чаще сталкиваемся с вероятностью возникновения конфликта, поскольку жизнь современного человека стала быстрее, а межличностных коммуникаций стало больше, и само взаимодействие стало проще.

С точки зрения должностных обязанностей, должность управляющего является одной из самых стрессовых должностей. Данная деятельность тесно связана с постоянным наличием факторов возникновения стрессовых и конфликтных ситуаций, к этому прилагается и высокая ответственность, которую несет управляющий, именно поэтому, для ведения стабильной, эффективной и продуктивной управленческой деятельности необходимо наличие и развитие эмоциональной устойчивости, а также жесткости и внутреннего стержня. [1, с. 200].

Для предотвращения стрессов и конфликтов используется управление этими

конфликтами и стрессами в организации. Одним из элементов управления конфликтами и стрессами является их предупреждение, поскольку на этом этапе можно нивелировать возможные последствия подобных ситуаций с минимальными затратами организации.

В ходе конфликтов и стрессовых ситуаций проявляются заложенные природой рефлексы человека, такие как полное игнорирование проблемы или полностью ему противоположенное - борьба до конца, которая провоцирует применение силовых методов.

На пути решения проблем могут возникнуть убеждения, препятствующие грамотному решению конфликта:

1. Каждая сторона конфликта уверена в том, что оппонент имеет недопустимые недостатки.

2. Решение кажется невозможным, а подходы каждой из сторон несовместимы.

3. Каждая из сторон конфликта уверена в том, что есть только правые и неправые, однако, это не корректное утверждение, поскольку каждый участник взаимоотношений может решить проблему на взаимовыгодных условиях.

Следовательно, на решение о рациональности разрешения конфликта влияет сравнения цен конфликта и выхода из него. Чем выше цена, тем выгоднее его прекращение, то есть конфликт поддается количественной оценке, когда взвешиваются все за и против - шансы на победу и поражение, а также цена рисков, сопряженная с наличием такого конфликта. К поиску пути прекращения конфликтной ситуации также подталкивают неоправданные риски [3, с. 85].

4. Постконфликтная ситуация. В случаях, когда конфликт протекает незаметно, то требуется, чтобы последствия конфликта были ликвидированы или закреплены в организации. Такими последствиями могут быть как деструктивные, так и конструктивные последствия, как негативные, так и позитивные соответственно.

Часто постконфликтную ситуацию также называют последствием конфликта, поскольку любой конфликт имеет под собой основу, и имеет конечную цель, то решение конфликтов – это последовательные целенаправленные действия, призванные полностью или частично ликвидировать причины конфликта, а также изменить поведение и цели его участников.

Таким образом, управление конфликтами включает в себя:

1. Устранение причин конфликта.

2. Корректировка поведения сторон конфликта.

3. Установление приемлемого уровня конфликтности, который бы находился в рамках контроля.

Для управления и предупреждения конфликтных ситуаций существуют методы, способствующие этим целям:

1. Методы внутриличностного воздействия на каждого отдельного сотрудника. Заключаются в правильной организации собственного поведения, а также формулировки своих мыслей таким образом, чтобы точка зрения была принята, а чувства человека задеты не были. Подобный метод позволяет человеку не отказываться от своей позиции, а также использовать его в случаях изначальной агрессивности, недовольства или раздражения.

2. Методы структурного подхода, имеющие профилактическое воздействие и позволяющие устранить организационный конфликт. В основном используется на конфликты организационного характера, когда полномочия распределены неверно, а система стимулирования не адекватна. Механизмы координации реализуются за счет структурных подразделений, которые при необходимости вмешиваются в конфликт и прилагают усилия для его разрешения.

3. Методы межличностного воздействия, а также стили поведения. Такие методы распространяются на все конфликтующие стороны, и прежде всего направлены на то, что бы каждая сторона конфликта могла высказаться, не ожидая при этом сопротивления со стороны руководства или другой конфликтующей стороны.

4. Методы переговоров. Любой конфликт, от части, является переговорами, но когда такие переговоры заходят в тупик - требуется третья сторона, которая бы была уважаема всеми сторонами конфликта, а также имела непредвзятое отношение к каждому из его участников.

5. Методы управления личностным поведением, а также приведение функций и организационных ролей сотрудников в соответствие. Порой такие методы переходят в методы манипуляции сотрудниками. Манипулятивность такого метода обусловлена не желанием общего повиновения сотрудников своему руководству, а желанием помочь разобраться тем сторона конфликта, кто в силу различных обстоятельств пока не готов принять те или иные тезисы противоположенной стороны. Такой метод основан на доверии к своему начальству, и готовности быть ведомым в части психологического и морального состояния.

6. Методы персонального воздействия. Как и метод внутриличностного воздействия, направлен на конкретное лицо, но в отличие от методов персонального воздействия, такой метод, направлен прежде всего на то, чтобы не задевая человека, попытаться решить конфликт, а метод персонального воздействия такой цели не ставит, напротив, даже предполагает наличие подобных реакций, и используется для радикального воздействия на лицо, отклонившееся от норм поведения в организации.

7. Методы агрессивного (силового) воздействия. Такие методы актуальны, когда остальные методы не сработали, а конфликт не только увеличивается, но и привлекает в себя новые стороны. Метод не подразумевает физического вмешательства, но не исключает методы подавления личности, а также жестких решений, направленных на зачинщиков конфликта, как правило, исключая из центра внимания, ключевых конфликтующих сторон - конфликт между другими группами или подразделениями перестает свое существование [4, с.191].

Таким образом, чтобы предотвратить конфликты и стрессы, либо направить их в созидательное русло ими нужно управлять. В управленческой деятельности очень важным является предупреждение и преодоление конфликтов и стрессов. Если умело управлять конфликтом, то он укрепляет и коллектив, и организацию в целом, и помогает выработать общую концепцию управления как в малых, так и в самых крупных организациях.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Валиуллова А.А. Управление конфликтами в современных российских организациях / А.А. Валиуллова// Научный журнал. 2018. № 3 (26). С. 112-117.
2. Гришина Н. В. Психология конфликта. Хрестоматия. 2-е изд., доп. СПб.: Питер, 2018. – 362с.
3. Колобов О.А. Технологии предупреждения и разрешения конфликтов//Вестник Нижегородского ун-та им. Н.И. Лобачевского. 2017. №3. С. 199-203.
4. Тимченко А.А. Рекомендации по управлению конфликтами в организации / А.А. Тимченко //Форум молодых ученых. — 2018. — № 12-4 (28). С. 80-87.

Винник У. 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

Vinnik Y. V.,

2nd year student,
38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Zhavoronkova O. R.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ «ПОКОЛЕНИЯ Z»

DIGITAL MATURITY OF «GENERATION Z»

Аннотация: в статье затрагивается тема цифрового развития населения, относящегося к представителям «поколения Z». Проанализирована оценка уровня цифровой грамотности, проведенная Н.Е. Дмитриевой, с использованием опросника DigCompSAT, разработанного в 2020 г. В ходе данного исследования было выявлено к какому уровню цифровой грамотности можно отнести поколение «зумеров». Также была рассмотрена статистика Росстата, в которой предполагался рост рабочей силы за счет «интернет-поколения».

Ключевые слова: цифровизация, цифровая зрелость, цифровое развитие, цифровая грамотность, технологии, цифровые технологии, «поколение Z», «поколение зумеров»

Annotation: the article touches upon the topic of digital development of the population belonging to the representatives of «generation Z». The assessment of the level of digital literacy conducted by N.E. Dmitrieva using the DigCompSAT questionnaire developed in 2020 is analyzed. In the course of this study, it was revealed to what level of digital literacy «the generation of zoomers» can be attributed. Rosstat statistics were also considered, which assumed the growth of the workforce due to the "Internet generation".

Keyword: digitalization, digital maturity, digital development, digital literacy, technologies, digital technologies, 2generation Z», «the generation of zoomers"

Представители «поколения Z» значительно отличаются от предыдущих поколений, так как они родились и живут в реалиях «цифровизированной» среды, которая сформировалась в результате качественных изменений интернет пространства. «Сетевое поколение», «интернет-поколение», или поколение Z, – это те, кто рожден в период начиная с 2000-го года [1]. В ранние годы своей жизни его представители становились активными онлайн-потребителями. Причем происходило это одновременно с формированием и нарастанием зрелости новых интернет-рынков. Сильная зависимость «поколения Z2 от технологий в целом и онлайн-технологий в частности, их уникальное поведение в сети Интернет предопределили значительный интерес к ним со стороны представителей научного и делового сообщества.

В настоящее время число «поколения Z2 в мире насчитывается около 2 млрд человек, из них в России, по данным Росстата, проживает около 22 млн. Следует отметить, что до пандемии предполагалось, что к 2025 году поколение зумеров будет составлять около 25%

всей рабочей силы. По оценкам McKinsey, к 2025 году потенциальный эффект от цифровизации экономики составит 4,1–8,9 трлн рублей (19–34% общего увеличения ВВП). В настоящее время более 90% людей в возрасте 15–24 лет практически каждый день используют интернет [2]. Несомненно, из-за COVID-19, такие прогнозы не оправдаются, но в настоящих условиях бизнес рассматривает инновационные стратегии развития с акцентом на дальнейшую цифровую трансформацию в качестве приоритетных.

Для мониторинга развития цифровой экономики в РФ разработаны показатели, характеризующие уровень проникновения цифровых технологий в повседневную жизнь общества:

- 1) использование интернета населением по возрастным группам;
- 2) использование мобильных устройств населением для выхода в интернет;
- 3) использование интернета населением для коммуникаций;
- 4) использование интернета населением для поиска и скачивания цифрового контента [3].

На начало 2021 года в Российской Федерации по статистике Росстата доля населения в возрасте 65 лет и старше составила 15,8%, доля лиц в возрасте от 55 до 64 лет – 13,7%, лица в возрасте от 45 лет до 54 составляют 12,9% от всего населения, что касается людей в возрасте 35-44 лет, то их доля на начало исследуемого года составила 15,8%, доля лиц в возрасте 25-34 лет – 14,4% и 9,6% людей в возрасте 15–24 лет [2]. Основная часть представителей последней возрастной категории относится к «поколению Z», которые родились в эпоху цифровой экономики, а это значит, что цифровизация повлияла на них в наибольшей степени, не просто трансформировав, но и сформировав их образ жизни, образ мышления и, как следствие, потребительское поведение, которое представляет исследовательский интерес для научного сообщества и несет прямой коммерческий интерес для бизнеса [4].

Коснемся оценки уровня цифровой грамотности населения России в возрасте от 18 до 75 лет. Для исследования данного показателя Н.Е. Дмитриева применила со своими коллегами опросник DigCompSAT, который был доработан в 2020 году. Опросник DigCompSAT может использоваться в разных странах для оценки уровня цифровых навыков граждан из разных целевых групп, с разным уровнем вовлеченности в цифровую среду. Кроме того, как инструмент самообследования опросник DigCompSAT может помочь респондентам оценить имеющиеся у них компетенции и выявить пробелы, что, в свою очередь, способно мотивировать граждан к дальнейшему саморазвитию цифровых навыков. В проведенном Натальей Евгеньевной исследовании было выяснено, что большая часть опрошенных имеют базовый уровень цифровой грамотности, а именно 59,4% от общего числа респондентов. Средний уровень цифровой грамотности имеют около 20% людей, которых удалось опросить. Что касается продвинутого уровня цифровой грамотности, то его доля составляет всего 2% от общего числа [5]. Все итоговые показатели основаны на самооценке респондентов. Из данных, полученных в ходе исследования, было выявлено, что основная часть «поколение Z» имеет продвинутый уровень цифровой грамотности [6]. Это обусловлено тем, что «интернет-поколение» остро нуждается в современных технологиях, оно в большей степени владеет ими, поэтому наиболее значимые цифровые компетенции у них уже присутствуют, необходимо развивать и совершенствовать их в дальнейшей деятельности.

Представители «поколение Z» – коренные жители мира цифровых технологий. Для этого поколения использование технических устройств тесно связано с сетью Интернет и мобильными устройствами. В ходе написания данной работы были получены результаты от проведенного исследования с помощью опросника DigCompSAT, которые помогли определить уровень цифровой грамотности «интернет-поколения». Важно отметить, что изучение особенностей нового поколения, их образа жизни и мышления, а также цифровой грамотности и потребительское поведение, необходимо для определения траектории дальнейшего развития цифровой экономики и цифровой трансформации в России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник / Г. И. Абдрахманова [и др.] ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М.: НИУ ВШЭ, 2021. 380 с. P01: <https://doi.org/10.17323/978-5-7598-2385-8>
2. Официальный сайт Росстата [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
3. Асташева Ю. В. Теория поколений в маркетинге // Вестник ЮУрГУ. Серия "Экономика и менеджмент". 2019. 27 с.
4. Основы цифровой грамотности и кибербезопасности: учеб. пособие/ Т. А. Бороненко, А. В. Кайсина, И. Н. Пальчикова, Е. В. Федоркевич, В. С. Федотова. – СПб.: ЛГУ им. А.С. Пушкина, 2021 – 431 с. ISBN 978-5-8290-1997-6
5. Оценка цифровой готовности населения России [Текст]: докл. к XXII Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апр. 2021 г. / Н. Е. Дмитриева (рук. авт. кол.), А. Б. Жулин, Р. Е. Артамонов, Э. А. Титов; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – 86 с. – ISBN 978-5-7598-2518-0
6. Давыдов С.Г., Логунова О.С. Проект «Индекс цифровой грамотности»: методические эксперименты // Социология: методология, методы, математическое моделирование (4М). 2019. № 41. С. 120-141.

Власова Д.В., Викторова М.П.

*студенты 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

Vlasova D.V., Viktorova M.P.,

4 year students, 38.03.03

"Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

PhD in Economics,

Associate Professor of personnel

management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЫ

FEATURES OF FORMING CREATIVE HUMAN CAPITAL IN A DYNAMIC ENVIRONMENT

Аннотация: В статье были рассмотрены закономерности научно – технического прогресса, особенности человеческого капитала. Была изучена сущность креативного капитала человека, а также основные постулаты данного направления.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, мотивация персонала, качественные и количественные факторы капитала, демографические тенденции.

Annotation: The article examined the patterns of scientific and technological progress, the features of human capital. The essence of human creative capital was studied, as well as the main postulates of this direction.

Key words: creative human capital, staff motivation, qualitative and quantitative factors of capital, demographic trends.

Исследование законов научно-технического развития показывает, что человеческий капитал является важнейшим фактором экономического развития и роста. Для увеличения ВВП, лучше всего инвестировать в развитие человеческого потенциала, улучшение качества жизни, образования и здравоохранения. В противном случае расширение производства и переход к инновационной экономике будут невозможны. Для научно-технического прорыва в стране должен быть создан или накоплен необходимый человеческий капитал с позиции его креативности. Сегодня, в современных условиях одним из основных ключевых факторов роста производительности труда, внедрения инноваций и новшеств является креативный человеческий потенциал. Данное обстоятельство обусловлено ведущим характером в постиндустриальной экономике творческих, креативных и динамичных способностей работников, которыми они обладают и реализуют в процессе производственной деятельности. Креативные динамичные способности сотрудников формируют основу потенциала организации в создании и интеграции компетенций в соответствии с требованиями динамичной среды [1]. Следовательно, креативный человеческий капитал следует понимать, как способность сотрудников создавать и внедрять инновации, основанные на нестандартном творческом мышлении и креативных решениях

возникающих проблем. Стоит отметить, что международный опыт показывает, что стимулировать креативный человеческий капитал и повышать его эффективность можно за счет укрепления конкурентных позиций сотрудников в различных сферах деятельности. Основные предположения в этом направлении заключаются в следующем:

1. Высокие креативные способности сотрудников и их значимость в определенных видах деятельности сопровождаются высокой занятостью и активностью предприятия.

2. Способность обладать креативными навыками и умениями помогает снизить риск безработицы. В случае безработицы он остается в состоянии безработицы в течение более короткого периода времени.

3. Проявление креативности сотрудника увеличивает его доход и открыло широкий спектр возможностей трудоустройства благодаря характеру его деятельности, которые являются наиболее привлекательными с точки зрения должностных обязанностей и уровня заработной платы.

4. Креативный подход сотрудника к навыкам и умениям способствует его высокой степени территориальной и профессиональной мобильности.

Все эти правила основаны на том факте, что сотрудники с самым высоким уровнем креативности более успешно адаптируются к изменениям в социальной и экономической среде. Он активно стремится овладеть новыми навыками и приобрести новые знания как можно быстрее [1]. Довольно серьезное и главное воздействие и отдача качественных и количественных факторов креативного человеческого капитала напрямую связаны с низким уровнем жизни населения страны и постепенным ухудшением качества и количества природных ресурсов страны. В некоторых регионах, например, можно заметить негативные демографические тенденции, которые обусловлены низким уровнем медицинского обслуживания и снижением ожидаемой продолжительности жизни населения страны. Одной из основных важных ролей в формировании креативного человеческого капитала страны являются прямые инвестиции в образование (обучение, повышение квалификации и переподготовку кадров), здравоохранение, научно-технический прогресс и инновации, мобильность человеческих ресурсов.

В Российской Федерации обладание важным креативным человеческим капиталом многократно укрепило экономический статус страны. Такая ситуация показывает, что высшее профессиональное образование не менее важно на российском рынке труда, чем на рынках труда других стран мира [2].

Таким образом, можем отметить, что в современной России формирование креативного человеческого капитала является одним из основных и приоритетных направлений, способствующих развитию и поддержанию национальной экономики. Но можно наблюдать, что в нашей стране человеческий капитал, как правило, недооценивается. И, к сожалению, данная ситуация сейчас имеет место в большинстве регионов России и обычно проявляется в недооценке стоимости рабочей силы с высокой профессиональной квалификацией.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Попиков А.А. Креативный человеческий капитал как фактор развития экономики [Электронный ресурс]: Сборник научных статей – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnyy-chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-razvitiya-innovatsionnoy-ekonomiki-strany> (дата обращения: 03.10.2022).

2. Лобжанидзе Г.Р. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики [Электронный ресурс]: URL: <https://izron.ru/articles/voprosy-i-problemy-ekonomiki-i-menedzhmenta-v-sovremennom-mire-sbornik-nauchnykh-trudov-po-itogam-me/sektsiya-10-mirovaya-ekonomika-i-mezhdunarodnye-ekonomicheskie-otnosheniya/kreativnyy-chelovecheskiy-kapital-kak-dvizhushchaya-sila-sovremennoy-ekonomiki-na-primere-kndr/> (дата обращения: 03.10.2022).

Вожова Е.В., Низамова Е.И.

*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

Vozhova E. V., Nizamova E.I.

2nd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

PhD, of Personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ

TRANSFORMATION OF THE LABOR MARKET: ISSUES OF MOTIVATION

Аннотация: В статье анализируются особенности трансформации рынка труда в условиях развития цифровой экономики. Проведено сопоставление двух противоположных точек зрения на развитие мотивации сотрудников. Рассмотрены изменения в результате развития цифровой экономики, на повышение при этом адаптивности экономики к неожиданным и непредсказуемым изменениям технологических трендов.

Ключевые слова: цифровая экономика, человеческий капитал, цифровизация, мотивация сотрудников.

Annotation: The article analyzes the peculiarities of the transformation of the labor market in the context of the development of the digital economy. A comparison of two opposing points of view on the development of employee motivation was carried out. The changes resulting from the development of the digital economy are considered, while increasing the adaptability of the economy to unexpected and unpredictable changes in technological trends.

Keyword: digital economy, human capital, digitalization, employee motivation.

С приходом на рынок цифровой экономики, кардинально поменялся подход к системе мотивации труда. В работах Козлова О. А. и Селезнева Е. А. об особенностях мотивации работников в условиях формирования цифровой экономики было отмечено, что на трансформацию мотивации труда как фактора повышения человеческого потенциала и человеческого капитала государства одинаково сильно будет влиять и развитие информационной экономики, и изменение рынка труда. В ходе исследований человеческий капитал рассматривается как совокупность накопленных профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций, получаемых в процессе образования, повышения квалификации и трудовой деятельности, которые в рыночной экономике приносят персонифицированный доход в виде заработной платы, процента, прибыли или иных формах. А система мотивации труда – как инструмент развития и накопления человеческого капитала.

Другой ряд исследовательских работ Дигилина О.Б., Тесленко И.Б. и Волкова Д.С. приводят к выводу, что с трансформацией рынка труда, максимально быстро и эффективно развивается цифровая экономика. При этом мотивация сотрудников движется к нематериальным стимулам, что в прямой зависимости меняет тему мотивации труда и формы занятости. Так Т.В. Кузьмицкая утверждает, что «независимые, индивидуалистичные и автономные работники уже не воспринимают материальные факторы и стимулы в качестве

доминирующих над своей деятельностью» [1]. Это происходит от того, что сотрудники начали воспринимать труд, как точку своего личного роста, где можно повысить свои интеллектуальные и культурные способности.

Ещё в начале XX века американский психолог Элтон Мэйо в ходе эксперимента, установил, что человеческое отношение на производстве играет более важную роль, нежели условия труда. Исследователь решил, что работникам важно чувство принадлежности к общему делу, ощущение собственной ценности и признание окружающих [2].

Однако не все экономисты согласны, с таким оптимистичным сценарием в условиях нарастающей цифровизации. Одним из таких сторонников стал С. Ю. Солодовников: «изменения в производстве, вызванные технологическими новациями, оказывают множественное и не всегда однозначное влияние на занятость, которое проявляется, прежде всего, в изменении структуры спроса на труд, а также в характере производственных отношений» [3].

На современном этапе развития экономики человек вкладывает в свой труд не только профессионализм и применение своих полученных знаний, но и свои человеческие, духовные качества [4]. На рынке рабочей силы, связанной с цифровой экономикой, получают длительные конкурентные преимущества те, для кого потребность не только в повышении квалификации, но и в переквалификации становится неотъемлемой чертой трудовой деятельности. Очевиден и подтвержден практикой тот факт, что на разных уровнях экономики предприятия, которые применяют новейшие технологии увеличивают производительность относительно других в этой области

Таким образом трансформация рынка труда в условия цифровой экономики приводит к изменениям в системе мотивационных стимулов. Среди наиболее востребованных следует отметить: гибкий график работы, возможность работать удаленно, ориентация не на нормативное рабочее время, а на выполненные задания. В настоящий период сотрудникам необходимо предоставлять как комфортные условия труда, достойную заработную плату, полный социальный пакет, так и поддерживать интеллектуальное и духовное развитие. При соблюдении данных условий цифровая экономика будет стремиться вверх, а цифровизация будет легче восприниматься обществом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмицкая, Т. В. Факторы эволюции трудовых отношений в сетевой экономике / Т. В. Кузьмицкая // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. - 2018. - № 6. - С. 27-34.
2. «Человеческие отношения»: уроки Хоторнского эксперимента [Электронный ресурс] – Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskie-otnosheniya-uroki-hotornskogo-eksperimenta-1> (дата обращения 08.10.2022)
3. Солодовников, С. Ю. Экономика рисков / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня : сб. науч. ст. / Белорус. нац. техн. ун-т ; редкол.: С. Ю. Солодовников (гл. ред.) - Минск, 2018. - Вып. 8. - С. 1655.
4. Солодовников, С. Ю. Теоретико-методологические основы исследования взаимосвязи теории трудовой мотивации и динамики трудовых отношений / С. Ю. Солодовников, Т. В. Сергиевич // Вестн. Полоц. гос. ун-та. Сер. Д, Экон. и юрид. науки. - 2016. - № 5. - С. 1216.

Волкова Л.В.

*студент 2 курса направления подготовки
46.03.01 История*

Научный руководитель:

Романюк Е.В.,

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

Volkova L.V.,

2nd year student, 46.03.01 History

Scientific advisor:

Romanyuk E.V.,

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

КОМПАНИЯ ЯНДЕКС: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЦИФРОВЫХ УСЛУГ

YANDEX COMPANY: HISTORY OF DEVELOPMENT IN THE SPHERE OF DIGITAL SERVICES

Аннотация: Статья посвящена пути развития компании “Яндекс” в сфере цифровых услуг от первых лет существования компании до настоящего времени. Рассмотрены наиболее знаковые сервисы, составляющие особый интерес для пользователей продуктов компании.

Ключевые слова: Цифровые услуги, интернет-сервисы, видеохостинги, маркетплейсы, Яндекс, сервисы Яндекс.

Annotation: The article is devoted to the company's development path “Yandex” in the field of digital services from the first years of the company's existence to the present. The most iconic services that are of particular interest to users of the company's products are considered.

Keywords: Digital services, Internet services, video hosting, marketplaces, Yandex, Yandex services.

Компания “Яндекс” была основана в 1997 году группой московских студентов-энтузиастов во главе с Аркадием Воложем [8, с. 60]. С первых дней жизни поставили перед собой задачу создать конкурентноспособную альтернативу западным поисковым системам. С течением лет функционал и интерфейс поисковика менялся, преобразаясь и становясь удобнее и многозадачней. В арсенале возможностей Яндекса в первые годы его существования был лишь стандартный поиск по заданным словам, который был во многом несовершенен, вследствие чего большинство пользователей предпочитали конкурента Яндекса – поисковик Google.

Затем, по мере развития технических мощностей компании, стали появляться новые сервисы для привлечения пользователей и общего повышения их комфорта. Первым заметным новшеством стало внедрение таких разделов как: Каталог, Новости, Почта и Закладки, что значительно упростило ориентирование в пространстве цифрового поиска отечественной компании [3]. Кроме того, в 2000 году также был представлен сервис “Яндекс.товары” – прототип будущего “Яндекс.Маркета”, который стал важной площадкой продажи всевозможных предметов на заре Рунета [8, с. 62].

Важнейшим этапом развития поисковика стало создание “Яндекс.директа” – сервиса, позволяющего публиковать собственную контекстную рекламу на полях поисковых запросов, не требуя при этом привлечения посредников в лице рекламных компаний [2, с. 24]. Оплата за размещение подобной рекламы также была во многом нестандартна,

поскольку рассчитывалась исходя из количества “кликов” – нажатий на рекламную вывеску со стороны пользователей. Таким образом, была создана система, при которой рекламное объявление практически гарантированно окупалось или, по меньшей мере, не приводило предпринимателей к значительным убыткам [2, с. 25].

В 2002 году компания Яндекс запустила собственную платёжную систему – “Яндекс.деньги”, которая на долгие годы стала отечественным аналогом таким крупным международным сервисам, как, к примеру, Qiwi Wallet [4].

В 2004 году был открыт сервис “Яндекс. Карты”, благодаря которому можно было ознакомиться с подробной картой Европы и крупных городов России, в том числе Москвы и Санкт-Петербурга [5]. Позже, в рамках сотрудничества с российской спутниковой системой ГЛОНАСС будет создан сервис “Яндекс.пробки”, ставший ныне неотъемлемой частью повседневного использования навигатора водителями крупных городов для отслеживания степени загруженности улиц [1]. В 2012 году был открыт “Яндекс. Браузер”, что само по себе являлось событием весьма показательным, поскольку доказывало востребованность поисковых алгоритмов Яндекса на уровне охвата всех сайтов и сервисов, доступных в интернете. Со временем он стал одним из самых популярных на рынке, а в отдельные годы лидировал по количеству активных пользователей в России [6]. Следующим прорывом компании в рамках развития сферы цифровых услуг стало открытие “Яндекс.Дзена” в 2017 году. Задолго до этого, в начале 2000-х компания уже создавала подобие системы блогов по аналогии с очень популярным тогда “Живым журналом”, но проект не получил отклика у аудитории. Сервис “Яндекс. Дзен” стал примечательным тем, что совмещал в себе элементы блога и, в то же время, полноценного видеохостинга. Это сочетание позволило реализоваться в рамках проекта огромному количеству талантливых авторов и создать эффективную альтернативу знаменитому YouTube. Сервис уникален своими алгоритмами подбора контента по интересам пользователя, что подтверждается стремительным ростом популярности продукта: всего за два года существования сервис вошёл в десятку самых посещаемых проектов в Рунете с ежемесячной аудиторией более 43 миллионов пользователей [7].

Таким образом, подводя итог, стоит отметить постоянное развитие компании “Яндекс”, нацеленное на совершенствование цифровых технологий в рамках создания различных сервисов, охватывающих множество слоёв общества и позволяющих как получить необходимую для себя услугу, так и самореализоваться в условиях предоставления доступных для этого инструментов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бушуев, М. В., Красицкая, С. И., Федорова, Н. В. Система Глонасс и ее применение сервисом Яндекс.Пробки / М. В. Бушуев, С. И. Красицкая, Н. В. Федорова // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. — 2015. — Том 2, №11. — С. 284-285.
2. Гамаюнов, Н. В. Создание рекламной кампании в Яндекс.Директ, ее особенности и анализ результатов / Н. В. Гамаюнов // Стратегии бизнеса. — 2019. — № 8 (64). — С. 24-25.
3. Компания Яндекс - История / [Электронный ресурс] // yandex.ru : [сайт]. — URL: <https://yandex.ru/company/history/2000> (дата обращения: 07.10.2022).
4. Компания Яндекс - История / [Электронный ресурс] // yandex.ru : [сайт]. — URL: <https://yandex.ru/company/history/2002> (дата обращения: 07.10.2022).
5. Компания Яндекс - История / [Электронный ресурс] // yandex.ru : [сайт]. — URL: <https://yandex.ru/company/history/2004> (дата обращения: 07.10.2022).
6. Компания Яндекс - История / [Электронный ресурс] // yandex.ru : [сайт]. — URL: <https://yandex.ru/company/history/2012> (дата обращения: 07.10.2022).
7. Мурзина, О. В., Морозова, А. А. «Яндекс.Дзен» как площадка для продвижения регионального информационного сайта / О. В. Мурзина, А. А. Морозова // Челябинский гуманитарий. — 2019. — № 2 (47). — С. 21-22.
8. Поликарпов Д. Д. «Яндекс» - крупнейшая российская поисковая система и интернет-портал / Поликарпов Д. Д. // Мир новой экономики. — 2014. — № 3. — С. 60, 62.

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*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

DIGITAL TRANSFORMATION OF STATE ADMINISTRATION IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Аннотация: Рассматривается роль и значение цифровых технологий в преобразовании государственного управления. Выявлены основные проблемы в развитии цифровой трансформации государственного управления. Приведены преимущества развития и внедрения цифровой трансформации государственного управления.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, цифровизация, производительность труда.

Annotation: The role and importance of digital technologies in the transformation of public administration is considered. The main problems in the development of digital transformation of public administration are identified. The advantages of the development and implementation of digital transformation of public administration are given.

Key words: digital economy, digital technologies, digitalization, labor productivity.

В современном мире экономика и управление стремительно меняются и трансформируются из традиционных форм в цифровые. Цифровая экономика связана с появлением совершенно новых продуктов и возникновением практик экономической деятельности не похожих на те, которые существовали раньше. Среди ключевых изменений, связанных с информационными технологиями – абсолютно новые возможности по накоплению, обработке и анализу данных. Цифровые тренды затрагивают все общественные и государственные сферы.

Параллельно с внедрением новых цифровых технологий в экономику, во всем мире происходит процесс цифровизации государственного управления. Данный процесс происходит неравномерно и у каждой страны уровень цифровизации государственного управления находится на разном уровне. Технологии позволяют сделать государственное управление более эффективным. Пандемия COVID-19 продемонстрировала, во что обходится запоздалая цифровизация и модернизация государственного сектора.

Цифровые технологии в настоящий момент являются определяющим фактором в определении направлений изменений государственного управления. Цифровые технологии являются инструментом реализации стратегии цифровой трансформации государственного управления. Качество государственного управления неизменно возрастает пропорционально тому, как правительства стран овладевают цифровыми инструментариями и технологиями с целью оптимизировать систему управления и предоставления услуг и в целом нарастить потенциал государства [1]. Технологии создают возможности для повышения эффективности, прозрачности, способности к реагированию и доверия граждан, и это непосредственным образом сказывается на государственном управлении.

Цифровизация государственного управления увеличивает потенциал государства. Внедрение системы электронных налоговых деклараций и электронных закупок повышает

способность правительства собирать налоги и расходовать бюджетные ресурсы за счет снижения издержек, связанных с обеспечением выполнения налогового законодательства, повышения собираемости налогов и конкурентности государственных закупок и снижения уровня коррупции.

Вследствие цифровой трансформации системы государственного управления происходит переход от понимания управления как исполнения функций к управлению как сети взаимосвязей государства и граждан. Реформирование модели государственного управления на основе внедрения цифровых решений формирует «новое государственное управление». Однако результаты реформирования системы государственного управления с применением цифровых платформ неоднозначны и требуют изучения. Одним из главных барьеров на пути формирования «цифрового правительства» является дефицит компетентных специалистов и квалифицированных кадров с навыками в сфере информационных технологий, интернета вещей, искусственного интеллекта и другими. Использование этих и иных технологий необходимо при формировании качественной системы государственного управления. Тем более что новая информационная реальность предъявляет повышенные требования к навыкам современных государственных служащих, от уровня компетентности которых во многом зависит качество управления.

У государственного управления есть несколько трансформационных перспектив, которые позволяют минимизировать время на оказание государственных услуг, принятие управленческих решений, не забывая об информационной безопасности:

- электронное правительство, способное обеспечить кибербезопасность, как на внутригосударственном уровне, так и на международном уровне;
- электронное правительство, способное прогнозировать стихийные бедствия заблаговременно для своевременного выполнения предупредительных мер, а также мер по минимизации последствий;
- электронное правительство, способное интегрировать свои функции по направлению к различным слоям общества, с целью минимизации цифрового развития среди населения [2].

Влияние цифровых процессов на государственный сектор основано на внедрении и применении систем обработки данных, следствием которых являются сбор и использование доступной и актуальной информации, позволяющей принимать осмысленные решения. Размах и поступательность информационной революции тесным образом связаны с цифровой трансформацией государственного сектора. Эта трансформация знаменуется тремя процессами, которые дают правительствам возможность беспрепятственно осуществлять доступ к данным, работать с ними и применять их, делая все это гибко, быстро и инициативно:

- преобразование информации из аналогового формата в цифровой;
- внедрение цифровых данных и инструментариев;
- общегосударственный комплексный подход к модернизации государственного сектора, призванный обеспечивать простоту, эффективность и прозрачность государственного управления и ставящий гражданина в центр проводимых реформ.

Процесс цифровизации способен трансформировать внутреннюю организацию государственной службы и системы принятия и проведения в жизнь политических решений, а также подходы к управлению ими, сделав их в большей степени эмпирическими.

Цифровая трансформация государственного управления со временем станет все более явной и заметной. Можно предположить, что цифровизация позволит отказаться от субъективных решений на уровне отдельных госслужащих, улучшит качество предоставления услуг, максимально снизив издержки. Цифровая трансформация государственного управления — это не просто автоматизация и оптимизация ряда процессов при оказании государственных функций, а внедрение современных систем информационно-коммуникационных технологий с целью повышения качества системы государственного управления в целом.

Чтобы полностью реализовать огромные возможности, которые дает государственному сектору более рациональное использование данных, правительства должны внедрять

системы обработки данных в государственное управление таким образом, чтобы преодолевать присущие государственному сектору уникальные барьеры, препятствующие инновациям и информации.

Влияние цифровых технологий на потенциал государственного управления зависит от качества существующих институтов. Крепкие институты – это институты, в которых правила, полномочия и ресурсы структурированы таким образом, чтобы давать политикам, должностным лицам государства и гражданам стимулы действовать в интересах общественного блага. Цифровые технологии, принятые на вооружение крепкими институтами, усиливают эти стимулы и могут быть весьма действенным средством повышения качества тех благ, которые получает общество.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. OECD Recommendation of the Council on Digital Government Strategies. 2018. [Электронный ресурс] URL: <http://www.oecd.org/gov/digitalgovernment/Recommendation-digital-government-strategies.pdf>.
2. Dobrolyubova E., Yefremov A., Aleksandrov O. V. Is Russia ready for digital transformation? Communications in Computer and Information Science. 2017. T. 745. P. 431–444.

Волошина Д.Ю.

*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*

Voloshina D.Y.,

*4rd year students,
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*

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО - ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

MANAGEMENT OF SOCIO-PSYCHOLOGICAL ADAPTATION OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается тема, что в современном мире в условиях развивающегося рынка труда, эффективная деятельность персонала является одним из основных конкурентных преимуществ, определяющим выживание и экономическое положение организации.

Ключевые слова: рабочий процесс, адаптация персонала, потребность в развитии персонала.

Annotation: This article discusses the topic that in the modern world in the conditions of a developing labor market, the effective activity of personnel is one of the main competitive advantages that determine the survival and economic situation of the organization.

Keywords: workflow, personnel adaptation, the need for personnel development.

Говоря об социальной адаптации персонала некоторые не понимают, как применить ее в повседневной жизни. Что такое адаптация персонала и в чем она заключается?

Адаптация персонала заключается в помощи работникам быстрее освоить своё рабочее место. Это функция в менеджменте отвечает за цикл принятие на работу новых сотрудников. После проведения курса социальной адаптации в организации, сотрудник полноценно приступает к работе и начинает стабильно достигать целей организации.

Мероприятия по адаптации персонала составляются на календарный год и делятся на разделы. В целом, мероприятия делятся на два этапа, первый этап- общий для всех сотрудников, второй этап- уже подразделен на квалификации, должности.

Сложность этих мероприятий зависит от состояния компании на рынке труда, квалификации сотрудников, опыта их работы.

Введение в организацию является начальным этапом адаптации персонала, то есть знакомство с внутренней документацией, выступление руководителей.

Существует достаточно много методов адаптации персонала. Тренинги - тем самым специалист, может разобраться более досконально благодаря задачам, поставленным перед ними. Постепенное усложнение задача, так же является методом адаптации. Еще один способ ускорить вливание новичка в коллектив. Пример адаптации персонала

таким способом – выезд на природу или прохождение какого-либо квеста всем отделом. Тимбилдинг – это отличный вариант для совместного времяпровождения, который позволит сотруднику скорее освоиться в коллективе, и поднимет настроение всем работникам отдела.

За соблюдением процесса адаптации ответственность несут линейный менеджер, если появляются проблемы, то процесс адаптации возможно отредактировать.

Важным фактором, в проведении адаптации является ее успех, другими словами обратная связь. Адаптироваться – значит принять все нормы, правила, ценности своей организации.

Исследуя зарубежный опыт управления системой адаптации, представляет немалый интерес опыт Японии. Так, в большинстве случаев руководство фирм привлекает молодых людей непосредственно со школьной скамьи, так как отсутствие опыта в работе подтверждает об отсутствии стороннего воздействия, так называемой не испорченности, готовности принять правила поведения, присущие данной компании. Все вновь поступившие на работу проходят курс обязательной начальной подготовки – адаптации.

В современных условиях работы существует уже мобильное приложение, для адаптации сотрудников. Адаптация сотрудников в мобильном приложении сократит отток персонала на испытательном сроке, ускорит выход новых сотрудников на производительность, а также сэкономит время HR, руководителей и наставников.

В заключение, на адаптационный процесс оказывают влияние факторы организационной среды, качества адаптирующихся работников. Помощь новым работникам основана на понимании того, что для адаптации необходим определенный период времени. Поэтому требуются постепенность в увеличении трудовой и информационной нагрузки и избегание перегрузок. В целом успешной адаптации персонала способствуют благоприятная и привлекательная для людей организационная и производственная среда, а также позитивные взаимоотношения в трудовом коллективе.

Социально-психологическая адаптация персонала одна из постоянных функций, применяемых в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг – Режим доступа <https://www.litmir.me/br/?b=264533&p=1> (дата обращения 03.10.2022).

2. Ануфриева И. Ю. Управление персоналом: кадровые стратегия и политика, маркетинг персонала, мотивация и стимулирование труда, адаптация и развитие персонала, антикризисное управление персоналом [Текст]/ И. Ю. Ануфриева // М-во образования и науки РФ, Алтайский гос. ун-т. - Барнаул:- Изд-во Алтайского гос. ун-та, 2021.

3. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом. М.: ИНФРА-М. (дата обращения 03.10.2022).

Волынец Р.А.

аспирант кафедры управления персоналом

Научный руководитель:

Дышиловой И.Н.

д.э.н., доцент, профессор

кафедры управления персоналом

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Симферополь, Россия

Volynets R.A.

postgraduate student of the department of

personnel management

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.

Doctor of Economics, professor, professor

department of personnel management

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

DIGITAL PLATFORMS AS A FACTOR OF TOURISM DEVELOPMENT IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация. Сфера туризма в Республике Крым претерпевает фундаментальные изменения, связанные с масштабным развитием цифровой экономики. В статье изучено влияние цифровых технологий на развитие сферы туризма в Республике Крым. Сделан вывод, что рынок цифровых технологий в Республике Крым имеет хороший потенциал, о чем свидетельствует рост популярности онлайн-бронирования и переход каналов продаж из оффлайн в онлайн еще до пандемии.

Ключевые слова. цифровая экономика, цифровые технологии, сфера туризма, туризм, Республика Крым.

Annotation. The tourism industry in the Republic of Crimea is undergoing fundamental changes associated with the large-scale development of the digital economy. The article examines the impact of digital technologies on the development of the tourism sector in the Republic of Crimea. It was concluded that the digital technology market in the Republic of Crimea has good potential, which confirms the growing popularity of online booking and the transition of sales channels from offline to online even before the pandemic.

Keywords. digital economy, digital technologies, tourism, tourism, Republic of Crimea.

Туризм в Республике Крым претерпевает фундаментальные изменения, связанные с масштабным развитием цифровой экономики и внедрением цифровых технологий во все сферы жизни. Представители туристического бизнеса рассматривают цифровые технологии, как кратчайший и наиболее эффективный путь к своему потенциальному клиенту. В сфере туризма продвижение своей деятельности с помощью цифровых технологий особенно важно, так как конечный потребитель может находиться в тысячах километрах от маршрута желаемого путешествия.

Необходимо отметить, что в Республике Крым, в условиях развития цифровой экономики, есть все предпосылки для эффективного развития туризма как одной из важнейших сфер деятельности региона, обеспечивающей весомый вклад в решении общенациональных государственных задач.

Цель исследования – изучить влияние цифровых технологий на развитие сферы туризма в Республике Крым.

В 2021 году 4,66 млрд человек (59,5% от населения планеты) имеют доступ в интернет [1]. В состав этих пользователей входят люди всех возрастных групп, с разным заработком и социальным статусом. Данный показатель растет с каждым годом. Если раньше считалось, что интернетом в основном пользуется молодая часть населения, то в данный момент все больше и больше взрослого и пожилого населения, особенно за рубежом, ежедневно пользуются социальными сетями и используют интернет для поиска информации [1].

Стоит отметить, что самым популярным способом привлечения клиентов в Республике Крым среди крупных представителей сферы туризма является цифровой маркетинг. Цифровой маркетинг – это эффективный способ достичь внимания потребителя в том числе в силу того, что публикации в интернете в основном вовлекают пользователей и не выглядят как реклама [2]. Преимущество цифрового маркетинга в том, что целевая аудитория для рекламы выбирается по строго заданным критериям и имеется возможность охватывать требуемые рынки по всему миру без дополнительных затрат.

Выбор аудитории осуществляется с помощью таргетинга, в котором показывается реклама или публикация по заданным критериям. Критериями могут быть национальность, пол, возраст, интересы, страны, которые пользователь посещал ранее, страны, о которых пользователь искал информацию ранее, различные поведенческие особенности или события в жизни пользователя, и даже размер его доходов. Таким образом, зная портрет потенциального туриста, можно очень точно выбирать тех, кому будут показываться ключевые сообщения, что намного экономит маркетинговый бюджет компании [1]. Также особенностью цифрового маркетинга является то, что он подходит под любой бюджет. Цифровое продвижение может быть бесплатным, но эффект будет отличаться. Возможность бесплатного продвижения очень привлекательно для компаний в сфере туризма, которые в основном являются представителями малого и среднего бизнеса.

Следует отметить, что у всех крупных представителей сферы туризма есть свой сайт, аккаунт в социальных сетях Instagram, ВКонтакте, Facebook и др. Кроме красивого дизайна, достаточно качественного контента (текст, фото, видео, и пр.), удобства использования и интуитивно понятного размещения информации на главном сайте, сайт должен быть оптимизирован под поисковые системы. Это означает, что сайт оптимизирован так, чтобы потенциальные туристы, которые ищут необходимую им информацию в поисковых системах (например, Google, Yandex), сразу находят соответствующую веб-страницу гостиницы, отеля и др. на первой странице результатов поиска. Кроме того, многие компании платно продвигают сайт в поисковой системе, в этом случае за каждый клик на рекламный показ необходимо платить небольшую сумму.

В 2019 году поток туристов на территорию полуострова составил 7,43 млн. человек, что на 9,3 % выше, чем в 2018 году. В начале 2020 года также наблюдалась положительная динамика развития туризма. За январь-февраль 2020 года в Крым прибыло 271 тыс. туристов, что превышает количество прибывших в 2019 году за аналогичный период на 12% [3, 4].

В Крым в 2019 году чаще всего туристы приезжали из Российской Федерации, а также из стран СНГ. По данным аналитиков сервисов онлайн бронирования, рейс Москва-Симферополь стал самым популярным российским авиамаршрутом в 2019 году. Наибольшее число прибывших в Республику Крым туристов-иностранцев аналитики фиксируют среди граждан Украины. Их число в 2019 году составило 1,1 млн. человек, т.е. каждый седьмой турист. Среди прибывших туристов Крыма значительную долю занимают граждане из Белоруссии (21 %), Армении (16 %) и Казахстана (10%). Помимо них, в список стран-лидеров вошли Израиль (6 %), Эстония (4 %), Азербайджан (2 %). Отмечается, что Крым также посещали 83 туристы из стран дальнего зарубежья. В рейтинг попали Италия, Германия (7%), Испания, ОАЭ, Франция, Швеция, Финляндия, Китай, США, Грузия, Латвия, Таиланд и др. [3].

Одним из показателей развития цифровых технологий в туристической сфере Республики Крым и их распространения является доля онлайн-бронирования туристских услуг. Потребители все чаще бронируют онлайн благодаря наличию мобильных приложений

и низким ценам. В 2019 году начал работать обновленный единый туристический информационный ресурс – туристический портал Республики Крым <https://travelcrimea.com>. Количество просмотров туристического портала в 2019 году составило 250,54 тыс. чел., что больше планового показателя на 25,3% [1].

За 2021 год турпоток в Республику Крым составил 9,390 млн. чел., что на 26% выше уровня аналогичного периода 2019 года и на 49% выше уровня аналогичного периода 2020 года [4]. Из общего турпотока за 2021 год [4]:

- 61% прибыло по Крымскому мосту на автомобилях и автобусах;

- 30% - авиасообщением;

- 7% - посредством ж/д сообщения;

- менее 1% – прибыло через государственную границу РФ на участке: Армянск, Джанкой, Перекоп.

Стоит отметить, что доля забронированных номеров на рынке онлайн-бронирования в Республике Крым на новогодние каникулы 2022 года превышает 70%, что является важным показателем применения цифровых технологий в деятельности представителей сферы туризма в регионе.

В Крыму действует «Карта Гостя Крыма и Севастополя» – инновационный проект, объединивший объекты гостеприимства и лучшие достопримечательности крымского полуострова для удобства планирования и организации любого вида отдыха и оздоровления с учетом Ваших пожеланий, и опыта местных трэвел-экспертов. Карту гостя Крыма и Севастополя называют персональным электронным ключом, «открывающим» лучшие достопримечательности полуострова бесплатно или со значительной скидкой. Речь идёт о более чем 400 объектах индустрии гостеприимства – музеях, дворцах, отелях, ресторанах, винзаводах, аквапарках, дельфинариях, экскурсионных бюро, такси и т.д. Помимо самой пластиковой карты гость получает информационный лифлет с перечислением участвующих в программе крымских объектов индустрии гостеприимства и географической картой [5].

Таким образом, цифровые туристические платформы стали важным источником информации для путешественников во всем мире. Рынок цифровых технологий в Республике Крым имеет хороший потенциал, что подтверждает рост популярности онлайн-бронирования и переход каналов продаж из оффлайн в онлайн еще до пандемии. Однако масштабное внедрение и применение цифровых технологий в туристической сфере сдерживает нестабильная экономическая ситуация в регионе вызванная пандемией коронавируса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как цифровые технологии влияют на развитие туризма? – Режим доступа: <https://the-steppe.com/gorod/kakcifrovye-tehnologii-vliayut-na-razvitie-turizma> (дата обращения: 26.01.2022).

2. *Вишневская Е. В.* Влияние цифровых технологий на развитие туристского рынка // Научный результат. Технологии бизнеса и сервиса. – 2019. – №4. – С. 12-24.

3. *Хаирова Э. А.* Анализ современного состояния развития туризма Республики Крым // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 10-1. – С. 89-94.

4. Министерство курортов и туризма Республики Крым. – Режим доступа: <https://mtur.rk.gov.ru/ru/index/> (дата обращения: 10.02.2022).

5. Что такое «карта гостя Крыма и Севастополя». – Режим доступа: <https://crimeapass.com/how-it-work/> (дата обращения: 26.01.2022).

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. 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

ИННОВАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭКОСИСТЕМНОГО ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

THE INNOVATIVE DETERMINANTS OF ECOSYSTEM SPATIAL DEVELOPMENT OF THE REGION

Аннотация. В статье обобщены научно-методические подходы к трактовке понятия «инновационная экосистема», выделены компоненты региональной экосистемы и инновационной экосистемы, установлены преимущества экосистемного подхода к формированию пространственно-инновационной политики.

Ключевые слова: пространственное развитие, детерминанты, инновационная экосистема, инновационная политика, инновационное развитие, градостроительство, экологическое обучение.

Annotation. The article summarizes scientific and methodological approaches to the interpretation of the concept of "innovative ecosystem", highlights the components of the regional ecosystem and the innovative eco-system, and establishes the advantages of the ecosystem approach to the formation of spatial innovation policy.

Keywords: spatial development, determinants, innovation ecosystem, innovation policy, innovative development, urban planning, environmental education.

Стратегическая задача реформирования национальной экономики урбанизации и градостроительства считается одной из главных в государственной политике, так как предполагает создание новой модели экономической деятельности, адаптированной к потребностям современного мира. Переход региональной экономики к инновационной модели является стратегическим направлением современной урбанизации. Инновационную экономику можно рассматривать как ответ государства на изменение конъюнктуры мирового рынка путем создания максимально благоприятных условий для бизнеса, когда необходимо достижение новых целей при ограниченном количестве ресурсов. Одной из ключевых отраслей экономики области является строительство.

Инновации в строительной отрасли характеризуются как система мероприятий по вовлечению интеллектуального и научно-технического потенциала в производственный процесс с целью получения совершенно новой или усовершенствованной продукции, отвечающей требованиям рынка. Одновременно с развитием отрасли формируются финансово-строительные и финансово-промышленные группы, акционерные общества и ассоциации, образование которых приводит к повышению конкурентоспособности,

инновационной и инвестиционной активности субъектов строительства.

Несомненно, инновации являются стратегическим фактором роста и оказывают существенное влияние на структуру производства и организацию хозяйственной деятельности. Однако следует подчеркнуть, что они становятся источником развития только при активном и эффективном использовании, а также при наличии благоприятной среды для их реализации, а именно инновационных экосистем. Поэтому актуален вопрос ускорения процесса формирования моделей управления, методов работы и эффективной инфраструктуры строительного сектора экономики в направлении создания соответствующей инновационной среды - инновационной строительной экосистемы. Таким образом, целью работы является определение роли инновационной строительной экосистемы в экономике и определение преимуществ экосистемного подхода в строительной инновационной политике. Поэтому использование категории «инновационная экосистема» полностью отвечает новейшим научным условиям.

Понятие «экосистема» пришло из курса биологии. В самом общем виде экосистема – это «относительно устойчивая система живых и неживых элементов природы, между которыми постоянно происходит круговорот веществ, а свойства процессов обмена между ними устойчивы». В то же время простые биологические экосистемы входят в состав более сложных экосистем, образуя таким образом биосферу. Идеи биологической экосистемы могут быть применены в сфере урбанизации и градостроительства [1].

Инновационные экосистемы связывают две важные и отдельные экономики. Они создаются благодаря наличию не только динамической совокупности хозяйствующих субъектов и учреждений, осуществляющих инновационную деятельность, но и динамической совокупности их многоаспектных внутренних связей [2, 3].

Инновационная экосистема представляет собой сеть, объединяющую различных акторов инновационного процесса, взаимодействующих друг с другом на основе формальных или неформальных соглашений - «правил игры» [5].

Учитывая, что основной целью функционирования инновационной экосистемы является создание, поддержка и развитие эффективных проектов и бизнесов, целесообразно выделить основные уровни ее проявления: корпоративный уровень и уровень региональной инновационной экосистемы. Успешно реализованные инновационно-технологические проекты в результате функционирования эффективной инновационной экосистемы входят в ее состав наравне с другими субъектами и могут расширять свои границы в случае их успешного развития. Уровень государственной инновационной экосистемы [6].

Воздействие инновационного фактора на экономику страны должно происходить путем согласования инновационной политики с зарубежной научно-технической, бюджетно-финансовой, денежно-кредитной, промышленной и экономической политикой при достижении единства интересов и согласованных взаимоотношений между обществом, государством, властью, деловые, общественные и научные учреждения [7]. Эффективная стратегия развития экономики и общества должна основываться на продуктивном потенциале взаимозависимости образования, науки, научных исследований, объектов интеллектуальной собственности и технологий.

На основе конструктивного симбиоза науки и экономики создаются рабочие места, средства производства, осуществляется их массовое производство, реализация произведенного конечного продукта [8]. Инновационная экосистема представляет собой высокосоординированную систему динамических отношений, возникающих между субъектами экономики и институтами, приводящих к инновационной деятельности, коммерческому успеху проектов и технологической модернизации экономической структуры государства, эффективность которых зависит от степени соответствия институциональной среды с потребностями науки, бизнес-образования и возможностями последнего замкнуть инновационный цикл [9, 10].

Экономическое процветание страны зависит от роста экономики, рост экономики зависит от конкурентоспособности продукции, конкурентоспособность продукции зависит от инноваций, а инновации зависят от каждого из нас. Успешная реализация предусмотренной в этих документах системы мер по стимулированию и поддержке развития

высоких технологий позволит значительно активизировать процесс формирования эффективно функционирующей инновационной экосистемы в регионе, что приведет к интенсификации развития наукоемких производств, росту ВВП и благосостояние населения. Эволюция инновационного процесса от линейной модели к современным формам самоорганизации привела к формированию сложного и многогранного понятия - инновационной экосистемы. Инновационные экосистемы можно выделить на различных уровнях – региональном, национальном и деловом, подобно обычной бизнес-экосистеме, но ориентированной 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. Видякина О. В. Ключевые показатели эффективности инновационной экосистемы Интеллектуальная собственность / Б.А. Ахмадеев, Н.А. Моисеев // Промышленная собственность. – 2017.– № 9.– С. 31–38.
3. Голова И.М. Проблемы повышения инновационной устойчивости регионального развития / И.М. Голова, А.Ф. Суховой и др. // Экономика региона. – 2017.– Т.13.– № 1.– С.308–318.
4. Сумина Е.В. Система показателей оценки результативности и уровня развития инновационных процессов в регионе / Е.В. Сумина // Апробация. – 2017.– № 2 (53). – С. 214-216.
5. Ахунова Л.Р. Региональная инновационная система / Л.Р. Ахунова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017.– № 4-5 (41). – С. 27-30.
6. Голова И.М. Проблемы повышения инновационной устойчивости регионального развития / И.М. Голова, А.Ф. Суховой и др. // Экономика региона. – 2017.– Т.13.– № 1.– С.308–318.
7. Мабиала Ж., Можаров Ю.А. Некоторые аспекты формирования ценовой политики и механизма ценообразования на услуги гостиничных организаций /Ж. Мабиала, Ю.А. Можаров // Сборник материалов круглого стола. ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского, Институт экономики и управления, Кафедра экономической теории. Проблемы микроэкономического моделирования и развития производственных систем. – 2022. – С. 41–47.
8. Яненко И.Г. Предпосылки внедрения концепции «Индустрия 4. 0» // Международный научный журнал «Интернаука». – 2018. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.inter-nauka.com/issues/2018/6/3623>.
9. Schwab K. (2015). The Fourth Industrial Revolution. Foreign Affairs [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution> – Accessed: 12Jul.2017.
10. Мабиала Ж. Экосистемные цифровые платформы и факторы обеспечения цифровой трансформации экономики / Ж. Мабиала // Сборник трудов международной научно-практической конференции: Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: КФУ, 2022. С. 392-394.

Ганиева А.К.

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

Ganieva A.K.

*PhD in Economics, Associate Professor
of personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THE MECHANISM OF FORMATION OF CREATIVE HUMAN CAPITAL

Аннотация: рассмотрены вопросы формирования креативного человеческого капитала, элементы социо-технологической инфраструктуры. Выявлены этапы формирования креативного человеческого капитала, определены факторы высокого качества жизни, обеспечивающего развитие человеческого капитала. Предложены пути наращивания креативного человеческого капитала.

Ключевые слова: креативность, человеческий капитал, социо-технологическая инфраструктура, механизм, уровень жизни.

Annotation: the issues of formation of creative human capital, elements of socio-technological infrastructure are considered. The stages of the formation of creative human capital are revealed, the factors of high quality of life ensuring the development of human capital are determined. Ways of increasing creative human capital are proposed.

Keywords: creativity, human capital, socio-technological infrastructure, mechanism, standard of living.

Формирование креативного человеческого капитала обусловлено ускоренным развитием высоких технологий, которые актуализируют знания, навыки, творческие способности. Способность создавать конкурентные преимущества высокого порядка, закладывать тренды технологических трансформаций доказывают эффективность инвестиций значительной части ВВП в образование и науку. Понимание роли результатов интеллектуальной профессиональной деятельности в темпах роста экономики вызвали повышенный научный интерес в этой проблеме в начале XXI в. [1]

Интеллект, здоровье, знания и качество жизни в результате действия синергетического эффекта генерируют творческую инновационную деятельность, предпринимательскую активность необходимые для экономического роста цифровой экономики. К факторам развития креативного человеческого капитала относят следующие элементы социо-технологической инфраструктуры:

- образование и наука;
- здравоохранение;
- ИТ-сфера; отрасли промышленности;
- сельское хозяйство и агротехнологическая система;
- транспорт и логистические технологии;
- рекреация, туризм и санаторно-курортный комплекс.

В 2018 году Всемирный банк запустил проект «Человеческий капитал» (HCP) — программу информационно-исследовательской и аналитической работы для повышения осведомленности и увеличения спроса на мероприятия по наращиванию человеческого капитала [2]. Компонентный индекс человеческого капитала (HCI) по методике Всемирного банка: компонент 1 HCI: Дожитие (вероятность дожития до 5-летнего возраста); компонент 2 HCI: Школа (ожидаемые годы обучения в школе; согласованные результаты тестов);

компонент 3 НСИ: Здоровье (выживаемость в возрасте от 15 до 60 лет) [3]. Рост инновационно-информационного потенциала общества ускоряет социо-технологическое пространственное развитие. Следовательно, накопленные инвестиции в образование, науку, здоровье, безопасность, качество жизни являются важнейшим элементом вектора развития экономики. Интеллектуальный ресурс человеческого капитала воплощенный в конструктивности, креативности, инновационности специалистов должен иметь соответствующее институциональное обеспечение со стороны государства для создания необходимого комфортного климата экосистемы, социальной инфраструктуры. Создание среды эффективной инновационной системы невозможно без высокого качества жизни, включающего экологические, политические, экономические социальные факторы.

Креативный человеческий капитал в процессе воспроизводства реализует инновационный потенциал трудовых ресурсов в создании новых технологий, перехода на новый технологический уклад. Ускорение общественных трансформаций в XXI в. усугубилось под воздействием процесса наращивания креативного человеческого капитала. Современные теоретики экономики приходят к выводу, что научно-технический прогресс ложится в основу экономического роста, наличие ресурсного преимущества не дает возможность вывести экономическую систему в эффективное состояние.

Механизм формирования креативного человеческого капитала состоит из последовательной реализации 4 этапов:

Первый этап заключается в разработке стратегических ориентиров, оценке состояния качества и сформированности человеческого капитала. Второй этап включает проектирование результатов реализации стратегии, прогноз развития с использованием инструментов моделирования. На третьем этапе происходит накопление и воспроизводство креативного человеческого капитала. И наконец, на четвертом заключительном этапе выполняется оценка отдачи инвестиций в человеческий капитал.

Таким образом, креативный человеческий капитал обеспечивает повышение производительности труда во всех видах экономической деятельности. Знания и компетенции специалистов лежат в основе конкурентных преимуществ. В узком смысле капитал как способность приносить доход может составлять врожденные способности, талант, образование, компетенции. Драйверами развития технологий становится креативная элита общества и служит базисом инновационной системы экономики. С другой стороны, при низком уровне человеческого капитала даже достаточные инвестиции в высокотехнологичные отрасли не дают отдачи. Процессы смены технологических укладов экономики подтверждают, что главными факторами генерации инновационных волн и циклического развития является креативный человеческий капитал.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Mincer, J. The Production of Human Capital and The Lifecycle of Earnings: Variations on a Theme. — Working Paper of the NBER, No 4838 (Aug. 1994). URL: <https://econpapers.repec.org/paper/nbrnberwo/4838.htm> (дата обращения: 10.10.2022)
2. Проект развития человеческого капитала. Электронный ресурс. Режим доступа: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата обращения 10.10.2022)
3. Human Capital Project : Year 3 Progress Report (English). Washington, D.C. : World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/152711635786365470/Human-Capital-Project-Year-3-Progress-Report>

Гасанова С.Ук.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Государственные и
муниципальные финансы*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры экономической
теории*

Линский Д.В.,

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

Gasanova S.Uk.,

2nd year student

38.03.01 State and municipal finances

Scientific adviser:

Linskiy D.V.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

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

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

DEFINING OF THE INVESTMENT IN HUMAN CAPITAL IN THE CONDITIONS OF THE CREATIVE ECONOMY

Аннотация: В статье рассматриваются теоретические аспекты инвестиций в человеческий капитал в условиях формирования креативной экономики. В частности, определено, что ключевой особенностью перехода к постулатам креативной экономики является ее способность сочетать высококачественное творческое мышление, новые инновационные идеи с культурой и новейшими технологиями, а также создавать новый тип рыночных отношений, направленных на повышение качества жизни населения. Следовательно, основа развития общества должна создавать благоприятные условия для развития человеческого капитала. Целью данной статьи непосредственно является исследование того, что в современных условиях развития общества, человеческий капитал является основным фактором креативной экономики и экономического роста.

Ключевые слова: человеческий капитал, креативная экономика, инвестиции, инвестиционный период, инновации, развитие.

Annotation: The article discusses the theoretical aspects of investment in human capital in the conditions of the formation of a creative economy. In particular, it is determined that the key feature of the transition to the postulates of the creative economy is its ability to combine high-quality creative thinking, new innovative ideas with culture and the latest technologies, as well as to create a new type of market relations aimed at improving the quality of life of the population. Consequently, the basis for the development of society should create favorable conditions for the development of human capital. The purpose of this article is to directly investigate the fact that in modern conditions of development of society, human capital is the main factor of the creative economy and economic growth.

Keyword: human capital, creative economy, investment, investment period, innovations, development.

Понятие креативной экономики ассоциируется с экономическими и социальными изменениями, которые смещают фокус промышленной деятельности на те, которые связаны

со знаниями. О креативной экономике можно сказать как об экономической концепции в новую экономическую эпоху, которая усиливает информацию и креативность, полагаясь на идеи и запас знаний человеческих ресурсов в качестве основного производственного фактора в своей экономической деятельности. Рост креативной экономики в мире развивается очень быстро, наряду с быстрым развитием технологий из года в год.

Прогресс креативной индустрии может произойти потому, что, в целом, креативная экономика – это отрасль, которая использует креативность, талант и способность отдельных людей создавать процветание и занятость. В настоящее время компании креативной индустрии серьезно относятся к использованию хороших методов управления персоналом для формирования сильного человеческого капитала. Человеческий капитал в условиях креативной экономики имеет свои особенности функционирования. Это связано с тем, что выбор человеком творческой профессии налагает стимул к образу жизни [1].

По словам Р. Флориде креативность зависит от среды, которая ее поддерживает, - широкого спектра социальных, культурных и экономических стимулов. Формирование креативности связано с появлением новых условий работы, образа жизни, форм общения и окружающей среды, что, в свою очередь, стимулирует креативность. Креативный класс приносит новые принципы не только в работе, но и в повседневной жизни. Его представители исповедуют новые ценности: самовыражение, индивидуальность, свободу выбора, мобильность. Представители креативного класса для Р. Флориды выделяют мобильность, гибкость, самообразование, "новое" рабочее место, досуг как работу, социальную вовлеченность и активный досуг, интерес к уличной культуре.

В креативной экономике инновации и творческий человеческий капитал являются определяющими факторами в производстве и экономическое развитие. Творческий человеческий капитал - это набор специфических ценностей, которые создают новые ценности в виде оригинальных, уникальных идей и новых знаний [2].

Таким образом, формирование и развитие этого творчества требует не только понимания роста роли и значение человека в современной экономике, но и огромные инвестиции в ее всестороннее и прогрессивное развитие.

Рассматривая инвестиции в человеческий капитал в креативной экономике, необходимо акцентировать внимание на том, что для эффективного формирования творческого потенциала человека необходимо создать соответствующие условия для его проживания и досуга и, соответственно, направить инвестиции в эти сферы. Для развития креативного человеческого капитала в ведущих странах мира разработана концепция "креативного города". "Креативный город" должен иметь такие элементы городской инфраструктуры, которые способствуют развитию креативной экономики. Концепция "креативного города" включает в себя удобную транспортную систему, продуманные места для отдыха и рациональное размещение жилых и рабочих кварталов. Главная задача креативных городов, по мнению известного британского исследователя городского развития К. Лэндри - это "создание инновационной среды, потому что креативность является предпосылкой для инноваций".

Еще одним направлением инвестиций в человеческий капитал является поиск экономически ценной информации. Информация является одним из наиболее важных ресурсов, используемых человеком в повседневной деятельности. Процесс накопления человеческого капитала в условиях креативной экономики не может быть эффективным, если общество не в состоянии постоянно пополнять обновление информации [3].

Инвестиции в культурный капитал для общества носят в первую очередь социокультурный и творческий характер, создают условия для профессиональной подготовки работника и способствуют развитию человеческого творчества. Культура влияет на процесс воспроизводства человеческого капитала, затрагивая в первую очередь его психологическую составляющую. Культура формирует представление о досуге, то есть о его эффективном использовании.

Развитие креативной экономики во многом зависит от образования. Образование как основа долгосрочной эффективной реализации знаний, способностей человека играет одну из ключевых ролей в управлении развитием творческого капитала. Ведущая функция

образования в креативной экономике определяется тем фактом, что прогресс достигается не ситуационными методами мобилизации, а на основе личных, групповых творческих ресурсов.

Формирование креативной экономики требует радикальной реформы системы образования, которая сможет обеспечить соответствующий уровень подготовки специалистов. В современных условиях специалист должен не только обладать определенными знаниями, навыками и талантами, но и уметь генерировать всю свою жизнь. Это означает, что главной чертой современного специалиста должно быть постоянное обновление его собственных знаний, умений и талантов; способность постоянно проверять собственные знания и умения, и в то же время отказываться от неэффективных методов организации своей деятельности [3].

Таким образом, поскольку ключевой особенностью перехода к постулатам креативной экономики является ее способность сочетать качественное творческое мышление, новые инновационные идеи с культурой и новейшими технологиями, а также для создания нового типа рыночных отношений, направленных на повышение качества жизни населения, следовательно, основой развития общества должно стать создание благоприятных условий для развития человеческого капитала.

Из чего явствует, что направление инвестиций в человеческий капитал будет способствовать формированию креативной экономики, повышая конкурентоспособность страны и гарантируя при этом соответствующие темпы социально-экономического развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Эмили Бланчард, Уильям У. Олни «Глобализация и инвестиции в человеческий капитал: Экспортная композиция способствует повышению уровня образования // *Globalization and Human Capital Investment: Export Composition Drives Educational Attainment*3. *Journal of International Economics* // Журнал международной экономики, 2017. — том 106, выпуск С, 165-183 с.
2. Салихов Борис Варисович Салихов «Креативный капитал в экономике знаний» // М.: Издательство «Дашков и К», 2017. — 274 с.
3. Аузан, А.А. О возможности перехода к экономической стратегии, основанной на специфике человеческого капитала в России [Текст] // А.А. Аузан // Журнал новой экономической ассоциации, 2015. — № 2 (26). — 243-248 с.

Гафарова А.Э.

*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*

Gafarova A.E.,

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

Scientific advisor:

Yanovskaya A.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE MAIN PROCESSES OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в работе освещается вопрос внедрения и использования цифровых трансформаций в системе управления персоналом, а также акцентируется внимание на значении персонала в развитии организации. Определяется роль использования информационно-цифровых технологий в системе управления персоналом.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровые технологии, управление персоналом.

Annotation: the work focuses on the implementation and use of digital transformations in the personnel management system, and also focuses on the importance of personnel in the development of the organization. The role of the use of information and digital technologies in the human resources management system is determined.

Keyword: digital transformation, digital technology, human resources management.

Перспективы развития государства определяется диапазоном его ресурсов, это экономические, промышленные, природные ресурсы, а также и человеческие ресурсы.

Предполагаемое использование этих же ресурсов становится одним из приоритетных задач для регулирования государства. В то же время важно понимать, что в условиях цифровизации экономики является одним из важнейших – ресурсы человека, так как именно они обуславливают основной фактор производств, экономического роста и конкуренции в общем [4].

Переход к цифровой экономике во многом трансформирует все традиционные функции управления компанией, и прежде всего сферу управления персоналом (HR). В то же время в этой сфере существует значительное количество проблем и препятствий, которые необходимо преодолевать одновременно с внедрением инноваций и изменением стратегии и тактики HR-деятельности.

Исходя из этого цифровые трансформации в экономике привели к переосмыслению функций управления человеческими ресурсами в оперативной и стратегических уровнях. Поэтому использование цифровых технологий в системе управления персоналом является необходимым условием обеспечения будущей конкурентоспособности и инвестиционной

привлекательности организации за счет ее трансформации из традиционной в технологическую. В этом смысле возникает необходимость разработки стратегии цифровой трансформации в системе управления людьми, определения основных элементов этой стратегии и принципов построения.

Процесс цифровых трансформаций в сфере управления человеческими ресурсами становится приоритетной задачей для организаций, так как, обеспечивая конкурентоспособность компании, основная роль отдается персоналу как человеческому ресурсу, обладающему способностью замечать инновации, связанные с цифровыми изменениями, а также основной источник и генератор идей.

В рамках трансформации цифровой экономики важным фактором на ключевых позициях, занимающих приоритетные позиции в сфере управления человеческими ресурсами, является создание цифровой среды для сотрудников организации с целью снижения издержек компании, оптимизации их деятельности. Например, существуют всевозможные предприятия, в которых для каждого сотрудника создается личный кабинет, имеющий информацию о сотруднике, где есть готовые образцы, по которым он может оформить отпуск и т.п. [1].

Цифровизация также позволила создать онлайн-площадки, на базе которых сотрудники могут пройти курс обучения, приобрести определенный объем компетенций и узнать о современных тенденциях рынка. А также в цифровой среде стало доступно больше возможностей: различные интернет-площадки позволяют проводить собеседования с людьми, по результатам которых принимается решение о приеме на работу, удаленной работе и т.д. Все это значительно упростило ряд процессов, которые раньше могли занимать много времени [2].

В зависимости от целей организации, конкурентной среды и потребностей клиентов компании выбирают индивидуальные пути трансформации. Для зрелых в цифровом отношении организаций цифровая трансформация часто означает интеграцию сложных и новых технологий, таких как искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение, роботизированная автоматизация процессов, Интернет вещей (IoT) и технологии виртуальной реальности для решения бизнес-задач. В то время как менее развитые в цифровом отношении компании, как правило, сосредотачиваются на решении стратегических задач с помощью отдельных (и зачастую менее сложных) цифровых технологий. Однако ключевым моментом цифровой трансформации, общим для всех организаций, является изменение способов ведения бизнеса и создание новой ценности. В то время как менее продвинутые в цифровом отношении компании, как правило, сосредотачиваются на решении стратегических задач с помощью отдельных (и зачастую менее сложных) цифровых технологий.

Благодаря внедрению цифровых технологий в ежедневный рабочий процесс человеческого труда стал менее рутинным и более творческим. Чтобы специалист оставался на плаву в своей сфере деятельности даже после 45 лет, ему необходимо развивать навыки цифровой экономики. Умение гибко мыслить, умение принимать и внедрять инновации – основные требования к компетентности в цифровой экономике. Внутрикorporативное обучение представляет собой систематический процесс, включенный в общую политику компании в отношении интеллектуального капитала и направленный на повышение общего уровня знаний.

Существуют несколько форм внутрифирменного обучения, которые представлены на рисунке 1.

Несомненно, внедрение высокотехнологичных решений приводит к изменению формата практически каждой работы, а также к переосмыслению подходов, методов и инструментов работы. Для повышения эффективности компаний, одной из основных составляющих является улучшение работы кадровых систем. В современных условиях необходимо разрабатывать HR-стратегии, включающие мобильные и облачные решения, а также инструменты аналитики. Все это нацелено на снижение трудоемкой работы, что одновременно позволит компаниям повысить конкурентоспособность на рынке, а также увеличить производительность бизнеса [3].

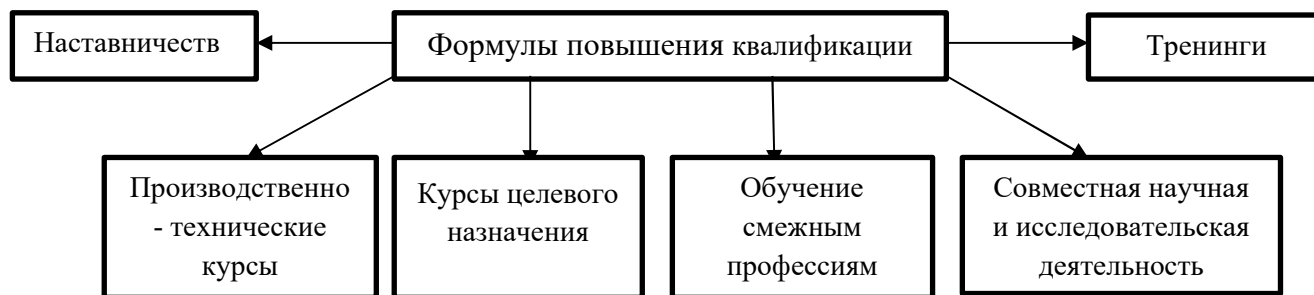


Рис. 1. Формы повышения квалификации трудовых ресурсов на предприятии

Цифровая трансформация бизнеса позволит эффективно реагировать на новые бизнес-модели, поддерживаемые новыми автоматизированными бизнес-процессами, позволяющими предлагать новое предложение продуктов и услуг своим клиентам. Все вышеизложенное свидетельствует о необходимости и готовности всех компонентов бизнес-системы к внедрению цифровых инструментов с целью построения эффективной информационной системы управления персоналом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Андреева Л. Ю., Джемаев О. Т. Влияние цифровой экономики на формирование новых трендов на российском рынке труда // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки СКАГС. - 2017. - № 3. - С. 31
2. Хохлова Е. Ю. Информационные технологии в управлении персоналом. Современные информационные технологии в образовании, науке и промышленности – 2017. С. 130-133.
3. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников [Электронный ресурс] // - URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (Дата обращения: 04.10.2022).
4. Яворский Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 05.10.2022).

Гемеджи Э.Б.

*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*

Gemedji E.B.,

1st year student, 38.03.01 Economics

Scientific adviser:

*Candidate of Economics, Associate Professor of
the Department of Economic Theory*

Voloshin A.I.,

*FGAOU VO "KFU im. IN AND. Vernadsky,
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN CONDITIONS OF ECONOMY DIGITALIZATION

Аннотация: Рассмотрены основные направления автоматизации и роботизации рынка труда в условиях цифровизации экономики, расширение предложения труда за счет участия в экономической активности различных социально-демографических групп населения, увеличение объемов информации о рынке труда и ее открытости благодаря электронным ресурсам, отраслевые сдвиги в структуре спроса на труд, поляризация рабочих мест, быстрое обновление профессий и востребованных навыков, сокращение традиционных секторов экономики, размывание национальных границ рынков труда. Рассмотрены тенденции изменения системы управления человеческими ресурсами в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровизация экономики, управление персоналом, управление человеческими ресурсами, развитие инфокоммуникационных технологий.

Annotation: The main directions of the transformation of the labor market in the context of the digitalization of the economy, the expansion of labor supply through the participation in the economic activity of various socio-demographic groups of the population, the increase in the volume of information about the labor market and its openness thanks to electronic resources, sectoral shifts in the structure of labor demand, the polarization of workers are considered. places, the rapid renewal of professions and in-demand skills, the reduction of traditional sectors of the economy, the blurring of national boundaries of labor markets. In the process of this work, trends in the change in the human resource management system in the context of the digitalization of the economy will be considered in detail.

Keyword: digitalization of the economy, personnel management, human resource management, development of infocommunication technologies.

С использованием цифровых технологий изменяются повседневная жизнь человека, производственные отношения, структура экономики и образование, а также возникают новые требования к коммуникациям, вычислительным мощностям, информационным системам и сервисам. В настоящее время данные становятся новым активом, причем, главным образом, за счет их альтернативной ценности, то есть по мере применения данных в новых целях и их использования для реализации новых идей.

Цифровизация экономики изменяет сферу труда. Развитие инфокоммуникационных технологий, искусственного интеллекта, роботизация и автоматизация производства формируют новые условия труда и вносят значительные коррективы в структуру социально-трудовых отношений.

Благодаря интернету и специализированным веб-сервисам значительно возрастают объёмы информации о рабочих местах, вакансиях, о работниках. Веб-сервисы и сети повышают открытость и прозрачность информации в сети. В этих условиях важно научиться обрабатывать онлайн вакансии для получения информации, которая поможет людям и организациям принимать эффективные решения в сфере управления персоналом и человеческими ресурсами.

Еще одним видимым направлением влияния цифровизации на рынок труда является отраслевой сдвиг, то есть появляются принципиально новые профессии, а, следовательно, к этому прибавляются также рабочие места и вакансии. Одновременно происходит сокращение традиционных видов деятельности и соответственно, утилизация и многих профессий, ранее являвшихся массовыми.

Также проявлением цифровизации на рынке труда становится тенденция поляризации рынка труда, то есть усиливающееся разделение рабочих мест по условиям занятости и оплате труда (высокооплачиваемые в сфере ИТ, низкооплачиваемые в традиционных секторах экономики). Появление и развитие нестандартных форм занятости является неотъемлемой чертой такого рынка труда [1].

Автоматизация и роботизация производства несут в себе риски сокращения занятости. Также следует отметить, что цифровизация снимает национальные границы рынка труда, поскольку появляется возможность выполнения работы удаленно, что очень актуально в наше время. Массовое распространение интернет бирж труда онлайн-платформ вакансий меняют принятие решений о найме рабочей силы и о трудоустройстве в каждой стране.

Кардинальные изменения социально-трудовых отношений в условиях цифровизации трансформируют систему управления человеческими ресурсами на микроуровне. Это проявляется в изменении перечня функций, которые должен выполнять менеджер по персоналу в организации, а также и в технологии выполнения данных функций.

Одной из тенденций изменений в сфере управления человеческими ресурсами является цифровизация технологий управления человеческими ресурсами, что означает расширение использования программных продуктов и программного обеспечения для реализации кадровых процессов в организации [2]. Сначала это касалось кадрового документооборота, но в настоящее время все больше переносится в сферу организации оплаты труда и начисления заработной платы, анализа кадровой динамики, затрат на персонал и пр. Интернет оказывает большое влияние на поиск работы и подбор персонала, который перемещается онлайн, предоставляя мгновенный доступ к информации.

К этим тенденциям также относят:

- расширение взаимодействия с учреждениями образования в области подготовки кадров по новым направлениям, прогнозирования будущих навыков, компетенций и квалификаций. Нехватка талантов является крупнейшим препятствием для их бизнеса сегодня и по-прежнему будет являться самым большим препятствием через 10 лет. Именно поэтому предприятия уделяют больше внимания обучения навыкам, инвестируя в рабочую силу, которая у них есть сегодня, и ту, в которой они будут нуждаться завтра;

- повышение требований к менеджеру по персоналу, запрос на профессионально подготовленных специалистов в области управления человеческими ресурсами;

- повышение внимания к формированию бренда работодателя на рынке труда и повышение значения опыта работника, его впечатления от организации, а также его субъективной оценки ценностного предложения нанимателя;

- расширение аутсорсинга персонала – то есть передачи части работ, услуг или бизнес-функций компании внешнему провайдеру, у которого достаточно человеческих ресурсов для ее осуществления. Развитие аутсорсинга в сфере управления человеческими ресурсами сопровождается появлением качественно новых категорий персонала в организации, например, работающих удаленно или же по временным контрактам. Специалисты отмечают,

что разрыв психологических контрактов» между работниками и организациями, основанный на взаимном ожидании продолжения трудовых отношений, спровоцировал развитие «портфельной» или «безграницной» карьеры. Это особенно относится к высококвалифицированным специалистам, которые заинтересованы в автономии, самостоятельном определении времени труда и отдыха.

Исходя из всего вышесказанного, можно сделать вывод о том, что цифровизация экономики, став объективной закономерностью современного развития значительно меняет структуру и функции национальных рынков труда. В этих условиях базовые преобразования происходят на микроуровне, поэтому от кадровых служб субъектов хозяйствования требуется овладение новыми функциями кадровой работы, новыми инструментами кадровой аналитики, расширение использования программных продуктов и информационных средств обработки базы данных. Осознание данных тенденций позволит эффективно вписаться в цифровой мир и сохранить высокую результативность занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бурова О.А. Цифровая экономика России как ключевой фактор качественного роста технологий в бизнесе и организаций. Технологии текстильной промышленности, 2018. №4(376). С.25-30

2.Официальный сайт «Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации». — 2022. — URL: [https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858 /](https://digital.gov.ru/ru/activity/directions/858/)

Гедрович М.А.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Hedrovych M.A.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

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

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

FEATURES OF BUILDING THE DIGITAL ECONOMY IN THE RUSSIAN FEDERATION: PROBLEMS AND WAYS TO SOLVE THEM

Аннотация: В статье представлены основные принципы развития цифровой экономики в Российской Федерации, возможности, которые она может представить при реализации. Выведены особые положительные и отрицательные черты процесса цифровизации экономики. Необходимость придерживаться стратегии развития информационного сообщества в Российской Федерации на 2017-2030 годы, в программе «Цифровая экономика Российской Федерации» выделены пять основных направлений развития цифровой экономики, вряд ли нужно отрицать необходимость достижений научно-технического прогресса и плюсы цифровой экономики.

Ключевые слова : цифровая экономика, цифровизация, цифровая трансформация, цифровые технологии, национальная технологическая инициатива, экономика данных.

Annotation : The article presents the basic principles for the development of the digital economy in the Russian Federation, the opportunities that it can present during implementation. Special positive and negative features of the process of digitalization of the economy are derived. The need to adhere to the strategy for the development of the information community in the Russian Federation for 2017-2030, the program "Digital Economy of the Russian Federation" identifies five main areas for the development of the digital economy, it is hardly necessary to deny the need for scientific and technological progress and the advantages of the digital economy.

Keywords : digital economy, digitalization, digital transformation, digital technologies, national technology initiative, data economy.

В 1994м году была издан сборник канадского экономиста бизнесмена Дона Тапскота (Don Tapscott) «Цифровая экономика» (Digital Economy), в котором ученый впервые ввел термин Digital Economy. К значительным следствиям цифровизации мировой экономики, экономист отнёс понижение транзакционных издержек (ссылаясь на теорию бизнесмена Рональда Коуза), появление новых бизнесмоделей, исключение с рынка посредничества за счёт прямого взаимодействия между потребителями и поставщиками. Автор предугадал множество частных проявлений предстоящей цифровизации исходя из теории фирмы и транзакционных издержек. Большое количество авторов и экспертов под понятием цифровой экономики полагают две версии.[1]

Версия распространённого трактования, под этой терминологией нужно отметить часть социально-экономических взаимоотношений которые переплетены с производением, распределением, обменом и потреблением ИТ-технологий. Во-первых это современные тренды, обусловленные т.н. "четвёртой индустриальной (промышленной) революцией". Если цитировать известного немца экономиста Клауса Шваба, основоположника и исполнительного директора всемирного экономического форума в Давосе, соавтора произведения «Четвёртая промышленная революция», существенной отличительной чертой четвёртой революции от третьей послужит синергетический эффект, возникающий в результате симбиоза компьютерных и информационных технологий, нанотехнологий и т.д. По мнению Клауса, результатом четвёртой революции стало исчезновение границ между физическим миром информационным и биологическим.

Второе, «классическое» мнение гласит о том, что стоит рассмотреть цифровую экономику как особенный вид экономической деятельности в начале которого стоят новейшие способы обработки, хранения и передачи данных. К этому же можно отнести электронные товары и услуги, и всю сферу онлайн-бизнеса. Стоит сказать что по мере возникновения и развития новейших технологий, список и состав цифровой экономики будет обновляться, следует что и подходы к определению понятия на наш взгляд будет претерпевать изменения.[2]

Цифровизация экономики РФ имеет своеобразные особенности, поддается комплексному статистическому анализу, основные критерии для создания цифровой экономики в России:

- поднятие физической инфраструктуры доступа в интернет
- увеличение количества пользователей интернета -развитие электронной коммерции
- улучшение ИТ индустрии страны развитие национальной системы электронного правительства.

Для проработки проекта и построения цифровизации экономики на которую должна опираться соответствующая стратегия необходимо предугадать как риски предлагаемого направления, так и риски самой цифровой экономики:

- угроза «цифрового суверенитета» государства и пересмотр роли страны в трансграничном мире цифровой экономики
- ухудшение безопасности данных
- изменение поведения производителей и потребителей
- сокращение рабочих мест низкой и средней квалификации
- нарушение конфиденциальности, мониторинг граждан
- более сильная конкуренция во всех секторах экономики,
- усложнение бизнес модели и модели взаимодействия.

Эти вопросы нужно решать быстро и оперативно, так как любая остановка действий также несёт в себе риски. На самом деле, в других странах особенности в Китае и США экономика активно переходит на электронный носитель. С направлением на оцифровку РФ будет мотивировать компании развивать высокотехнологичные ресурсы и задавать своеобразный ритм для внедрения информационных технологий. В рамках программы «Цифровая экономика Российской Федерации» наша страна хочет поддерживать развитие сети интернет в отдалённых районах страны, размещать публичные документы в облачном хранилище, к 2025 г. предоставить 80% государственных услуг в электронном виде. Задачи правительства значительно снизить стоимости услуг, предоставляемых интернет провайдерами. Из-за внедрения современной цифровой экономики в производство короткие сроки множественность предоставление услуг и производство товаров становится более распространёнными и неотъемлемым фактором функционирования различных сфер. Решение задач в отрасли оказания услуг с большим объемом операции, за счёт внедрения цифровых технологий, может стать быстрее, удобнее и без посредников.[3]

Появление и введение новых производственных, финансовых, управленческих, социальных и других технологии может иметь большое количество положительных факторов и последствий для экономики:

- повышение качества;

- увеличение капитализации;
- повышение конкурентноспособности;
- появление новых рынков;
- повышение эффективности управления ресурсами(активами, капиталом, навыками).

Цифровизация улучшает виртуализацию экономических (особенно в финансового направления), увеличить возможности формирования более масштабных и изолированных цифровых «финансовых пузырей». Нужно предостерегать саму возможность такого развития ситуации, уделить большее внимание на цифровую трансформацию реального отдела экономики, скрестить её с новейшей индустриализацией, актуальной для сегодняшней России. На сегодняшнее время цифровая экономика - это ключевой фактор, влияющий на экономическое развитие, и ей принадлежат немаловажные достижения для измерения ВВП, воспроизводительности и благосостояния домашних хозяйств во всех сферах экономики. Для продолжительного совершенствования цифровой экономики и сокращения разрыва со странами-лидерами России необходимо наращивать кадровые, интеллектуальные и технологические качества, формировать эластичную нормативную базу для введения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности. Стратегия последовательной цифровизации экономики и ставка на ее полноценную трансформацию, предусматривающую фундаментальную перестройку подходов государства к принятию решения, приведет к сохранению конкурентоспособности на всемирном рынке и достижения положительной динамики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. [Дидактический материал] Tapscott D. The Digital Economy: Promise and Peril In The Age of Networked Intelligence. McGrawHill; 1995. 342 p
2. Шваб К. Четвертая промышленная революция. Монография. Пер. с англ.[Бумажный носитель] М.: Изд-во «Э»; 2017. 208 с.
3. [Интернет-источник] О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы: указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. N 203. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/> (дата обращения: 10.02.2020).

Гемеджи Э.Б.

*студент 2 курса направления подготовки,
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

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

Gemedji E.B.,

2nd year student, 38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan A.I.,

*Ph.D., Associate Professor
of Economic Theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЧЕРТЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FEATURES AND PECULIARITIES OF THE FORMATION OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Целью исследования данной работы является определение основных черт и особенностей формирования цифровой экономики. Рассмотрены основные аспекты развития экономики в условиях её цифровизации, возможные способы повышения эффективности экономических отношений и экономического роста. Выявлены особенности цифровизации экономики. Выделены положительные и отрицательные черты перехода к цифровой экономике.

Ключевые слова: цифровизация экономики, цифровые технологии, информационно-коммуникационные технологии.

Annotation: The subject of this article is to determine the main features and characteristics of the formation of the digital economy. The main aspects of the development of the economy in the context of its digitalization, possible ways to improve the efficiency of economic relations and economic growth are considered. The features of digitalization of the economy are established. The positive and negative features of the transition to a digital economy are highlighted.

Keywords: digitalization of the economy, digital technologies, information and communication technologies.

Распространение цифровых технологий предопределяет приоритетные направления развития общества и экономики большинства государств. Одновременно с этим наблюдается глобальная революция в информационно-коммуникационном пространстве. Стремительная цифровизация затронула все сферы жизнедеятельности человека.

Цифровая экономика сфокусирована на двух важных направлениях – информации и сетевых технологиях. Цифровые данные – это главный стратегический ресурс цифровизации. Для пользования информацией разрабатываются и развиваются современные ИТ-инструменты, включая бизнес-модели. Суть и значение цифровой экономики в ускорении механизма обмена большими объемами электронной информации между участниками, упрощении рутинных процессов [1]. Цифровая экономика положительно влияет на развитие общества, повышает удобство операций для всех участников взаимоотношений. Многие товары и услуги можно найти в Интернете, оплатить онлайн и получить в нужном месте. Это экономит ресурсы и время. Среди других преимуществ целесообразно выделить следующие:

1. Упрощение процесса получения физическими и юридическими лицами каких-либо услуг – благодаря развитию электронных и информационных технологий поставщик может напрямую взаимодействовать с покупателем. Нет необходимости привлекать посредников.

2. Рождение новых стартап-идей, тенденций, отраслей – наблюдается резкий рост инвестирования во все проекты, связанные с цифровыми услугами, программным обеспечением, технологическими исследованиями. Это порождает создание новых рабочих мест, а значит, способствует росту производительности труда.

3. Снижение расходов онлайн-бизнеса – те компании, которые приняли изменения и перешли в электронный формат, процветают.

4. Прозрачность ведения деятельности – большая часть операций в цифровой экономике проводится онлайн, сведения о покупках передаются в налоговые органы. Это помогает снизить объемы «черной» выручки, бороться с коррупцией и мошенническими схемами.

5. Повышение конкурентоспособности отечественного производства, расширение географии ведения бизнеса.

6. Ориентация на потребности клиентов – от выбора нужной услуги по сниженным ценам до решения общественно значимых задач.

У цифровизации экономики достаточно много преимуществ. Однако существуют и её недостатки. Основная проблема цифровой экономики связана с информационными утечками и правовыми ограничениями в некоторых отраслях законодательства [2]. Также выделяют такие минусы цифровизации экономики как:

1. Увеличение уровня мошенничества – информационная безопасность должна обеспечиваться с точки зрения правовой, технической, физической и криптографической защиты данных.

2. Рост безработицы – на фоне появления новых профессий и рабочих мест другие специальности и целые отрасли напротив уходят в прошлое, теряя свою актуальность.

3. Технологический разрыв – обеспечить полное проникновение в экономику цифровых технологий можно, если есть соответствующие разработки.

4. Цифровой разрыв – всеобщая цифровизация доступна не всем.

5. 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.

Переход к цифровой экономике – это шаг к улучшению экономической ситуации. Чтобы принятые меры работали, необходимо наладить работу всей структуры управления. Таким образом, можно сделать вывод, что цифровая экономика представляет собой новый тип экономических взаимоотношений во всех секторах мирового рынка, который быстро развивается и в скором времени, с развитием передовых технологий, может стать основным типом торговли товарами за деньги по всему миру. Разработка и совершенствование новых технологий настолько стремительны, что просто невозможно идти в ногу со старыми технологиями.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гордеев В. А. Цифровая экономика с позиции теоретической экономики /В. А. Гордеев, С. В. Шкиотов // Вестник Тверского государственного университета. Сер. Экономика и управление. – 2019. – № 2. – С. 250-253. –URL: <http://eprints.tversu.ru/8866/>. – Текст : электронный.

2. Лясников Н. В. Формирование в России цифровой экономики: проблемы развития систем управления / Н. В. Лясников, Д. Д. Буркальцева // Экономика и социум: современные модели развития. – 2019. – Т. 9. – № 3 (25). – С. 28-47. – URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_42557515_23256051.pdf. – Текст : электронный.

Годзюр А.Р.

*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*

Godzyur A.R.

*2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ

USING DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE BRANDS

Аннотация: Статья отражает особенности продвижения брендов в современных условиях в связи с ростом влияния интернета в целом и социальных сетей. Затрагиваются основные аспекты взаимодействия бренда с потребителем и влияние интернет-технологий на эти взаимодействия.

Ключевые слова: бренд, интернет-технологии, диджитал, цифровой маркетинг, услуга, потребитель.

Annotation: The article reflects the peculiarities of brand promotion in modern conditions due to the growing influence of the Internet in general and social networks. The main aspects of the brand's interaction with the consumer and the impact of Internet technologies on these interactions are touched upon.

Key words: brand, Internet technologies, digital, digital marketing, service, consumer.

В настоящее время рынок товаров и услуг достиг уровня, при котором существует достаточно жесткая конкуренция за внимание потребителя. В данных условия реклама бренда в сети становится необходимым требованием деятельности компании. В таком случае цифровые технологии, в частности социальные сети, блоги, форумы, email-рассылки позволяют поднять доходность и значимость компании, в том числе создать и удерживать требуемый имидж бренда и компании в целом.

Вследствие интенсивного развития технологий появляется все больше инноваций в маркетинге, цель которых заключается в создании возможности общения с аудиторией. Однако все новые технологии теряют свою актуальность так же быстро, как и появляются. Например, еще некоторое время назад актуальным был интернет-маркетинг и вот ему на смену пришел цифровой или диджитал-маркетинг [1]. Его целью является контроль продвижения, привлечение клиентов, а также контроль цифровых каналов. Он собирает точную и объективную информацию о целевой аудитории, а также прослеживает результаты продвижения продукта или бренда.

В перегруженном информационном поле весьма тяжело завоевать внимание потребителя. Общество способно принять предложение компании лишь в случае, когда оно соответствует их запросам и желаниям. У компании есть шанс получить желаемую реакцию от потребителя при условии, если предложение появится перед ним в момент поиска и

наивысшей заинтересованности к поступающему предложению.

Для реализации такой рекламной компании организация непременно должна понимать потребности своей целевой аудитории и особенности ее выбора. Также она нуждается в создании персонализированных сообщений. Вследствие всех изменений организации вынуждены искать способы сбора данных о потребителях и необходимых действий, приводящих пользователей к покупкам.

Таким образом, диджитал-маркетинг связан с вплетением контекста поведения потребителя во взаимодействие с ним. В конечном результате, собранные данные и подбор наилучшего момента для контакта с потребителем увеличивает шанс желаемой ответной реакции и, в последствии, совершенной покупки.

Итак, существует несколько инструментов digital маркетинга. Основными из них являются [2, 4]:

1. SMM маркетинг или маркетинг в социальных сетях. Данную медиа-платформу можно смело назвать самой распространенной. Также она создает условия для приобретения более объемной информации об интересах клиентов, которые сами делятся подобными данными.

2. Email-маркетинг. Важнейший плюс маркетинга электронных рассылок - то, что в базу попадают контакты, которые уже знакомы с брендом и предложениями компании, следовательно, выше вероятность отклика. Можно сказать, что электронные рассылки — это первый шаг к внедрению цифрового маркетинга.

3. Поисковая оптимизация (SEO). Основой опыта взаимодействия пользователя с онлайн-миром опираются на поисковые сайты. SEO охватывает исследование ключевых слов, важных для поиска и обеспечивает соответствующей их плотности в контенте сайта.

4. Контент-маркетинг. Когда мы предоставим клиенту возможность получить больше информации о продукте, расскажем, как его использовать, поможем разобраться в том, что вызывает затруднения, он начнет доверять нам и взамен совершит покупку, если товар ему и правда нужен.

Таким образом, интернет-технологии позволяют оптимизировать и повысить эффективность всех этапов процесса продвижения бренда. Благодаря интернет-технологиям при минимальных временных и финансовых затратах можно получить более точные и обширные данные. В интернете есть целевая аудитория для любого бизнеса, которая проводит там большое количество времени, это важнейший из плюсов нахождения бизнеса в сети.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Колобанов, Н. Н. Продвижение бренда в digital-сфере / Н. Н. Колобанов // Молодой ученый. – 2021. – № 4 (346). – С. 252-254. [Электронный ресурс]. – URL: <https://moluch.ru/archive/346/77986/> (дата обращения: 02.10.2022).

2. Королева Л.А., Актуальность использования интернет-технологий в разработке малобюджетных стратегий продвижения бренда / Л.А. Королева, В.С. Матина // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2016. – № 11-6. – С. 1149-1153 [Электронный ресурс]. – URL: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=10742> (дата обращения: 02.10.2022).

3. Скотт Д.М. Новые правила маркетинга и PR: Как обращаться напрямую к покупателям с помощью социальных медиа, блогов, новостных релизов, онлайн-видео и вирусного маркетинга / Д.М. Скотт / пер. с англ. М.: Альпина Пабlishерз, 2011. – 349 с.

4. Что такое диджитал-маркетинг? Про основы, принципы и технологии [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://marketing.hse.ru/news/452686021.html> (дата обращения: 02.10.2022).

Голиков П.Г.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.02 Менеджмент*

Научный руководитель:

к.т.н., доцент кафедры экономической теории

Грячих М.В.,

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

Golikov P.G.

1st year student pediatrics

38.03.02 Management

Scientific adviser:

Goryachikh M. V.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

SOME ASPECTS OF DIGITALIZATION OF THE EDUCATION SYSTEM

Аннотация: рассмотрены аспекты цифровизации системы образования, переместившейся из сферы воспроизводства человеческого капитала в сферу услуг.

Ключевые слова: цифровизация, система образования, цифровые носители информации, цифровое обучение.

Annotation: aspects of the digitalization of the education system, which has moved from the sphere of reproduction of human capital to the service sector, are considered.

Keyword: digitalization, education system, digital media, digital learning.

Образование является фундаментальной основой развития экономики, так как, с одной стороны, на систему образования возложена функция воспроизводства высококвалифицированных кадров, а с другой – именно в системе образования проходит процесс социализации, формируется понимание ценностных ориентиров, уважение к государству и праву, осуществляется воспитание индивида. Вместе с тем система отечественного образования из сферы воспроизводства человеческого капитала, переместилась в сферу услуг. Ранее система образования опережала процессы, проходящие в социально-экономической сфере, работая на перспективу, формируя кадры для новых отраслей экономики, занимаясь подготовкой кадров для сфер, которые только должны были появиться: космонавтика, ядерная энергетика и др. Сейчас же основной запрос на образовательные услуги формируется со стороны населения, отражая представления последнего о престижности и успешности той или иной профессии, что впоследствии приводит к переизбытку кадров в одних отраслях и недостатку в других. Кроме того, уже в процессе профессиональной деятельности возникает потребность в приобретении новых компетенций, переобучении, повышении квалификации. Все это, как правило, проходит в условиях полной занятости в трудовом процессе, без отрыва от рабочего места и нехватки времени. В этой связи растет запрос на новые образовательные программы, дающие возможность обучающемуся самостоятельно определять, исходя из индивидуальных особенностей, степень учебной нагрузки, время обучения и направленные на дистанционный формат [1].

Современное общество находится в состоянии кардинальной трансформации, обусловленной развитием цифровых технологий. Не является исключением и система

образования. Хотя исследования аналитиков показывают, что заменить роботами или цифровыми алгоритмами преподавателя в учебном процессе в ближайшее время не предоставляется возможным, образование является одним из главных источников и адептов применения новых информационных технологий [2]. Цифровизация в образовании заключается в переходе к системе электронного обучения. Данный переход содержится в том, что вся информация переводится с физических носителей на цифровые. Примерами этого являются электронные учебники и сборники, видеокурсы и аудиокниги. При этом изменение самой информации не происходит, и она никак не искажается, а лишь принимает электронную структуру.

Развитие цифровых технологий происходит стремительно. С одной стороны, такое бурное развитие дает все больше возможностей для эффективной работы, учебы и досуга. Но, с другой стороны, среди такого обилия возможностей легко потеряться в обилии информации. В этой ситуации важно понимать, что разнообразие и «продвинутость» применяемых информационных технологий не гарантируют качественного образования сами по себе. Цифровые технологии – это инструмент. Но даже самый совершенный инструмент бесполезен в руках человека, не обладающего соответствующей квалификацией. А может быть даже так, что слишком большое количество цифровых технологий, применяемых в образовательном процессе, будет отвлекать от его содержательной части, или задаст такую сложную образовательную кривую, что учиться будет просто некогда [3]. В заключение следует отметить, что оцифровка образования способствует улучшению обучения, делает его интереснее для обучающихся и продуктивнее.

Следует выделить такие аспекты процесса цифровизации в сфере образования:

1. Персонализированное обучение. Не все обучающиеся воспринимают новые знания одинаково. Способ обучения варьируется от студента к студенту. В традиционной обстановке в аудитории разработка методов обучения, основанных на конкретных потребностях студентов в обучении, практически невозможна. С необходимостью завершения курса в установленные сроки преподаватели не могут сосредоточиться на индивидуальных потребностях учащихся в обучении. Это, в свою очередь, может привести к отсутствию интереса среди студентов и влияет на эффективное обучение. Однако с цифровой трансформацией в сфере образования эту проблему можно преодолеть. Цифровое обучение позволяет разрабатывать учебную программу и курсы в соответствии со способностями и темпом обучения отдельных студентов. Это позволяет студенту учиться в своем собственном темпе, что приводит к повышению производительности и лучшей производительности.

2. Улучшенный обмен. Благодаря разработке образовательных приложений легкость обмена образовательным контентом значительно возросла. Хотя совместное использование образовательных ресурсов раньше занимало много времени, теперь это возможно одним щелчком мыши. Выполнение групповых заданий больше не является сложной задачей. Скорее, это кажется интересным для студентов из-за способности легко делиться важной информацией. С образовательными приложениями работа над групповыми заданиями стала относительно простой. Это не только создает связанную среду обучения, но и способствует координации между студентами. Это помогает улучшить навыки совместной работы и улучшить результаты обучения.

3. Большая вовлеченность обучающихся. Цифровизация сделала учебную среду более привлекательной для студентов. При традиционном подходе студенты показали меньший уровень вовлеченности, поскольку они были ограничены классом с одним преподавателем, учебниками и одним и тем же подходом к обучению. Но благодаря цифровизации способ обучения эволюционировал. Теперь студенты могут легко получить доступ к широкому спектру видеоконтента, интерактивным занятиям и многому другому. Это делает процесс обучения более интересным для студентов, увеличивает их любопытство, стремление узнать больше. Более того, разработка образовательных приложений приносит захватывающие функции и предлагает больше вовлеченности для обучающихся. С увеличением вовлеченности студенты могут продолжать обучение и расширять свою базу знаний. Кроме

того, цифровая платформа предоставляет студентам возможность учиться у ведущих преподавателей по всему миру.

4. Предоставление дополнительной информации. В век Интернета поиск подходящей информации обо всем и обо всем уже не является сложной задачей. Благодаря цифровизации студенты могут легко и бесплатно пользоваться всей необходимой информацией. Все, что им нужно, это иметь подключение к Интернету, чтобы получить доступ к свободно доступной информации. Студентам больше не нужно полагаться на ограниченные книги, которые доступны в библиотеке. Вместо этого они могут воспользоваться огромным количеством информации и расширить свои знания. Это позволяет студентам находить много новой и интересной информации, тем самым приводя к лучшему обучению и росту. Кроме того, возможно и изучение собранной информации в удобное для них время.

5. Развивает подотчетность и самомотивацию. Оценка успеваемости студентов стала легкой в цифровой среде. Цифровое обучение предоставляет студентам возможность измерять производительность, а также находить соответствующие решения для развития своей образовательной траектории. С разработкой специальных приложений обучающиеся могут пройти тесты самооценки, и узнать, где они находятся. Как самостоятельный и самомотивирующий подход, онлайн-обучение позволяет студентам найти свои слабые стороны и способы их улучшения.

6. Расширяет возможности обучения для преподавателей. Цифровизация в сфере образования – это благо не только для студентов, но и для педагогов. Это помогает преподавателям улучшить свой подход к обучению, основанный на потребностях студентов. Эволюция в секторе образования через цифровизацию привела к серьезному сдвигу. Это помогает сделать обучение легким для студентов. Цифровизация увеличивает взаимодействие между обучающимися и преподавателями, тем самым способствуя повышению качества образования.

Цифровизация системы высшего образования влечет за собой необходимость пересмотра технологической составляющей учебного процесса. Возможности цифровых технологий в обучении огромны, однако при этом необходимо учитывать ресурсные затраты при внедрении передовых технологий. Некоторые инновационные образовательные технологии крайне требовательны к материально-техническому обеспечению учебного заведения, тогда как другие пусть и обладающие меньшим инновационным потенциалом позволяют добиться стабильных положительных эффектов. Рациональные приоритеты при выборе технологий, отвечающих требованиям и потребностям цифрового общества способны снизить затраты и быстро достичь желаемых результатов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шпилевская Е.В. Цифровизация образовательных программ: ответ на запросы современной экономики / Е.В. Шпилевская, Э.А. Камерова, А.В. Хижная // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление 2021. - N10 (137). – С. 27-30.
2. Буцык С.В. «Цифровое» поколение в образовательной системе российского региона: проблемы и пути решения // Открытое образование. – 2019. – No 1. – С. 27–33.
3. Розанова А.А., Розанов Ф.И. Проблемы цифровизации современной образовательной системы // Труды БрГУ. Серия: Экономика и управление. - 2021. – С.142-145.

Голосова С.В.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры экономической
теории*

Волошин А.И.,

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

Golosova S.V.,

1st year student pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

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

ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОСИСТЕМЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

FORMATION OF THE ECOSYSTEM OF THE DIGITAL ECONOMY OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В данной работе рассматривается значимость создания институциональной экосистемы цифровой экономики, отвечающей приоритетам неоиндустриализации РФ, выделяются основные компоненты институциональной экосистемы цифровой экономики РФ и выявляются институциональные барьеры, препятствующие формированию институциональной среды цифровой экономики и система мер по их преодолению.

Ключевые слова : цифровая экономика, экосистема, цифровизация, институциональная экосистема, технологии

Annotation : This paper examines the importance of creating an institutional ecosystem of the digital economy that meets the priorities of the neo-industrialization of the Russian Federation, highlights the main components of the institutional ecosystem of the digital economy of the Russian Federation and identifies institutional barriers that hinder the formation of the institutional environment of the digital economy and a system of measures to overcome them

Keywords : digital economy, ecosystem, digitalization, institutional ecosystem, technologies.

На сегодняшний день мы являемся свидетелями формирования и становления нового типа экономики – цифровой экономики, фундаментом которой выступают цифровые экосистемы.

Главной отличительной чертой цифровых экосистем является то, что они за счет платформы объединяют продукты или услуги, создавая дополнительную ценность для участников экосистемы при пользовании сразу несколькими из них с точки зрения удобства и финансовой привлекательности. Таким образом, в экосистеме формирование ценности для клиента осуществляется в рамках не отдельных продуктов, а совместного создания ценности всеми заинтересованными сторонами.

Функционирование в рамках цифровой экосистемы способствует: повышению конкурентоспособности каждого из ее участников, появлению организаций на новых рынках, снижению издержек на привлечение новых клиентов, повышению лояльности клиентов, росту клиентской базы, получению прибыли от непрофильных видов деятельности, повышению инвестиционной привлекательности, усилению бренда и

увеличению стоимости бизнеса.

Внутреннее экономическое развитие страны может быть обеспечено развитием цифрового предпринимательства, например, за счет местных предприятий – разработчиков технологий либо предприятий, адаптирующих уже имеющиеся технологии, которые используют рыночные возможности на базе технологий, а также технологии, созданные в других странах, для улучшения традиционных бизнес-процессов [1].

К основным компонентам институциональной экосистемы, формирующейся цифровой экономикой РФ можно отнести:

1. Развитие существующих и формирование новых институтов экосистемы цифровой экономики, благодаря которым внедряются и распространяются правила и нормы поведения хозяйственных субъектов в цифровой среде. Каждый институт является эволюционно сложившейся типовой моделью функциональной структуры организации (предприятия, банка, ассоциации, частного или государственного фонда). Институты располагают уникальным составом видов однородных институций, способствующих формированию типовой организации в условиях цифровой экономики.

2. Институции экосистемы цифровой экономики, социально закрепляемые в качестве «статусных функций» хозяйственных субъектов и являющиеся обособленными видами деятельности. Институции выступают необходимой движущей силой любой конкурентной деятельности, в том числе осуществляемой с помощью цифровых технологий. Именно институции позволяют выстраивать отношения между хозяйственными субъектами в цифровой среде, а также функционируют системы разделения общественного труда в цифровой экономике на основе правил, норм, статусов и стандартов.

3. Развитие организаций, с помощью которых происходит реализация институций, обучение им и передача знаний новым агентам цифровой экономики для их дальнейшего улучшения. Организации выступают как формы социальных связей между хозяйственными субъектами в процессе производства, которые определяют элементарную структуру общества в условиях цифровой экономики. Такими организациями могут являться индивидуальные и ассоциативные агенты хозяйственной деятельности в цифровой среде: информационные сети и базы, платформы, малый, средний и крупный бизнес.

Создание институциональной экосистемы цифровой экономики РФ как важный компонент, определяющий её функциональную специфику, требует преодоления определенных сложностей в формировании институциональной среды.

Цифровой модернизации экономики РФ препятствуют такие институциональные барьеры:

- дискретность институционального пространства формирующейся цифровой экономики;
- не системность процессов формирования институциональной среды цифровой трансформации экономики;
- несоответствие качественных характеристик институтов цифровой экономики императиву успешного осуществления ими регуляторных функций;
- недостаточная эффективность выполнения уже созданными институтами экосистемы цифровой экономики функции детерминированная вектора экономических изменений в хозяйственной системе [2].

Таким образом, достижение цели обеспечения ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере напрямую связана с формированием необходимого качества и количества кадров, обладающих необходимыми компетенциями, способствующих достижению целей цифровизации. Значимость цифровизации экономических и производственных процессов на основе создания не только прогрессивной технологической экосистемы, но и релевантной институциональной экосистемы цифровой экономики РФ, обеспечивающие конкурентоспособность, устойчивое и безопасное развитие страны.

Поэтому реализация задачи обеспечения подготовки высококвалифицированных кадров для цифровой экономики является одной из основополагающих, оказывающей влияние на достижимость остальных задач, реализуется в образовательной среде и зависит

от эффективности ее функционирования, так как именно благодаря использованию образовательной среды формируются необходимые кадры.

Благодаря всему вышеперечисленному можно сделать вывод, что российский рынок экосистем пока что находится в стадии формирования, но при правильном подходе имеет хорошие перспективы интеграции в активно формирующуюся цифровую экономику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровые экосистемы организаций [электронный ресурс] режим доступа: <https://doi.org/10.21686/2413-2829-2022-1-139-147>

2. Концепции развития экосистем в рамках цифровой экономики[дидактический ресурс] / А.В. Гарькуша, Е.Б. Шелудько // Сборник научных статей участников 20-й Международной научно-практической конференции в рамках III Московского академического экономического форума. Курск, 2021. С. 68-72.

Горло К.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Линский Д.В.,*

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

Gorlo K.V.,

2nd year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Linskiy D.V.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

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

ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

DIGITAL SOCIETY AND THE DEVELOPMENT OF ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: В работе рассматриваются аспекты цифрового развития общества и экономики в целом на современном этапе. Показана роль влияния экономики и глобальных событий на общество. Был осуществлен краткий анализ тенденции развития экосистем в цифровом обществе. Исследованы основные направления развития цифрового общества.

Ключевые слова: цифровизация, индустриализация, потенциал, промышленная революция, производительности труда.

Annotation: The paper considers aspects of the digital development of society and the economy as a whole at the present stage. The role of the influence of the economy and global events on society is shown. A brief analysis of the ecosystem development trends in the digital society was carried out. The main directions of development of the digital society are investigated.

Keywords: digitalization, industrialization, potential, industrial revolution, labor productivity.

Стремительное развитие информационной среды и цифровизации привело к разработке концепции цифрового общества. Вместо обещанного прогресса пришли новые социальные и экономические проблемы. Проблемы информационного общества находятся в русле развития новых отношений, формируются негативные условия и новые конфликты как для привычной нам экономике, так и для общества.

Понятие информационное, а затем и цифровое общество, появилось в научной литературе с 70-х годов прошлого века, когда пришло время постиндустриального пространства.

Итак, между терминами "постиндустриальный" и "цифровой" нужно поставить знак равенства, так как в повседневной деятельности не обойтись без новых знаний, технологий и «инноваций».

В свою очередь, в постиндустриальном обществе приоритет отдается сфере услуг, они доминируют над производством. В них количество работающих людей увеличивается с каждым годом (Например: около 70% ВВП и более 80% занятости в США)[1, с.20]. По большей части это происходит из-за сокращения работы промышленных предприятий и осуществление их в страны «третьего» мира и Азиатских государств. И все это несмотря на проблемы информационного общества, которые, несомненно, возникнут в процессе жизнедеятельности.

Каждый из нас слышал термин «Четвертая промышленная революция», который идет в ногу с понятием Цифровое общество, и вместе они символизируют о новом витке развития мировой экономики. Проанализируем это.

Ведь всякая производственная промышленная революция предусматривает ускорение темпов роста производительности труда. Среднегодовые темпы роста этого показателя в 2009-2017 годах были меньше, чем в 2000-2008 годах. В нулевых годах, за последние 20 лет XX века, они были ниже средних показателей. С начала XXI века не было таких малых темпов роста производительности труда как 2010-е годы. Нынешняя интернет-экономика, с которой пытаются увязать 4-ю промышленную революцию, используется не на производстве и не на реальной экономике, а в сфере обращения: маркетинг, реклама и финансы. Первая промышленная революция, ядром которой были: уголь, завод, телеграф, длилась около 50-60 лет и своего пика достигла в 1868-1892 годах и предоставила прирост ежегодной производительности труда 2-2,2%. 2-я промышленная революция: это ДВС, конвейер, нефть – длилась около 35 лет, средний рост производительности труда - 2,3%. 3-я промышленная революция, конец которой в данный момент переживает ядро кап-системы – самая кратковременная, менее жизнеспособная, быстро истратившая прирост производительности – менее 2% за 25 лет. Далее, в начале 21-го века производительность труда непрерывно убывала, составляя в настоящее время, в расчете по ВВП, за исключением сферы обращения государственных услуг, немногим более 0,4%. В такой ситуации не о какой новой промышленной революции ни можем вести речь. Идет процесс спада в промышленности, и революционности. В лучшем случае не революция, а инволюция, которую пытаются продемонстрировать, как прогресс в сфере, именно, промышленности и как революцию. [2, 3, 7]

Это стало особенно видно после начала эпидемии COVID-19. В разные моменты между февралем и маем 2020 года, стремясь сдержать пандемию, правительства всего мира приняли сознательное решение о закрытии большей части своих экономик. Последствия этих решений казались тем более драматичными, потому что они касались, прежде всего, сферы услуг, сектора, который традиционно более защищен, чем другие отрасли (например, строительство или производство), от циклических колебаний экономического роста. Следовательно, сектор услуг, который представляет собой самый крупный компонент экономической деятельности в любой развитой экономике (около 70% ВВП и более 80% занятости в США), больше всего пострадал от пандемии.[1, гл.1.2.2.1] По данным ОЭСР (Организация экономического сотрудничества и развития), непосредственным ежегодным воздействием «выключения» экономики могло бы стать сокращение ВВП в странах G7 на 20–30%.[4] А также, согласно модели, полный месяц экономической «спячки» приведет к потере 1,2% роста в Нидерландах в 2020 году, а три месяца - 5%.[5].

Принимая во внимание важность услуг для роста ВВП (чем богаче страна, тем больше значение услуг для роста), можно сделать вывод, что экономика лидирующих стран держится на секторе услуг, а не промышленных мощностях, как это было ранее.

Макроэкономические и макросоциальные последствия эпидемии часто длятся около 40 лет, то есть в течение жизни 2 поколений.[6] В глобальном масштабе восстановление рынка труда может занять десятилетия, поскольку в ближайшем будущем ситуация ухудшится, поскольку к пандемии добавятся роботизация и автоматизация. И рецессия, вызванная пандемией, становится дополнительным стимулом для роботизации [1, глава 1.2.1.]. Ускорение технических инноваций приведет к снижению затрат на рабочую силу, и в первую очередь пострадают низкооплачиваемые работники, выполняющие рутинную работу. Рынок труда будет разделен на высокооплачиваемые виды неавтоматизированной и автоматизированной работы, а все остальные останутся на периферии социальной иерархии [1, гл.1.2.2.2.].

Пандемия усилит существующие формы неравенства: социальное, экономическое, медицинское, психологическое. В постпандемическом мире это будет в ущерб бедным, производители лекарств и владельцы больниц будут в лучшем положении. Основными бенефициарами высокого спроса будут: BigTech; страховые компании; структура, которая обеспечивает здравоохранение; Big Pharma; компании, связанные с компьютерами плюс

информационные платформы; автоматизированная роботизированная промышленность; крупные и сверхкрупные корпорации.[1, гл..1.3.1][7].

Мы сейчас на перепутье. Одна стратегия развития приведет нас к лучшему миру: более инклюзивному, более справедливому. Другой перенесет нас в беспокойное время, афер и глобальной дезинформации. Надвигающиеся вызовы могут иметь более серьезные последствия, чем мы до сих пор представляли, но наши способности также могут быть больше, чем мы ранее осмеливались полагать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. COVID–19: The great reset : Выпуск 1.0 / Форум издательство. Клаус Шваб, Тьерри Маллере.

2. Интернет сайт [skeptimist.livejournal.com](https://skeptimist.livejournal.com/3105694.html): режим доступа к сайту: <https://skeptimist.livejournal.com/3105694.html>: 10 июля 2019, Большая драка неизбежна: по следам конференции в Санта Фе

3. Интернет сайт [www.nakanune.ru](https://www.nakanune.ru/news/2021/02/06/22594408/): режим доступа к сайту: <https://www.nakanune.ru/news/2021/02/06/22594408/>: 06.02.2021 Четвертая промышленная революция - это уничтожение промышленности, автор: Евгений Чернышёв.

4. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), «Оценка первоначального воздействия сдерживания COVID-19. меры по экономической деятельности», 10 июня 2020 г., https://read.oecd-ilibrary.org/view/?ref=126_126496-evgsi2gmqj&title=Evaluating_the_initial_impact_of_COVID-19_containment_measures_on_economic_activity.

5. CPB Нидерландское бюро анализа экономической политики, «Сценарии экономических последствий коронного кризиса», CPB Сценарии, март 2020, <https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Сценарии-март-2020-сценарии-экономические-последствия-corona-cris.pdf>.

6. Жорда, Оскар, Санджай Р. Сингх и Алан М. Тейлор, «Долгосрочные экономические последствия пандемии», Федеральный резервный банк Сан-Франциско, Рабочий документ 2020-09, 2020, <https://www.frbsf.org/economic-research/files/wp2020-09.pdf>.

7. Интернет сайт [aftershock.news](https://aftershock.news/?q=node/944535&full/): режим доступа к сайту: <https://aftershock.news/?q=node/944535&full/>: 02.02.2021.

Горячих М. В.

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

Goryachikh M. V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Economy Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК НОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

DIGITAL TRANSFORMATION AS A NEW TREND ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация: рассмотрен вопрос проникновения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности современного общества, отмечена дифференциация понимания многогранности трактовки категории «цифровизация» с разных позиций - государства, ученых, предпринимателей и общества; описана цифровая трансформация не только как приоритет для отдельных инновационных компаний, но и как массовое явление для регионов и стран; отмечен перспективный сегмент цифровой экономики: сфера телекоммуникаций, а также деятельность, связанная с использованием современных компьютеров, планшетов смартфонов и программного обеспечения.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, сфера телекоммуникаций.

Annotation: the issue of the penetration of digital technologies into all spheres of life of modern society is considered, the differentiation of understanding of the versatility of the interpretation of the category "digitalization" from different positions - the state, scientists, entrepreneurs and society - is noted; digital transformation is described not only as a priority for individual innovative companies, but also as a mass phenomenon for regions and countries; a promising segment of the digital economy was noted: the telecommunications sector, as well as activities related to the use of modern computers, smartphone tablets and software.

Keyword: digitalization, digital transformation, telecommunications.

Мир вступил в новую эпоху цифровой глобализации, определяемую непрерывными потоками данных, содержащими информацию, знания, идеи и инновации. По прогнозным данным экспертов BCG (The Boston Consulting Group) к 2020 году примерно 25% мировой экономики перейдет к внедрению технологий цифровизации, позволяющих государству, бизнесу и обществу функционировать более эффективно. Развитые страны, завершив индустриализацию, успешно цифровизируют экономику, ускоренными темпами развивая инновационные технологии, где доминирует искусственный интеллект, автоматизация и цифровые платформы. Развитие современного общества, создание новых и модернизация существующих технологий обуславливают необходимость изменений в «привычной» деятельности хозяйствующих субъектов. XXI век значительно актуализировал сферу исследований для ученых и практиков, вызванную стремительным развитием и распространением информационно-коммуникационных и цифровых технологий. Вышеупомянутые технологии выступают фундаментом цифровой экономики, интерес к формированию и развитию которой усиливается с каждым годом не только мировым, но и российским сообществом. Реализация информационно-коммуникационных возможностей и преимуществ новейших технологий, необходимость приобретения лидирующих позиций и укрепления конкурентоспособности секторов экономики в современном цифровом мире требуют от правительства взвешенной политики по цифровизации, либерализации регулирования, адаптации нормативной базы, стимулирования инвестиций для продвижения

цифровой экономики, учитывая собственные традиции и опираясь на научную основу теорий и концепций экономического развития.

Цифровая трансформация экономик мира, процессов производства и услуг является одной из передовых тенденций, которую исследуют ученые, изобретатели, журналисты и практики. Проблематика выявления основных драйверов цифровизации экономики и их значение для общественного развития раскрывается в научных трудах известных зарубежных ученых, среди которых можно выделить работы Б. Ван Арка, Д. Энгельбарта, Дж. Ликлайдера, Р. Липси, Д. Стиглица и т.д. Обоснованные идеи по цифровизации экономик высказывали западные журналисты и практики — В. Айзексон, Дж. Уэйлз, Б. Гейтс. Среди отечественных ученых исследуемой проблематике уделяли А.А. Волкова, И.В. Капустина, Г.А. Карпова, И.Д. Котляров, Г.Н. Андреев, Ю.М. Акаткин, Т.Г. Богатырева, А.В. Бабкин, С.Д. Бодрунов, Ю.В. Вертакова, С.Ю. Глазьев, В.В. Макаров, Р.В. Мещеряков, В.Ф. Минаков, А.В. Олексин, В.А. Плотников, М.Н. Руденко, Т.О. Толстых, В.В. Трофимов, В.А. Цветков, Е.В. Шкарупета, А.А. Энговатова и многие другие. Вместе с тем следует заметить, что многогранность, многоаспектность и дискуссионность отдельных вопросов по цифровизации предопределяет необходимость дальнейших исследований влияния информационно-коммуникационных (цифровых) технологий на развитие экономики.

Некоторые ученые и практики рекомендуют использовать термин «цифровизация» как омоним, поскольку приведенная категория достаточно многогранна и имеет значительное количество трактовок. Общей целью цифровизационных процессов в экономике является перестройка производства в более гибкое и приспособленное к реальным условиям, что повышает конкурентоспособность государства в «цифровом мире». Цифровизация является средством получения ожидаемого результата, который отвечает требованиям и потребностям общества и устраивает производителей и владельцев бизнеса возможностью получения высокой прибыли.

На сегодняшний день актуальным является вопрос активного проникновения цифровых технологий во все сферы жизнедеятельности современного общества. Правительствами стран мира, а также бизнес-сообществом признана необходимость интенсификации процессов цифровой трансформации экономики с целью достижения конкурентоспособных позиций в формирующемся цифровом пространстве новой мировой экономики [1]. Если ранее цифровая трансформация была приоритетом только для отдельных инновационных компаний, то сегодня она стала массовым явлением, а соответствующие проекты – важными для успеха не только отдельных компаний, но также регионов и стран. Самым перспективным в развитии сегментом цифровой экономики является сфера телекоммуникаций, а также деятельность, связанная с использованием современных компьютеров, планшетов смартфонов и программного обеспечения. Происходящие изменения в современном цифровом мире вызывают повышенный спрос на развитие науки и цифровых технологий. Глобальная трансформация проникает на мировые рынки под воздействием ключевого фактора производства – данные и технологии в цифровом виде [2].

Цифровизация производственных или управленческих процессов не ограничивается обычной автоматизацией внутренних процессов предприятия, поскольку предполагает перевод части работы персонала в программное обеспечение. За счет цифровизации рабочих процессов предприятия уменьшают количество действий, необходимых для выполнения задач, сокращается бумажная работа, значительно уменьшается количество ошибок и повышается производительность труда персонала. Сохранение обычных алгоритмов работы в неизменном виде может привести к отставанию от конкурентов, которое ликвидировать в дальнейшем будет очень проблематично.

Дифференциация понимания многогранности трактовки категории «цифровизация» рассматривается с четырех позиций - государства, ученых, практиков (предпринимателей) и общества, поскольку толкование вышеприведенного понятия значительно видоизменяется в зависимости от сферы его применения, категории лиц, дававших определение и конечной цели предоставления. С научной точки зрения (обычно в научном сообществе нет единства в этом вопросе) — это процесс эволюции экономических, социальных, производственных,

технико-технологических, организационных, управленческих и других отношений внутри общества, изменение их субъективно-объективной ориентированности, вызванной развитием информационно-коммуникационных (цифровых) технологий. Для подавляющего большинства практиков и бизнесменов, цифровизация — это механизм изменения общей бизнес-модели ведения предпринимательства для получения новых улучшенных характеристик работы с целью овладения конкурентными преимуществами, создания прибавочной стоимости и повышения эффективности существующих бизнес-процессов.

Общество видит в цифровизации совершенно новую парадигму развития нации, основанную на повседневном и повсеместном использовании цифровых технологий, что обеспечит оперативность обмена данными и скорость доступа к информации и базе знаний. Проведенный анализ научной литературы позволяет утверждать, что специфика трактовки категории «цифровизация» напрямую зависит от субъекта определения, что влечет за собой неоднозначность трактовки изучаемого понятия и подчеркивает дискуссионность отдельных положений и утверждений. Процесс цифровизации экономики базируется на обобщении имеющегося практического опыта и сформулирован в виде основных положений, обстоятельств, требований и практик, которые положены в его основу, т.е. хозяйствования. Принципы цифровизации экономики – основные законы, положения и движущие силы продвижения информационно-коммуникационных технологий в повседневную жизнь государства, предприятий и социума. Единственным фундаментальным принципом цифровизации является идея улучшения процессов жизнедеятельности людей за счет применения современных технологий в разных сферах общественной жизни. Основой деятельности экономических субъектов, функционирующих с использованием основных принципов цифровизации, является необходимость удовлетворения общественных потребностей наиболее эффективным — цифровым способом. Цифровизация стремительно проникает в повседневную жизнь людей, предоставляя новые возможности для всех секторов экономики страны в разрезе модернизации методов работы и управления, изменяя производственные процессы, каналы реализации и способы взаимодействия с поставщиками и покупателями. Преимущества от цифровизации для общества очевидны, поскольку пользователями цифровых продуктов и услуг выступает само население, которое имеет возможность получать скоростной доступ к Интернету, информации и базам знаний, делая нашу жизнь более комфортной и удобной, то есть отвечающей реалиям настоящего.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шершнёва А.В., Соенко Ю.А. Особенности цифровой трансформации экономики в странах СНГ // Повышение конкурентоспособности социально-экономических систем в условиях трансграничного сотрудничества регионов: сборник материалов IX международной научно-практической конференции. Отв. редактор А.В. Олифинов. Издательство: ООО «Издательство Типография «Ариал», Симферополь. 2022. С. 193-196.
2. Леднева О.В. Статистическое изучение уровня цифровизации экономики России: проблемы и перспективы // Вопросы инновационной экономики. 2021. Том 11. №2. С. 455-470.

Горячих С. И.

студент 1 курса направления
подготовки 38.03.01 Экономика,
направленность «Цифровая экономика»,
ГБОУ ВО РК «КИПУ имени Февзи Якубова»,

Научный руководитель:

Горячих М. В.,

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

Goryachikh S.I.,

1st year student, 38.03.01 Economics,
«Digital Economy»
SBEIHE RC CEPU named after Fevzi Yakubov

Scientific adviser:

Goryachikh M. V.,

Ph.D., Associate Professor
of Economy Theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ

FEATURES OF MEASUREMENT AND EVALUATION OF RESULTS OF DIGITAL TRANSFORMATIONS IN THE ECONOMY

Аннотация: Рассмотрена важность роста роли цифровой трансформации во всех видах жизнедеятельности общества, отличие цифровой трансформации от цифровизации. Представлены ключевые особенности измерения и оценки результатов цифровых трансформаций в экономической системе государства.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, блокчейн, онлайн-среда.

Annotation: The importance of the growth of the role of digital transformation in all types of social life, the difference between digital transformation and digitalization is considered. The key features of measuring and evaluating the results of digital transformations in the economic system of the state are presented.

Keyword: digitalization, digital transformation, blockchain, online environment.

Одним из стратегических направлений развития РФ выступает цифровая трансформация государственного управления, построенная на основе создания единой системы сбора, учёта и анализа социально-экономических показателей, перевод проверок бизнеса в дистанционный формат, автоматизация бюджетного процесса и учёта. Отличительной чертой цифровой трансформации от цифровой экономики выступает то, что цифровая трансформация затронет не только экономическую, но и социально-культурную и политическую сферы. Таким образом, цифровые услуги напрямую затронут жизнь каждого человека.

Проблемы, связанные с пандемией последних лет, показали важность роста роли цифровой трансформации во всех видах жизнедеятельности. Локдаун не только заставил говорить о цифровой трансформации, но и делать решающие шаги по сохранению бизнеса [1].

Сегодня возможно уверенно рассуждать о развитии следующего этапа в сфере общественного развития – цифровой трансформации общества. Существенным отличием

цифровой трансформации от цифровизации является наличие масштабной стратегии изменения общества, план которой основан на понимании цифрового окружения и готовности постоянно адаптироваться по мере внедрения передовых цифровых технологий. Развитие технологий, возрастающая конкуренция, стремление диверсифицировать источники дохода становятся для предприятий ключевыми стимулами внедрения наиболее эффективных подходов в области цифровой трансформации [2].

Для решения этих и других задач, связанных с проблемами измерения и оценки результатов цифровых трансформаций, необходимо реализовать ряд мероприятий, а именно:

1) сделать цифровую экономику видимой в экономической статистике. Измерение цифровых преобразований и их воздействия требует разработки индикаторов, которые дополняют представленные в традиционных системах подсчета, например, используемые для измерения ВВП и торговых потоков;

2) учитывать экономические последствия цифровой трансформации: цифровые технологии внедряются как часть бизнес-процессов вместе с трудом, капиталом и информацией для повышения производительности;

3) поощрять измерение влияния цифровой трансформации на социальные цели и благосостояние населения;

4) разработать новейшие междисциплинарные подходы к сбору данных. Учитывая темпы технологических изменений, вполне понятно, что пока еще невозможно раскрыть все масштабы цифровой трансформации;

5) проводить мониторинг технологий, лежащих в основе цифровой трансформации, особенно таких как Интернет вещей, искусственный интеллект и блокчейн. Ряд быстроразвивающихся технологий призваны стать движущей силой следующего этапа цифровой трансформации. Ожидается, что Интернет вещей, экосистема, в которой приложения и сервисы управляются данными, собранными из устройств, действующих как датчики и взаимодействующих с физическим миром, будет расти в геометрической прогрессии, сочетая многие миллиарды устройств за относительно короткое время;

6) улучшить измерение данных и потоков данных. В последние годы масштабы использования данных и их важность для многих бизнес-моделей и процессов увеличились очень быстро. Однако существуют существенные проблемы, связанные с оценкой данных как входных параметров для бизнеса. В частности, перемещение данных между организациями может происходить быстро и с малыми затратами. Более того, разные компании могут получать ценность из одних и тех же данных в одно и то же время, не уменьшая при этом того, что другие могут с ними делать. Впрочем, ценность данных сильно зависит от контекста (например, от того, где содержится информация и от того, как она используется);

7) определить и измерить потребности в навыках для цифровой трансформации. Развитие цифровой экономики и ее приложений, таких как аналитика «больших данных», облачные вычисления и мобильные приложения, увеличивает спрос на определенные недостатки. На работе нехватка специалистов в сфере ИКТ может усугубляться управленческими препятствиями на пути развития новых бизнес-моделей, новых организационных структур и новых методов работы. В то же время растет спрос на дополнительные навыки, такие как способность собирать и анализировать информацию, общаться в социальных сетях, брендовые продукты на платформах электронной коммерции и т.п. Эта тенденция также усугубляет необходимость для пользователей изучать то, как искать и выбирать среди множества мобильных приложений, и знать, как защитить себя от цифровых угроз («цифровая гигиена»);

8) определить меру доверия в онлайн-среде. Управление рисками безопасности, конфиденциальности и защиты прав потребителей в Интернете, а также общий уровень доверия населения к онлайн-средам стали ключевыми вопросами политики, поскольку отдельные лица, предприятия и правительства переносят значительную часть своей повседневной деятельности в Интернет;

9) создать систему оценки влияния для цифровых правительств. Правительства постепенно внедряют цифровые технологии, чтобы стимулировать инновации в

проектировании, эксплуатации и предоставлении услуг. Переход от использования цифровых технологий от повышения эффективности (электронное правительство) к использованию их для влияния и формирования результатов государственного управления (цифровое правительство) должен позволить правительствам лучше реагировать на более широкие политические императивы, такие как общественное доверие, социальное благополучие и общественное участие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

3. Пешкова Г.Ю., Фёдоров К.Ф. Цифровая трансформация. Реализация новой тенденции развития цифровой экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2022. №9 (1). С. 113-117.
4. Мартынова Ю. А., Романова И. В. Цифровая трансформация в России: причины замедления и методы поддержки государства // Актуальные проблемы экономики и управления. 2021. No 4. С. 56–60.

Грудева А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
40.04.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

ФГАОБУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Grudeva A.V.

*1st year student of the direction
of training 40.04.01 Jurisprudence.*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА И ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ

DIGITALIZATION OF BUSINESS AND E-COMMERCE

Аннотация: В представленной работе проведен анализ актуальности цифровизации в сфере бизнеса. Исследованы основные направления в электронной коммерции. Проведен анализ поддержки государства в сфере онлайн-продаж. Методы исследования: аналитический метод, обзорный метод.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, малый и средний бизнес, экономика, электронная торговля, маркетплейс.

Annotation: In the presented work, the analysis of the relevance of digitalization in the business sphere is carried out. The main directions in e-commerce are investigated. The analysis of state support in the field of online sales is carried out. Research methods: analytical method, review method.

Keywords: digitalization, digital technologies, small and medium business, economy, e-commerce, marketplace.

В настоящее время субъекты малого и среднего бизнеса сталкиваются с новыми вызовами, связанными с цифровизацией, пандемией, замедлением роста мировой торговли, торговыми войнами, разрушениями глобальных цепочек поставок, что, очевидно, заставляет совершенствоваться и искать новые подходы развития бизнеса. В условиях глобализации экономики, развитие цифровых технологий, является необходимым условием ведения бизнеса. Цифровизация способствует оптимизации многих производственных процессов, позволяя экономить время, средства и ресурсы [1].

Наиболее современный подход торговли, осуществляется через онлайн-торговлю, основным направлением совершенствования организации экономической деятельности является использование новейших разработок в цифровизации.

Современная экономика на сегодняшний день характеризуется электронной торговлей, то есть существует альтернатива реальному рынку – маркетплейс. Торговые площадки (маркетплейсы) отличаются друг от друга сферой деятельности, способами взаимодействия с пользователями. Такие крупные проекты, как Wildberries или Ozon - далеко не единственные торговые площадки [2]. Кроме них существуют и другие, более узко специализированные. Часто интересные примеры нишевых торговых платформ остаются незамеченными на фоне таких гигантов, как Ozon, Wildberries, AliExpress. Среди достаточно популярных следует выделить:

– BlaBlaCar - сервис, который помогает найти попутчиков для путешествий по всему миру и доехать в нужную точку за сравнительно меньшую плату. На платформе пользователи размещают информацию о своих предстоящих маршрутах и выбирают подходящее направление среди объявлений пользователей;

– osaGo - рынок для автомобилистов. С его помощью можно решить повседневные потребности автовладельцев: найти автосервис, вызвать эвакуатор, проконсультироваться с адвокатом. На сайте зарегистрировано более 1000 сервисов, более 2500 экспертов.

– Experum - платформа для предпринимателей, где можно найти подходящего эксперта или наставника по развитию бизнеса. На веб-сайте проекта представлены предложения от более чем 2000 экспертов, которые помогут компании расти быстрее [2].

Развитая современная цифровизация – ключ успеха больших продаж на электронных площадках, они неразрывно связаны между собой, так как без актуальных цифровых технологий онлайн продажи не были бы такими успешными.

21 января 2021 года были опубликованы материалы по федеральному проекту «Промышленный экспорт», одним из пунктов которого является создание условий для продвижения продукции российских организаций на международных торговых электронных площадках (маркетплейсах). Заложенный объем финансирования господдержки к концу 2024 года составит 14 млрд. рублей (накопленным итогом) [3].

Анализ объема финансирования и ожидаемых результатов федерального проекта «Промышленный экспорт» представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Оценка эффективности финансового обеспечения федерального проекта «Промышленный экспорт»

Наименование результата	Год	Объем финансового обеспечения, млн. руб.	Ожидаемый результат объема поддержанного экспорта, млрд. руб.
Созданы условия для продвижения продукции российских организаций на международных торговых электронных площадках (маркетплейсах)	2021	5	2
	2022	5	5
	2023	5	9,5
	2024	5	14

Составлено автором по материалам [3]

Из таблицы 1 видно, что объем финансового обеспечения, выделенное российским экспортерам на продвижение товаров на международных маркетплейсах не меняется, а ожидаемый результат объема поддержанного экспорта с каждым годом увеличивается примерно в 4 раза. Это объясняется тем, что прогнозируется увеличение объемов онлайн-экспорта и предполагается, что он удвоится в течение нескольких лет. Таким образом, можно сделать вывод, что электронная торговля является приоритетным направлением для развития бизнеса, а развитие цифровизации является неотъемлемой частью в данной области.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровая трансформация. Анализ, тренды, мировой опыт. Издание второе, исправленное и дополненное. — М.: ООО «КомНьюс Групп», 2019. — 368 стр., ил.
2. Электронные аукционы – госзакупки будущего [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.buhgalteria.ru/article/elektronnye-auktsiony-goszakupki-budushchego?>
3. Паспорт федерального проекта «Промышленный экспорт» (редакция от 21.01.2021 г.) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nangs.org/docs/minpromtorg-rossii-pasport-federalnogo-proekta-promyshlennyj-eksport-redaktsiya-ot-21-01-2021>

Груздева Ю.В.

аспирант кафедры управления персоналом

Научный руководитель:

Симченко Н.А.

д.э.н., профессор, заведующий

кафедры управления персоналом

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Симферополь, Россия

Gruzdeva Yu.V.

*postgraduate student of the department of
personnel management*

Scientific adviser:

Simchenko N.A.

*Doctor of Economics, professor, manager
department of personnel management*

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

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF DEVELOPMENT OF SOCIAL INSTITUTIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрена институциональная среда в виде пяти групп социальных институтов развития цифровой экономики. Изучены структурные особенности каждой исследуемой группы институтов. Сделан вывод о том, что необходимо проводить активную работу по формированию институциональной среды развития цифровой экономики с акцентированием внимания на основные предложенные институты развития цифровой экономики.

Ключевые слова: Цифровая экономика, социальные институты, институциональная среда.

Annotation: The article examines the institutional environment in the form of five groups of social institutions for the development of the digital economy. The structural features of each studied group of institutions have been studied. It is concluded that it is necessary to carry out active work on the formation of an institutional environment for the development of the digital economy with an emphasis on the main proposed institutions for the development of the digital economy.

Keyword: Digital economy, social institutions, institutional environment.

В настоящее время мы наблюдаем масштабное и ускоренное развитие, и внедрение цифровых технологий во всех отраслях экономики и сферах жизни общества. Стоит отметить, что цифровые технологии кардинально изменяют традиционный уклад экономики, преобразовывая ее в цифровую. В связи с этим развитые страны мира значительное внимание уделяют непосредственно развитию цифровой экономики.

Развитие цифровой экономики стало критически важным направлением для поддержания национальных интересов, информационного и технологического суверенитета, а также конкурентоспособности Российской Федерации на мировом рынке. Цифровизация меняет облик и структуру экономики стран и целых регионов. Цифровизация влияет на спрос на рынке труда, многие профессии теряют свою популярность, а некоторые со временем вообще исчезнут. Увеличивается покупательная способность населения, товары и услуги становятся более доступнее, так как сейчас почти все можно приобрести «online». Внутриотраслевая конкуренция растет, рынки расширяются, конкурентоспособность отраслей отдельных стран на мировых рынках повышается. Основной результат – рост

национальных экономик. Получается, что те, кто активно осваивает цифровые возможности, – компании и граждане, органичной частью жизни которых становятся новые методы и инструменты, – достигают более высоких результатов и получают осязаемые экономические выгоды [1].

Многие исследователи считают, что главной целью успешной цифровизации экономики является трансформация институциональной среды. В модифицированной институциональной среде необходимо создавать условия для развития платформ и технологий, и эффективного взаимодействия субъектов рынков и отраслей экономики, и охватить нормативное регулирование, информационную инфраструктуру, кадры и информационную безопасность [2,

3].

Для того чтобы создать благоприятную институциональную среду развития цифровой экономики, необходимо акцентировать внимание на социальные институты, в рамках которых создаются условия для развития цифровой экономики (нормативное регулирование, кадры и образование, формирование исследовательских компетенций и технологических заделов, культура). Симченко Н.А., Нестеренко Е.С. предлагают институциональную среду рассмотреть в виде пяти групп социальных институтов развития цифровой экономики: институты нормативного регулирования, институты образования, институты культуры, институты науки, институты занятости.

Далее рассмотрим каждую группу институтов детальнее.

1. Институты нормативного регулирования [3]:

- Правовые акты, определяющие целевые установки государственной политики (концепции, программы, доктрины).

- Указы, законы, постановления и распоряжения, определяющие функции органов государственной и исполнительной власти, научных, негосударственных организаций и фондов в части цифровой деятельности.

- Акты Правительства Российской Федерации, утверждающие планы действий в области трансформации экономики на краткосрочную и долгосрочную перспективу. Указанная группа нормативных актов содержит основные положения концепции реформирования науки, цифровизации экономики, инфраструктуры цифровой деятельности, а также мероприятия по стимулированию цифровой экономики.

- Региональное законодательство о развитии цифровой экономики (законы и концепции).

2. Институты образования [3]:

- механизмы переподготовки, повышения квалификации, самообразования, которые обеспечат образование в течение всей жизни, вовлечение в него государственных служащих, лиц старше 50 лет, пенсионеров и инвалидов, высвобождающихся граждан;

- модель компетенций, обеспечивающая эффективное взаимодействие общества, бизнеса, рынка труда и образования в условиях цифровой экономики; - механизм аттестации компетенций цифровой экономики вариативна и согласована с профессиональными и образовательными стандартами, национальной системой квалификаций;

- механизм обеспечения преемственности по уровням образования (общее - среднее профессиональное, высшее) и с трудоустройством (включая воинскую службу), содержания и численности (выпуск - набор) по ключевым

- компетенциям, необходимым для цифровой экономики;

- система цифровой фиксации в образовательном процессе.

3. Институты культуры: виртуальная церковь, imedrese (интернет-медресе начального уровня религиозного образования), иммерсивный театр, «Большой музей», цифровой кинотеатр, кинотеатр 3D, кинотеатр Drive-in, электронная библиотека, виртуальные выставки, квазикоммуникация, виртуальные туры по объектам культуры.

4. Институты науки. Основной целью данной группы институтов, является создание системы поддержки поисковых, прикладных исследований в области цифровой экономики (исследовательской инфраструктуры цифровых платформ), обеспечивающей технологическую независимость по каждому из направлений сквозных цифровых

технологий, конкурентоспособных на глобальном уровне, и национальную безопасность. Следует добавить, что необходимо сформировать систему механизмов выбора перспективных направлений исследований и разработок в области цифровых технологий; создать коммуникационную платформу для взаимодействия участников цифровых платформ и центров компетенций при проведении исследований и разработок по направлениям "сквозных" технологий; создать пилотную цифровую платформу для исследований и разработок по одному из направлений "сквозных" технологий; сформировать нормативно-правовую среду, которая определит взаимодействие между участниками цифровых платформ и бизнеспроцессов[3].

5. Институты занятости [3]:

- «Персональная траектория развития». Государство создаст электронную базу, в которую запишут данные обо всех работающих гражданах. Образование, стаж, должности на прошлой работе, причины увольнения – всё это можно будет посмотреть в личном файле сотрудника;

- Нормативно-правовые акты, обеспечивающие регулирование гибких трудовых отношений, включая дистанционные отношения;

- Механизм Мотивации компаний на создание рабочих мест и обучение своих сотрудников и других граждан базовым компетенциям цифровой экономики;

- Система государственных стимулирующих выплат (индивидуальный цифровой ваучер от государства) на обучение компетенциям цифровой экономики детей и взрослых, включая людей старшего возраста и граждан с ограниченными возможностями здоровья компетенциям цифровой экономики;

- Система нематериальных льгот для отдельных профессий (цифровой аналог нормативов ГТО для всех возрастов);

- Механизм мотивации иностранных граждан на участие в развитии цифровой экономики России;

- Механизм возврата уехавших со стороны специалистов в области цифровой экономики.

Следовательно, мы считаем, что необходимо проводить активную работу по формированию институциональной среды развития цифровой экономики с акцентированием внимания на основные предложенные институты развития цифровой экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. «Цифровая Россия: новая реальность». – Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/~media/McKinsey/Locations/Europe%20and%20Middle%20East/Russia/Our%20Insights/Digital%20Russia/Digital-Russia-report.ashx> (Дата обращения: 12.01.2022).

2. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации». – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> f (Дата обращения: 12.01.2022).

3. Симченко Н.А., Нестеренко Е.С. Структурные особенности социальных институтов развития цифровой экономики // Известия Дальневосточного Федерального университета. – 2018. – № 3 (87). – С. 24-33.

Гунько И.В.

студент 2 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.,

2nd year student, 45.03.01 Philology

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

Ph.D., Associate Professor

Associate Professor of the

Department of Economic Theory

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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE IMPACT OF THE DIGITAL ECONOMY ON THE SERVICES MARKET IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: в данной статье рассматривается влияние цифровой экономики на рынок услуг в Российской Федерации. Определены преимущества введения цифровых технологий в сферу услуг и представлены различные характеристики современной сферы услуг, формирующиеся под влиянием инновационных технологий.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, цифровые сервисы, инновации, услуги, сфера услуг, информационные технологии, цифровые технологии, экономика России, экономическое развитие, информационное развитие.

Annotation: this article examines the impact of the digital economy on the services market in the Russian Federation. The advantages of introducing digital technologies into the service sector are identified and various characteristics of the modern service sector that are formed under the influence of innovative technologies are presented.

Keywords: digital economy, digitalization, digital services, innovations, services, service sector, information technologies, digital technologies, Russian economy, economic development, information development.

Новые технологии вносят всё большие и большие изменения в современный мир. В нынешних реалиях главным двигателем прогресса и экономического роста выступает введение новых цифровых технологий. Цифровые технологии являются неотъемлемой частью жизни современного общества. Каждый день мы сталкиваемся с внедрением цифровых технологий в различные сферы деятельности. И всё больше организаций и предприятий стремятся перенести бизнес-процессы в цифровую среду, тем самым упрощая поставленные задачи. Цифровая экономика является главным двигателям прогресса и экономического развития. Не стала исключением и сфера услуг.

Цифровая экономика представляет собой отображение всех данных в цифровом виде. Перенесение данных в цифровую среду позволяет организациям быстрее ориентироваться в рабочей документации. Также это упрощает поиск нужной информации. Все эти процессы значительно экономят время работников предприятия и упрощают рабочие процессы, создавая новые возможности для развития.

На протяжении многих лет наша страна развивается в области введение цифровой экономики и информационных технологий. Но на данный момент Россия не занимает лидирующих позиций в области информационно-технологического развития, однако имеет большие перспективы в скором времени занять данную позицию [1, с. 70].

Как отмечают Шендо М.В. и Свиридова Е.В., наша страна, несмотря на относительно низкий общий уровень цифровизации, демонстрирует устойчивые темпы роста и находится на пике цифрового развития, тем самым привлекая инвесторов в экономику [5, с. 30].

Усков В.С. считает, что информационный прогресс, достигнутый Российской Федерацией на сегодняшний день, уже в значительной мере оказал влияние на трансформацию сферы услуг. Эти изменения привели к неограниченному масштабированию бизнеса и экспоненциальному снижению ценности создания спроса и цен на услуги для потребителей (транспорт, образование, здравоохранение, туризм и др.), а также в сфере взаимодействия между участниками рынка, государственными службами и службами безопасности [3, с. 5]. Эффективность предоставления услуг в сфере экономики при переходе в цифровой формат обслуживания достигается за счёт сокращения расходов, связанных с содержанием офиса, таких как издержки на аренду помещений, оборудование, охрана, инкассация денежных средств и прочих нужд. С каждым годом количество пользователей, получающих государственные и муниципальные услуги в электронном виде, значительно увеличилось. Это способствует повышению качества услуг и экономии бюджетных расходов как на региональном, так и на федеральном уровнях [4, с. 96].

В социальной сфере повышение эффективности при переходе на цифровое обслуживание достигается доступным обеспечением лиц с ограниченными возможностями электронными услугами и равными возможностями получения услуг одного уровня качества для населения и организаций из различных регионов. Примером могут служить пользующиеся популярностью виртуальные туры по музеям и достопримечательностям, позволяющие жителям самых отдаленных уголков страны совершенно бесплатно посетить объекты культурного наследия. Также примером может служить сервис «Госуслуги», позволяющий людям найти любую интересующую их юридическую информацию в электронном виде [2, с. 78]. Экологическая эффективность при переходе в цифровой формат также значительно повысилась, так как сокращается использование ресурсов при предоставлении услуг. Электронный документооборот обеспечивает экономию бумаги, чернил, картриджей для принтеров, расходов на транспортные перевозки и доставку документов от отправителя к получателю.

Таким образом, сфера электронных услуг в Российской Федерации растёт высокими темпами. За последнее десятилетие наша страна значительно преуспела во внедрении цифровой экономики в сферу услуг, коренным образом трансформировав её. И тем самым доказав, что Россия имеет большие перспективы в скором времени занять лидирующие позиции в области информационно-технологического прогресса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Емельяненко Е.О., Мендагазиев А.Е. Направления развития цифровой экономики и цифровых технологий в российской федерации // Научные записки молодых исследователей. – 2021. – №6. – С. 69-79.
2. 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.
3. Усков, В.С. Анализ тенденций и проблем цифровизации сферы услуг в российской федерации // Вопросы территориального развития. – 2021. – №5. – С. 1-17.
4. Шаптала, А.В. Анализ влияния цифровой экономики на рынок услуг в российской федерации // Экономический вектор. – 2020. – №1. – С. 95-97.
5. Шендо М.В., Свиридова Е.В. Технологии цифровой экономики как инструменты повышения качества жизни, эффективности бизнеса и государственного управления // Вестник Астраханского государственного технического университета. – 2019. – №4. – С. 29-36.

Гусар В.И.

аспирант кафедры экономической теории

Научный родитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Росси

Gusar V.I.,

*Postgraduate Student, Department of
Economic Theory*

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert

PhD, Professor of Economic Theory,

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

TO THE QUESTION OF DIGITALIZATION OF THE 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 26.09.2022).
3. Рейтинг инновационных регионов России. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://i-regions.org/reiting/rejting-innovatsionnogo-razvitiya/> (Дата обращения 28.09.2022).
4. Рейтинг инновационного развития регионов. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://region.hse.ru/rankingid19> (Дата обращения 28.09.2022).
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 29.09.2022).

Гусар Е.С.

*ассистент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Gusar E.S.,

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

МОТИВАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

MOTIVATION AS AN ELEMENT OF EFFECTIVE DEVELOPMENT AND PERSONNEL 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.

Давыденко И.Г.

к.э.н., доцент кафедры
«Финансы и кредит»
ФГАОУ ВО «ЮФУ»
г. Ростов-на-Дону, Россия

Davydenko I.G.

PhD, Associate Professor of the Department
«Finance and Credit»
Southern Federal University,
Rostov-on-Don, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР СТРУКТУРНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

DIGITALIZATION AS A FACTOR OF STRUCTURAL COMPETENCY TRANSFORMATION OF HUMAN CAPITAL

Аннотация: в статье рассматривается эволюция научных знаний о категориальной сущности человеческого капитала и её изменении в условиях цифровой трансформации экономики. В статье определено, современные реалии, характеризующиеся усилением воздействия информационно-цифровых факторов на состояние и векторы трансформации человеческого капитала, возрастанием спроса на диджитал-навыки и компетенции, что оказывает неоднозначное влияние на эффективность его использования, а также акцентирует методические проблемы измерения.

Ключевые слова: человеческий капитал, детерминанты человеческого капитала, производительность труда, цифровая экономика, цифровые компетенции.

Annotation: the article discusses the evolution of scientific knowledge about the categorical essence of human capital and its change in the context of the digital transformation of the economy. The article defines modern realities, characterized by an increased impact of information and digital factors on the state and vectors of transformation of human capital, an increase in demand for digital skills and competencies, which has an ambiguous effect on the effectiveness of its use, and also emphasizes the methodological problems of measurement.

Keywords: human capital, determinants of human capital, labor productivity, digital economy, digital competencies.

Согласно традиционному подходу человеческий капитал определяется как «навыки, знания и возможности рабочей силы», при этом содержательно-смысловые акценты указывают на то, что человеческий капитал: во-первых, является критически важным фактором производства, а во-вторых, ресурсы, затрачиваемые на его увеличение, представляют собой инвестиции. Отметим, наличие у человека «навыков и знаний» представляет собой старую идею, однако реабилитация человеческого капитала в качестве дополнительной переменной помогает объяснить экономический рост и учитывать его в рамках макроэкономического анализа. Поэтому, несмотря на многолетние дискуссии, человеческий капитал занял центральное место не только в макроэкономике, экономике труда, но и экономике устойчивого развития [1, с. 69].

Традиционным инструментом изучения условий, определяющих степень отдачи от человеческого капитала (в частности, образования) представляется уравнением Дж. Минцера, в котором результирующим показателем выступает заработная плата, величина которой детерминируется рядом факторов: продолжительностью профессионально-производственного опыта и количеством лет, потраченных на получение образования [2, с.15; 3, с. 60].

Исследование, проведенное отечественными учёными, указывает на то, что «ранее

выдвинутая и подтвержденная Дж. Минцером и его последователями гипотеза о влиянии производственного опыта на уровень заработной платы как показатель отдачи человеческого капитала в цифровой экономике не подтверждается. Ибо цифровые технологии, заменяя собой старые методы работы, делают прежние навыки и организационные подходы неактуальными» [4, с. 481].

Важным направлением в изучении проблемы оценки эффективности человеческого капитала является компетентностный подход. Здесь важно отметить, что наряду с устоявшимися характеристиками компетенций (знания, навыки) необходимо выделить мотивационных элементов, непосредственно влияющих на формирование человеческого капитала новой диджитал-генерации.

В условиях нарастания цифровых трендов в развитии российской экономики, её цифровой трансформации проблемно-исследовательский акцент смещается в сторону формирования и преобладания цифровых компетенций сотрудников, гармонизации с программами мотивации и стимулирования деятельности сотрудников. Несомненно, вопросам мотивации работников в рамках теории человеческого капитала в профессиональной экономической литературе уделяется существенное внимание. Однако, в результате проведенного критического анализа современных концепций человеческого капитала установлено, что одна из целевых функций деятельности индивида – мотивация – слабо просматривается в содержательно-смысловом конструкте человеческого капитала и в системе факторов его определяющих. Несмотря на то, что результаты исследований отмечают детерминированную взаимосвязь между мотивацией и уровнем доходности компании, мотивацией и производительностью труда (справочно: 18% сотрудников утверждают, что они работают продуктивно как минимум в течение 90% рабочего дня) только каждый четвертый руководитель организации разработал мотивационную стратегию и программу.

Цифровая среда обуславливает динамику такого показателя как производительность труда, характеризующего эффективность и интенсивность использования человеческого капитала и являющегося количественным измерителем с учётом временного периода, определяемый отношением стоимости выпущенной продукции, выполненных работ, оказанных услуг (за год) к среднегодовой численности работников предприятия. Используя международную практику, в частности, методологию Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) рассматриваемый показатель отражает объем ВВП, приходящийся на каждый час работы трудящегося.

Опираясь на данные макроэкономической и международной статистики, российская экономика тестирует низкий уровень производительности труда в разы уступая индустриально ведущим странам. Так, в 2019 г. исследуемый показатель в России составил 26,4 долл. (в США 77 долл.). Кроме того, среднее количество часов, отработанных одним работником за год составило 1965 часов (для сравнения: в странах ОЭСР в среднем 1726 часов); средняя заработная плата в РФ в 2019 г. составила 9 000 долл. (для сравнения: в странах ОЭСР в среднем 48 600 долл.). Как указывается в содержании Национального проекта «Производительность труда», который реализуется с 2019 г., к числу системно значимых мер по формированию условий увеличения производительности труда относится создание сервисов цифровой экосистемы для предприятий [5].

Изучение положения России в мировой системе производительности труда важно с точки зрения определения движущих сил и условий её роста. Так, отечественные исследователи выделяют и рассматривают в эмпирико-статистическом срезе влияние на уровень производительности труда таких факторов как размер предприятия; объем инвестиций в основные производственные фонды; использование цифровых технологий. Цифровизация деятельности организаций является ключевым направлением технологической модернизации. Согласно данным Доклада по проблемам развития экономики и общества Высшей школы экономики «каждое второе предприятие применяет те или иные цифровые технологии (облачные технологии, автоматизированные ERP и CRM), которые по сути сопровождают рост производительности труда» [6, с. 35]

Наиболее значимый сдерживающий фактор, препятствующий росту

производительности труда - дефицит кадровых ресурсов с необходимым уровнем квалификации, т.е. отмечается отставание в развитии человеческого капитала. Проблема усугубляется возникновением так называемой «квалификационной ямы» - несоответствие между профессиональными навыками сотрудников и теми задачами, которые они призваны решать. Стоит отметить, что в глобальном масштабе «квалификационная яма» сокращает потенциально возможный мировой ВВП на 6%. Поэтому приоритетом при разработке государственной политики развития человеческого капитала выступает устранение проблемы «квалификационной ямы», в том числе посредством внедрения механизма FSA (Future Skills Architect) – архитектуры навыков будущего, предложенного международной консалтинговой компанией BCG (Boston Consulting Group) и в основе которого повышение мотивации и квалификации посредством формирования Soft Skills.

Таким образом, в условиях цифровизации отраслей и сфер экономики анализ использования человеческого капитала затрудняется с одной стороны, усложнением структуры человеческого капитала (соотношение традиционных и цифровых навыков и компетенций), с другой – разнонаправленным влиянием экономических и внеэкономических факторов. Компетентностный и мотивационный подходы в практике анализа человеческого капитала носят взаимоуточняющий характер и раскрывают содержание значимых для оценки эффективности человеческого капитала факторов.

К числу факторов-драйверов роста производительности труда в современной России важно отнести размер вложений в основные фонды, а также уровень внедрения предприятиями цифровых технологий. При этом, лимитирующим фактором производительности труда является дефицит кадров с необходимым уровнем квалификации. Поэтому в современном понимании и с учётом факторов, условий и обстоятельств производительность труда выступает интегральным измерителем не только эффективности использования человеческого капитала, но и уровня цифрового и технологического развития страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Blair M.M. (2012) An economic perspective on the notion of Human capital. In A. Burton-Jones, J.C. Spender, *The Oxford Handbook of Human Capital* 1st ed. Oxford university press, p. 49-70.
2. Mincer J. (1985) Intercountry Comparisons of Labor Force Trends and of Related Developments: An Overview. *Journal of Labor Economics*. Vol. 3, №1, p. 1–32.
3. Mincer J. (1962) On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Journal of Political Economics*. Vol. 70, №5, p. 50–79.
4. Кельчевская Наталья Рэмовна, Ширинкина Елена Викторовна Региональные детерминанты эффективного использования человеческого капитала в цифровой экономике // *Экономика региона*. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/regionalnye-determinanty-effektivnogo-ispolzovaniya-chelovecheskogo-kapitala-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 07.10.2022).
5. Национальный проект «Производительность труда» URL: <https://xn--b1aedfedwqbdfbnzkf0oe.xn--p1ai/> (дата обращения: 07.10.2022).
6. Факторы роста производительности труда на предприятиях несырьевых секторов экономики России: доклад на XXI Апрельской международной научной конференции по проблемам экономического и социального развития. Москва: Изд-во ВШЭ, 2020.

Демченко 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

Demchenko E.V.

2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

DIGITALIZATION OF THE PROCESS OF STAFF TRAINING: PROBLEMS AND PROSPECTS

Аннотация: В данной статье рассматриваются вопросы, связанные с проблемами и перспективами цифровизации образования на предприятиях в современных условиях.

Ключевые слова: Цифровизация образования, обучение, управление персоналом, подготовка кадров.

Annotation: This article discusses issues related to the problems and prospects of digitalization of education at enterprises in modern conditions.

Keywords: Digitalization of education, training, personnel management, training.

Проблема цифровизации образования, в последнее время, является очень актуальной. Цифровизация образования означает использование различных программ, приложений и других цифровых ресурсов для электронного обучения как удалённо, так и непосредственно на рабочем месте. Повышение эффективности работы организации является основной целью всей системы управления персоналом.

Одним из основных направлений в данной области является совершенствование механизма работы с персоналом, ведущего к росту производительности труда, и, как следствие, повышению эффективности работы всего предприятия.

В условиях 21 века главной целью любой коммерческой организации является получение прибыли. Для достижения поставленной цели необходимы инициативные, ответственные и стремящиеся к трудовому самосовершенствованию сотрудники, цели которых совпадают с целями организации. В таком случае персонал организации способен достичь собственных высоких показателей труда, а также приблизиться или достичь целей организации. Особую роль в этих процессах играет построение систем обучения, направленных, с одной стороны, на ускоренное формирование нужных организации компетенций, а с другой, основанных на учете индивидуальных потребностей обучения.

Сегодня все больше организаций внедряют удаленные формы управления персоналом, в частности, применяют дистанционные формы обучения новых сотрудников организации.

В современном мире образование уже невозможно без цифровизации потому, что цифровая интернет-среда стала неотъемлемой частью нашей жизни, облегчая процессы.

Можно выделить основные проблемы при подготовке кадров в условиях цифровизации [1, с.328]:

1. Совершенствование законодательства и обеспечение национальных интересов в области цифровой экономики (применение законов в процессе формирования кадров для цифровой экономики);

2. Научно-технологическое развитие и проблема кадрового обеспечения (искусственный интеллект, цифровые технологии как фактор цифрового развития);

3. Творческое и критическое мышление в структуре профессиональных компетенций кадров для цифровой экономики (изменение трудовых отношений в условиях цифровизации в системе управления персоналом)

4. Институционные механизмы управления изменениями в формировании и развитии профессиональных компетенций (изменения рынка труда в условиях цифровой экономики и компетенции кадров для реализации задач цифровой экономики).

Как и везде, даже, казалось бы, в такой удобной системе обучения существуют проблемы [3, с.79]:

- длительный процесс адаптации в новом коллективе;
- ограниченность взаимодействия;
- отсутствие контроля. Фактор может быть как плюсом, так и минусом. Не каждый человек хорошо работает без начальника или профессора. Здесь не на кого перекладывать ответственность. Человек полностью отвечает за усердие и своевременную сдачу материалов;

- невозможность правильно распределить рабочую нагрузку, это связано с тем, что сотрудники осуществляют множество функций в течение рабочего дня, ввиду отсутствия опыта в данной сфере, новички не всегда понимают, как правильно распределить свое время, находясь на дистанционном обучении;

- повышенные требования к способности заниматься самостоятельно.

Таким образом, активное развитие цифрового образования, методов и технологий обучения открывает новейшие перспективы любых образовательных систем и предлагает переход на новый этап в развитии подготовки высококвалифицированных кадров в системе цифровой экономики, способных к быстрой адаптации, профессионального роста, профессионально мобильности в, востребованности на рынке труда.

Цифровизация образования позволяет увеличить эффективность организации процессов управления, существенно расширить аудиторию обучающихся и количество реализуемых образовательных программ, обеспечить осуществление индивидуальных траекторий обучения и повысить конкурентоспособность университета, а также предоставляет дополнительные возможности по международной реализации сетевых программ.

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что изучая проблему реализации цифровизации образования следует учитывать потребности современного общества и развивать данное направление в комплексе с психолого-педагогическими задачами обучения и реализации кадров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмина Е.Ю. Профессиональная подготовка кадров в условиях цифровизации экономики / Е.Ю. Кузьмина // Приоритетные и перспективные направления научно-технического развития Российской Федерации. Материалы II-й Всероссийской научно-практической конференции. – М.: Государственный университет управления, 2019.- С. 328-330.

2. Федеральный портал «Российское образование» [Электронный ресурс]. URL: <https://www.edu.ru> (дата обращения: 02.10.2022)

3. Притчина Л.С. Готовность к цифровизации и подготовка кадров / Л.С. Притчина // Экономика и управление: проблемы, решение. – 2018. – Т.6. -№11. – С. 77-81

Джамилова А.А., Торопова И.С.
студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
к.э.н., доцент кафедры государственного
и муниципального управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Djamilova A.A.,
1st year student,
38.03.03.Personnel management
Toropova I.S.,
Cand. Sc. Economics, Associate Professor
departments of state and municipal
government
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

УЛУЧШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В РЕГИОНЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

IMPROVING INVESTMENT CLIMATE IN THE REGION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: рассмотрено понятие инвестиционного климата; выделены факторы, характеризующие условия инвестиционной деятельности; отмечены составляющие формирования инвестиционного климата региона в условиях цифровизации.

Ключевые слова: инвестиционный климат, инвестиционная привлекательность, цифровизация.

Annotation: considered the concept of investment climate; the factors characterizing the conditions of investment activity are identified; the components of the formation of the investment climate in the region in the context of digitalization are noted.

Keywords: investment climate, investment attractiveness, digitalization.

Комфортные условия осуществления экономической деятельности являются основным стимулом для предпринимателей и инвесторов, причем как национальных, так и зарубежных. Привлечение инвестиций направлено на получение новых технологий и результатов НИОКР, получение доступа на зарубежные рынки, создание новых высокотехнологичных рабочих мест. Результатом реализации задачи привлечения инвестиций является создание и модернизация отечественных производств, встроенных в цепочки добавленной стоимости на мировом рынке и имеющих научно-технический задел. Несмотря на значительное финансирование реализуемых в настоящее время национальных и региональных проектов, призванных обеспечить прорыв в социально-экономическом и научно-технологическом развитии России, остается нерешенной проблема привлечения инвестиционных ресурсов в региональную экономику. Развитие экономического потенциала региона связано с улучшением инвестиционного климата. Ученые определяют инвестиционный климат как совокупность сложившихся политических, социально-культурных, финансово-экономических и правовых условий, определяющих качество предпринимательской инфраструктуры, эффективность инвестирования и степень возможных рисков при вложении капитала и эффективность инвестирования в региональную хозяйственную систему [1].

В совокупности понятий, формирующих инвестиционный климата в экономике, системообразующей категорией является инвестиционная привлекательность страны в

целом, региона, отрасли или предприятия. Поскольку в определении инвестиционного климата речь идет о факторах, привлекательных или непривлекательных для инвесторов, то инвестиционный климат нередко трактуются как синоним понятию инвестиционная привлекательность. Инвестиционную привлекательность определяют как систему или сочетание различных объективных признаков, средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платежный спрос на инвестиции в данную страну, регион, отрасль, предприятие, и считают, что инвестиционная привлекательность должна рассматриваться как составляющая инвестиционного климата. Нередко в инвестиционный климат включают и инвестиционную активность. Инвестиционная активность – это скорее результат благоприятного инвестиционного климата и инвестиционной привлекательности, а не составляющая этого климата [2]. По нашему мнению, инвестиционный климат следует рассматривать как базу для комплексных оценок степени инвестиционной привлекательности региональной экономики, а инвестиционную активность – как фактическую степень реализации инвестиционных возможностей экономических субъектов. В свою очередь, инвестиционный климат региона – это характеристика инвестиционной деятельности региона, инвестиционных процессов, которые происходят и указывают на уровень инвестиционной активности.

Инвестиционный климат создается под влиянием комплекса факторов, характеризующих условия инвестиционной деятельности и степень риска инвестиционных вложений. Условия инвестиционного климата носят, как объективный характер, так и субъективный характер. К первым условиям принадлежат природно-климатические требования, демографическая обстановка и другое. К субъективным факторам относятся: финансовая стабильность; степень соблюдения законности и правопорядка; степень формирования и доступность объектов инфраструктуры; качество налоговой системы; качество банковской системы и иных экономических институтов. К факторам, способствующим созданию подходящего инвестиционного климата и увеличению инвестиционной активности, принадлежат: большой потенциал внутреннего рынка; низкий уровень конкурентной борьбы; высокая норма прибыли; низкая цена ресурсов; устойчивая налоговая система; результативная государственная поддержка. К условиям, препятствующим формированию инвестиционных процессов и тем самым ухудшающим инвестиционный климат в государстве, принадлежат: политическая нестабильность; социальная напряженность; дефицит бюджета; высокий уровень инфляции; высокие ставки рефинансирования; большой уровень внешнего и внутреннего долга; неисполнение законов, стабилизирующих инвестиционную сферу; высокие транзакционные расходы.

Основными факторами, препятствующими созданию благоприятного инвестиционного климата в регионе, являются: инфраструктурные ограничения, препятствующие созданию высокотехнологичных и энергоемких производств, характеризующихся высокой производительностью труда; недостаточное интегрирование региональных институтов развития, в федеральные и международные инвестиционные процессы; недостаточно эффективное использование существующих преимуществ экономико-географического положения; низкий уровень инвестиционной и эмиссионной активности организаций; значительная зависимость экономики от внешних факторов [3].

В современных условиях выделяют следующие причины, ухудшающие инвестиционный климат: санкции, затрудняющие доступ отечественных товаропроизводителей к прогрессивным технологиям; несовершенство законодательной базы, нестабильность курса рубля, инфляция, большой отток капитала из экономики. Для улучшения инвестиционного климата были приняты государственные программы регионального уровня, муниципальные программы, стратегические инициативы федеральных органов исполнительной власти, разработаны «дорожные карты». Для выведения инвестиционного климата на более высокий уровень необходимо, в первую очередь, устранять не отдельные проблемы препятствующие инвестициям, а решать их в комплексе. При этом актуальным является формирование путей эффективного управления инвестиционной деятельностью в условиях цифровой трансформации на региональном уровне. Одним из важных компонентов обеспечения информированности инвесторов и

предпринимателей о существующих инвестиционных возможностях, объектах инфраструктуры и каналах связи с органами власти является специализированный инвестиционный интернет-портал. Интернет-портал должен содержать в наглядной форме: информацию об инвестиционной привлекательности региона; инвестиционную стратегию; план создания инвестиционных объектов и объектов необходимой транспортной, энергетической, социальной и другой инфраструктуры региона; линию прямых обращений; регламент взаимодействия инвесторов с должностными лицами и органами власти субъекта российской федерации и местного самоуправления; описание мер поддержки инвестиций и инвестиционных проектов и порядок обращения для их получения; информацию о планах и результатах заседаний совета по улучшению инвестиционного климата и видеотрансляции его заседаний; отчеты и планы деятельности специализированных организаций по привлечению инвестиций и работе с инвесторами; информацию о планируемых и реализуемых на территории соответствующего региона инвестиционных проектах [4]. Основными подходами к формированию эффективного управления инвестиционной деятельностью в условиях цифровой трансформации на региональном уровне являются: развитие цифровизации региона; внедрение трансформационных изменений в регионе за счет инвестиционной составляющей; формирование инновационной цифровой инфраструктуры; развитие человеческого потенциала с учетом современных цифровых тенденций; разработка механизмов по стимулированию инновационной активности организаций региона; формирование нормативно-правых гарантий и защиты инвестиций, в том числе через цифровые инструменты [5]. Таким образом, благоприятный инвестиционный климат является первой ступенью, определяющей величину и качество инвестиций, поступающих в регионы РФ, и как следствие ключевым фактором экономического роста.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Восканян Р.О. Формирование благоприятного инвестиционного климата региона в условиях цифровизации // Финансы. – 2021. – № 2. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46191851_95108010.pdf (дата обращения 15.10.2022).
2. Инвестиционный климат: методика оценки: Учеб. пособие. — Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2002. – 132 с.
3. Голайдо И. М., Сухорукова Н. В., Цвырко А. А. Оценка инвестиционной привлекательности региона // Вестник орелгиэт.— 2020. —№2 (52). — С.54-63 URL:https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44294891_99876077.pdf
4. Сагдеева Л.С., Старикова Л.Н. Реализация концепции цифровой экономики на инвестиционном портале региона // Экономика и управление инновациями. –2019. – № 1. – С. 55-67.URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_38097047_17880990.pdf (дата обращения 15.10.2022).
5. Сухина Ю. В., Яблонская Н. Г. Управление инвестиционной деятельностью в условиях цифровой трансформации на региональном уровне // Тенденции экономического развития в XXI веке. – 2021. – С.1017-1020 URL:

Джелядинова Л.С., Ергин С. М.
студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Республика Крым, Россия

Dzhelyadinova L.S.,
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor of the
Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация: статья посвящена вопросам использования цифровых технологий в сфере услуг.

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

Annotation: the article is devoted to the use of digital technologies in the service sector.

Keyword: digital transformation, service sector, servicization, digitalization.

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. Число предприятий, использующих цифровые технологии, стремительно растет. Не является исключением и сфера услуг.

В цифровой экономике увеличение объема реализованных услуг будет вызвано, в том числе, развитием информационных технологий и усложнением покупательского спроса – видоизменением имеющихся и появлением новых видов услуг.

Можно выделить следующие ключевые направления развития сферы услуг в цифровой экономике.

1. Первое направление - расширение масштабов использования искусственного интеллекта. Например, в области услуг по безопасности будут созданы уникальные нейрокомпьютеры в регулировании химическими реакциями, процессом управления в гражданской и военной авиации, новые аппараты по досмотру багажа, нейропрограммы распознавания лиц и эмоций людей в массовых и многолюдных местах, задействованы системы идентификации личности, распознавание голоса, автомобильных номеров, что позволит значительно снизить уровень террористических угроз.

В торговой сфере будет развиваться использование электронных секретарей и агентов, фильтрация информации в инфо-системах и социальных сетях, обработка рукописных чеков, распознавание подписей, отпечатков пальцев и голоса, обнаружение подделок в платежных системах и т.д. В целом, это значительно повысит качество торгового обслуживания, увеличит количество онлайн-покупок.

В сфере туризма ключевым будет развитие многоканального сервиса туристического обслуживания - сайтов в круглосуточном режиме 7/24, мобильных приложений,

оперативного реагирования и предоставление всей необходимой информации клиентам туристических услуг.

2. Второе направление - увеличение инвестиций в человеческий капитал общества – в виде расширения перечня образовательных, медицинских и иных услуг, развивающих различные способности, знания и компетенции граждан различных слоев и категорий. Например, в медицине планируется создание нейрочипов, новой аппаратуры для медицинской диагностики и экспертной работы, а также проведения операций, разработки нейромедтехники и протезирования, что позволит оказывать медицинские услуги на более высоком качественном уровне. В образовании – планируется использование новых методик по развитию памяти и интеллекта, имплантации нейро устройств, создание самообучаемых и самонастраивающихся нейросетей, уникальных экспертных систем, прогрессивных обучающих методик, подготовки кадров новой формации.

3. Третье направление – повышение клиентоориентированности сферы услуг. Использование инновационных цифровых технологий позволит создавать уникальные персонализированные предложения для клиентов, предоставлять сервисы виртуальных помощников (такие, как Google Assistant, Amazon Alexa и Siri от Apple, которые могут выполнять задачи для отдельного человека через голосовые, графические или текстовые вводы). Использование таких решений может значительно увеличить количество потребителей различных видов услуг и уровень их качества, разрабатывать индивидуальные предложения на основе изучения профиля клиентов, их предпочтений и данных о местоположении, предоставлять комплексные пакеты услуг на базе различных цифровых платформ. Влияние таких технологий на отрасли сферы услуг будет весьма значительным и будет направлено на оптимизации всего процесса оказания услуг.

4. Четвёртое направление - дальнейшее повышение уровня жизни населения и значительное расширение перечня услуг, направленных на достижение этой глобальной цели каждого социально-ориентированного государства (в том числе и России). В этом направлении будет проводиться работа по повышению потребительской лояльности на основе использования более совершенных цифровых коммуникаций, например, в социальных сетях (использование форумов, коллективных обсуждений, тестовых площадок для выявления мнений потребителей). Будет проводиться сканирование больших объемов информации, применяться уникальные дистанционные программы обслуживания клиентов.

Цифровизация сферы услуг в России происходит более быстрыми темпами, чем в промышленных сегментах. Это связано, прежде всего, с возможностями быстрой адаптации технологических решений в организационных процессах, тогда как в промышленных сегментах обновление основных фондов производится редко.

«Онлайн» изменил потребительское сознание: серьезным образом на это повлияли пандемия и последующее ускоренное развитие рынка. Все больше бизнесов по предоставлению услуг привлекают клиентов с помощью онлайн-каналов: так, с апреля 2021 г. по март 2022 г. россияне совершили порядка 2,6 млрд заказов услуг, говорится в совместном исследовании Data Insight и «Авито Услуги» [1].

Примером цифровизации в сфере услуг может выступить онлайн-площадка «Авито Услуги». Такой формат помог специалистам в сфере услуг выходить на рынок без лишних барьеров. Согласно исследованию Aquarelle Research и «Авито Услуги», которое было проведено в 2022 г. среди 1100 россиян, 45% россиян в поисках выгоды в ближайшее время планируют активнее заказывать услуги напрямую у частных мастеров вместо обращения в сервисные центры или сетевые салоны. Платформа упрощает входные барьеры для исполнителей, дает понятные инструменты для привлечения клиентов, что помогает уменьшить страхи, которые обычно сопровождают исполнителей, решивших развивать бизнес в высоко конкурентной сфере услуг. В числе инструментов, которые обеспечивают прозрачность рынка услуг, в «Авито» называют систему рейтингов и отзывов, которая позволяет потребителю сделать максимально информированный выбор мастера, а специалисту – привлекать заказчиков, укреплять лояльность и растить базу постоянных клиентов. Таким образом, рынок трансформируется и становится более технологичным [2].

Можно сказать, что внедрение современных цифровых технологий способствует «сближению» участников рынка сферы услуг России, путем расширения возможностей коммуникации и доступности. Время, затраченное на получение услуг, снижается, что, безусловно, способствует увеличению обслуживаемого потока клиентов и повышает рентабельность бизнеса.

Таким образом, можно выделить преимущества, получаемые за счет использования инновационных технологий как для отрасли, так и для отдельных предприятий: использование новых бизнес-моделей и форм ведения бизнеса; повышение доступности и возможности продвижения услуг на рынке вплоть до мирового; появление новых видов услуг; применение управляющих систем, заменяющих человека. Для отдельно взятого предприятия сферы услуг преимущества от внедрения цифровых технологий могут выразиться в выходе на оптимальный сегмент потребителя; определении потребности клиента в тех или иных услугах; проектировании более гибких услуг; повышении качества обслуживания за счет улучшения контроля бизнес-процессов; минимизировании времени выхода услуг на рынок; сокращении издержек за счет ускорения бизнес-процессов; минимизации издержек; повышении доступности услуг через распространение информации в социальных сетях; исключении посредников в доставке услуг потребителю и сокращении издержек, уменьшении количества персонала, выполняющего рутинные операции [3].

Наряду с позитивными моментами, цифровизация не только дает выгоды, но и несет угрозы. К ним можно отнести разного рода мошеннические схемы, неразвитость нормативной базы, сокращение числа занятых и изменение рынка труда. Как следствие, возрастание требований к планированию на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях. В противном случае можно потерять преимущества от внедрения цифровых технологий.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Новостная статья «Как цифровизация сферы услуг помогла малому бизнесу» URL: <https://www.vedomosti.ru/partner/articles/2022/07/22/932532-onlain-professionalov> (дата обращения: 12.10.2022).
2. Авито Услуги. URL: <https://www.avito.ru> (дата обращения: 12.10.2022).
3. Тарханова Н.П. Цифровизация экономики сферы услуг: преимущества и угрозы / Тарханова Н.П., Романов В.А. // Вестник Забайкальского государственного университета. 2020. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-ekonomiki-sfery-uslug-preimuschestva-i-ugrozy> (дата обращения: 12.10.2022).

Джезялов Е.Ш.

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

Dzhelyalov E.Sh

4 year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVING THE BUSINESS CAREER OF THE STAFF OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается значение карьеры в системе управления персоналом, приводятся направления совершенствования деловой карьеры сотрудников организаций.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, карьера, совершенствование, эффективность, организация.

Annotation: The importance of a career in the personnel management system, directions for improving the business career of employees of organizations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, career, improvement, efficiency, organization.

Комплексность систем управления персоналом проявляется во взаимосвязи всех элементов, качественная и эффективная организация которых обеспечивает высокопрофессиональное использование человеческих ресурсов, способствует достижению организационных целей, а также демонстрирует высокую результативность трудовой активности.

Развитие персонала, приобретение им новых профессиональных и личностных компетенций, способствует становлению и развитию карьеры. Продвижение по служебной лестнице является важной составляющей управленческой деятельности в области персонала. Организации, которые уделяют повышенное внимание организации, планированию и обеспечению карьерного роста своих сотрудников, демонстрируют высокую результативность деятельности. Стремление работника к карьерному росту является естественной потребностью в процессе профессиональной реализации компетенций. Специалисты по управлению персоналом и руководители, заботящиеся о карьерном продвижении сотрудников, демонстрируют профессиональный подход к системе управления персоналом и способствуют эффективному достижению организационных целей.

Целью статьи является обоснование значения карьеры в системе управления персоналом, обоснование направлений совершенствования карьеры сотрудников в организации.

Карьерный рост и возможность продвижения по карьерной лестнице является мощным мотивационным рычагом в системе эффективного менеджмента предприятиями, персонал, зная, что его труд цениться и на достойном уровне мотивируется, показывает

высокие показатели производительности труда и комплексно разделяет цели и миссию организационного формирования. Однако, не все руководители понимают необходимость формализации и внедрения процесса сотворения карьеры работником, поэтому необходим комплексный механизм, создания мотивационного карьерного профессионального и личностного развития на предприятиях.

Инновационное стратегическое управление персоналом предполагает использование набора методов развития персонала, планирования деловой карьеры и профессиональной активности сотрудников, что обеспечивает успешность деятельности организации и эффективность ее деятельности. Кадровая стратегия организации должна включать общие принципы карьерного продвижения, способствовать комплексной реализации профессиональных и личных компетенций сотрудников, повышению уровня лояльности организационным целям, а также создавать необходимую базу для развития персонала и его трудового потенциала [1].

Для большинства отечественных предприятий складывается ситуация при которой полностью отсутствует система деловой карьеры, нет регламентации и документального оформления данного процесса, специалисты по управлению персоналом занимаются данным вопросом косвенно. Эффективное управление деловой карьерой предполагает реализацию таких процедур со стороны руководства и специалистов по управлению персоналом, как: планирование деловой карьеры и продвижение персонала, система подготовки и обучения, постановка реальных карьерных целей сотрудников, а также реализовать компетентностный карьерный подход, который позволит увязать развитие компетенций профессионала и развитие его делового становления, как специалиста.

Стратегическое развитие организации предполагает осуществление планомерной и целенаправленной работы по планированию резервов руководящих кадров на различных уровнях управления.

Резерв руководящих кадров позволит создать систему эффективного бесперебойного управления, исключая возможность дублирования управленческих функций, а также позволит системно реализовать все функции современного менеджмента и управления персоналом [3].

Профессиональная организация работы по планированию и реализации карьеры работников организации включает в себя ряд действий. На первоначальном этапе необходимо провести ознакомление сотрудников с имеющимися организационными возможностями продвижения по карьерной лестнице, а также консультирование относительно индивидуальных траекторий карьерного развития. На протяжении деятельности работника в организации необходимо проводить регулярное информирование по вопросам открывающихся вакансий и возможности обучения и повышения своего профессионального роста и развития. Важной составляющей карьерного планирования является профилактика карьерного кризиса сотрудника. Работник, который продолжительное время бесперспективно, с точки зрения карьеры, трудится в организации, может ощущать внутренний кризис, который способствует профессиональному выгоранию и существенной понижению результативности труда [2].

Прослеживается четкая связь между карьерным планированием и нематериальным стимулированием персонала. Возможность карьерного роста и ощущение перспектив роста в должности является мощным мотивационным нематериальным фактором стимулирования профессиональной деятельности. При отсутствии возможности планирования вертикальной карьеры сотрудника, необходимо внедрять в практику и применять систему горизонтального карьерного развития. Ротация позволяет работнику стать специалистом с более широким набором профессиональных компетенций и формирует его более квалифицированным и разносторонним специалистом.

Обучение специалиста отдела кадров по вопросам планирования деловой карьеры персонала позволит квалифицированно разработать систему делового продвижения персонала внутри организации. Прохождение курсов позволит освоить современные карьерные технологии, освоить для дальнейшего использования инновационные формы и методы управления карьерой персонала, а также способы внедрения инноваций в систему

управления персоналом организации. Применение системы карьерного планирования персонала организации позволит организации значительно повысить свой профессиональный имидж во внешней среде. Организации, которые заботятся о своих работниках, не только с материальной, но и профессиональной стороны, формируют благоприятный имидж работодателя на рынке труда, что реализует стратегический подход в управлении человеческими ресурсами.

Системная карьера персонала требует использование эффективных организационных, социальных, психологических, социальных и психологических технологий, поэтому специалистам по управлению персоналом необходимо иметь специальную подготовку по управлению данным процессом. Введение в деятельность по управлению персоналом карьерной системы имеет определенную инновационную составляющую, в связи с чем необходимо подготовить персонал организации к нововведениям даже в области карьерных преобразований.

Введение в должностную инструкцию специалиста по управлению персоналом подразделения по планированию деловой карьеры, позволит на официальных условиях проводить кадровые карьерные консультации, планировать карьерное продвижение работников, формировать свои предложения для руководства по принятию карьерных решений. Также данные карьерные полномочия позволят осуществлять корректировку карьерных планов, предупреждать карьерные кризисы, использовать методики профессиональной оценки, а также формировать необходимые карьерные карты компетенций работников для дальнейшего продвижения.

Разработка буклетов о процессе профессионального развития персонала организации является важным демонстрационным элементом всей карьерной системы в организации. Буклет о карьерном продвижении сотрудника является эффективным нематериальным стимулирующим фактором в работе с персоналом. В буклете наглядно необходимо отразить возможности роста сотрудника в карьерном плане в организации, наглядно показать какие перспективы предоставляет организация сотрудникам и какие дополнительные привилегии они могут получить. Важность наглядной демонстрации системы карьерного планирования в организации заключается в повышении лояльности персонала и формировании бренда работодателя на внутреннем рынке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мансуров, Р. Е. Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие / Р. Е. Мансуров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 384 с.
2. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 191 с.
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 575 с.

*Димитриева С.Д.**к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия**Dimitrieva S.D.**Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia***РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ****DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN LABOR MARKET IN THE NEW CONDITIONS**

Аннотация: в статье определены основные тенденции рынка труда Российской Федерации в новых условиях, рассмотрена трансформация профессиональной структуры трудовых ресурсов. Определены основные меры государственной поддержки для рынка труда в условиях санкций.

Ключевые слова: рынок труда, трудовые ресурсы, государственная поддержка.

Annotation: the article deals with the main trends in the labor market of the Russian Federation in the new conditions. The transformation of the professional structure of labor resources was considered. The main measures of state support for the labor market in the context of sanctions have been identified.

Key words: labor market, labor resources, state support.

Геополитические события 2022 года отражаются на российском рынке труда в большей мере, чем пандемия. Происходит изменение конъюнктуры системы международных отношений, внешнеэкономических связей, внедрение новых технологий, автоматизация и роботизация, что в прямой степени влияет на уровень занятости, доходы населения и заработную плату населения. Множество иностранных компаний покидает российский рынок, происходит изменение логистических связей. В таких условиях российские предприятия перестраивают внутренние процессы.

Большинство экспертов сходятся во мнении, что в результате кардинальных изменений в экономике произойдет рост безработицы. Однако, оценка экспертами степени тяжести таких последствий разнится. В условиях неопределенности сохраняется возможность адаптации рынка труда по одной из траекторий (табл. 1).

Таблица 1 – Прогнозные сценарии уровня безработицы

Первый сценарий		Второй сценарий	
Уровень безработицы	Характеристика	Уровень безработицы	Характеристика
6,4-6,5%	Сползание экономики в долговременный структурный спад	7,1-7,8%	Высокий, но кратковременный уровень безработицы

Источник: Составлено автором на основе [4]

Большинство экспертов склоняются к развитию второго сценария, при котором произойдет быстрый скачок безработицы, последующая адаптация рынка труда и его восстановление в 2023 году (поскольку большинство иностранных организаций только приостановили свою деятельность на территории РФ, с сохранением заработной платы сотрудников, что свидетельствует о заинтересованности сохранить позиции на рынке).

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что структура спроса на труд также изменится (табл. 2).

Таблица 2 – Структура спроса на труд (фрагмент)

Сегмент 1 «Сели на мель»	Сегмент 2 «Идеальный шторм»	Сегмент 3 «Тихая гавань»
Авиа-, автомобилестроение	Строительство и стройматериалы	Металлические/ неметаллические руды
Банки и финансовые услуги	Судостроение	Мясная продукция
Бытовая техника	Телекоммуникационное оборудование	Нефть и газ
Лесная промышленность	Продукты питания	Образование
Медоборудование	Табак	Полиграфия и печать
Металлургия	Киноиндустрия	Растениеводство
Оптовая торговля и e-commerce	Кожаные изделия	Рыболовство
Сложные химические продукты	Одежда	Связь
Тяжелое машиностроение	Обувь	Уголь
Фармацевтика	Текстиль	Электроэнергия
Целлюлозно-бумажные изделия	Транспорт и логистика	Космос
Электрооборудование	Туризм	

Источник: [4]

Эксперты Центра экономического анализа и прогнозирования выделили три группы отраслей, которые претерпят изменения. Первая группа – та, в которой произойдет сокращение рабочих мест, в первую очередь в связи с дефицитом импортных компонентов в производстве (автопром, бытовая техника), со сжатыми (из-за санкций) рынками сбыта (металлургия) и с ограничениями на фондирование из-за рубежа (e-commerce).

Отрасли, в которых будет наблюдаться повышение спроса на труд, вошли во второй сегмент. Данные производства столкнутся с ростом спроса на свою продукцию на внутреннем рынке в связи с уходом основных конкурентов (текстильное производство, IT), удорожанием импортной продукции (одежда) и остановка части зарубежных поставок (микроэлектроника, телеком-оборудование).

К третьему сегменту отнесены стабильные отрасли, занятость в которых практически не изменится.

Правительство Российской Федерации оперативно отреагировала на экономические вызовы, с которыми столкнулся российский рынок труда, и в 2022 году разработало ряд мер поддержки, призванные помочь всем, кто оказался без работы или находится под угрозой увольнения. Основными мерами поддержки являются:

- субсидии на организацию найма сотрудников за трудоустройство сотрудников в возрасте до 30 лет (в трехкратном размере МРОТ). Заявка на субсидию подается на сайте «Работа России»;
- расширенный доступ к соцконтрактам для безработных – заключение договоров с людьми, доходы которых ниже прожиточного минимума, предоставление соцуслуг, выплат в обмен на согласие переобучиться, открыть свое дело или трудоустроиться;
- господдержка ИТ-компаний – отсрочка военной службы для ИТ-специалистов, предоставление ипотеки на льготных условиях, упрощение трудоустройства иностранцев в российском ИТ-секторе;
- изменения в работе центров занятости, их переход на проактивный формат работы;
- приостановка трудового договора работника (с его согласия) – временный перевод работника работодателем в другую компанию [2].

Помимо вышеуказанных мер, в 2021 году была разработана Программа содействия занятости молодежи до 2030 года [3], а также проведена активизация Программы

бесплатного переобучения. Согласно последней, молодежь от 14 до 35 лет может бесплатно обучиться наиболее востребованным профессиям (раньше такая возможность была только у людей старше 50 лет и женщин с маленькими детьми). Программа стартовала в конце марта 2022 года, а заявки на обучение принимаются на портале «Работа России».

Таким образом, в ближайшее время российский рынок труда претерпит существенные изменения. Необходимо не допустить сокращения рабочих мест в первом сегменте и ускорить их создание во втором. Правительством РФ разрабатываются меры по предотвращению структурных проблем на рынке труда, особенно в ИТ-сфере. Вместе с тем, необходима проработка процесса перераспределения трудовых ресурсов в отраслях с повышенным спросом на труд.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каким был рынок труда в 2021 и что нас ждет в 2022: итоги года и прогнозы SuperJob / портал РБК. URL: <https://presscentr.rbc.ru/tpost/fxi9gpt681-kakim-bil-rinok-truda-v-2021-i-chto-nas> (дата обращения 10.10.2022)
2. Господдержка для рынка труда во время санкций. URL: <https://uprav.ru/blog/gospodderzhka-rynka-truda-v-period-sanktsiy/> (дата обращения 10.10.2022)
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 14 декабря 2021 года «Об утверждении «Долгосрочной программы содействия занятости молодежи на период до 2030 года». URL: <http://static.government.ru/media/files/rPqTKcZXAGKm9YF3xVcoANoHZSUnnpE6.pdf> (дата обращения 11.10.2022)
4. Рынок труда в новых экономических условиях. Март 2022 // Центр экономического анализа и прогнозирования ЦСР. URL: <https://www.csr.ru/upload/iblock/9c7/710k2zf8hnufe4qu1o8oowwz4ap8sk71.pdf> (дата обращения 10.10.2022)
5. Работа России. URL: <https://trudvsem.ru/> (дата обращения 09.10.2022)

Дмитриева А. И.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории
Байракова И. В.

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

Dmitrieva A. I.

2nd year student of the direction
38.03.01 Economics

Scientific supervisor:

Bayrakova I. V.

Ph.D., Associate Professor
of Economy Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

DIGITALIZATION OF THE BANKING SECTOR IN MODERN REALITIES

Аннотация: В работе рассмотрены ключевые аспекты развития банковского сектора в условиях цифровизации, наиболее популярные направления инноваций в области финансовых технологий. Проанализирована деятельность крупнейших банков России. Выявлено влияние цифровизации на взаимодействие банка и клиента.

Ключевые слова: цифровизация, финансовые технологии, инновации, банковская система, банковские услуги, финансы.

Annotation: The paper considers the key aspects of the development of the banking sector in the context of digitalization, the most popular areas of innovation in the field of financial technologies. The activity of the largest banks in Russia is analyzed. The influence of digitalization on the interaction of the bank and the client is revealed.

Keywords: digitalization, financial technologies, innovations, banking system, banking services, finance.

В современном мире, в условиях глобализации, создания и развития информационных технологий, особо актуальным стал вопрос цифровизации банковской системы, ее усовершенствования и упрощения. Так в национальной программе «Цифровая экономика Российской Федерации» была поставлена масштабная цель – комплексная глобальная цифровая трансформация экономики и социальной сферы.

Долгое время началу цифровизации в банковском секторе препятствовали правовые нормы, например, запрет на удаленную идентификацию. Ситуация изменилась в 2017 с подписанием закона о такой возможности при условии авторизации в системе ЕСИА. В то же время развитию банковской системы начала способствовать ассоциация "Финтех", которая была основана в 2016 году по инициативе Центрального банка и, по сути, собрала компанию, занимающуюся разработкой финансовых технологий [1].

Активное развитие финансовых технологий началось в 2008 году, когда мировой финансовый кризис вынудил финансовые компании сократить расходы. Одновременно активное развитие начинается на рынке мобильных технологий, которое продолжается и по настоящее время. В последние годы новые портативные гаджеты (смартфоны, планшеты) способствовали тому, что большинство населения находится в киберпространстве круглосуточно. Следовательно, новый образ жизни требует новых способов обращения с финансами [2]. Так же одним из

катализаторов перемен стала пандемия, поскольку повсеместный переход к самоизоляции сделал цифровые услуги более востребованными, чем когда-либо.

В нашей стране складываются благоприятные условия для цифровой трансформации банковской отрасли. Число клиентов, пользующихся удаленными каналами обслуживания, растет с каждым годом. Согласно исследованию, проведенному McKinsey в 2016 году, количество клиентов в России, которые хотят получать услуги с помощью других каналов (мобильный и онлайн-банкинг) отличных от традиционных, увеличивается, и составляло 65%. Этот уровень характерен для европейских стран (60-70%), но превышает показатели Северной Америки (55%) [3]. Но в нашей стране уровень дистанционного банковского обслуживания все еще отстает от уровня распространения интернета, а значит существует потенциал для дальнейшего роста.

Первым шагом на пути к цифровизации банковской системы Российской Федерации является открытие первого в России онлайн-банка - Тинькофф Банка. Уже более 10 лет он предоставляет клиентам банковские услуги в удаленном режиме, не имея региональных отделений, но сотрудничая с населением всех городов России. Тинькофф Банк, крупнейший виртуальный банк России, по итогам первого квартала 2017 года получил чистую прибыль в размере 3,4 млн рублей при рентабельности 43%. На сегодняшний день в России действуют и другие полностью цифровые банки - Rocketbank, Instabank. Однако Тинькофф - единственный отечественный банк, который входит в число 10 самых популярных ведущих цифровых банков в мире [4].

В настоящее время наиболее популярными направлениями инноваций в области финансовых технологий в банковской отрасли являются электронные платежи, биометрическая идентификация и роботизация. В последние годы российская банковская система добилась значительного технологического прогресса, созданы правовые и технические условия для внедрения новых платежных услуг, используемых для внедрения удаленной идентификации, повысилась доступность финансовых услуг для населения, малых и средних предпринимателей.

Центральный банк России принимает активное участие в цифровизации банковской системы: была создана система быстрых платежей (СБП), которая позволяет осуществлять платежи в режиме реального времени 24/7, даже в выходные и праздничные дни. Создана национальная платежная система «Мир» и инфраструктура для приема национальных платежных инструментов. Тем не менее, главной движущей силой в развитии финансовых технологий России являются коммерческие банки. Согласно отчетам банков, по итогам 2017 года Сбербанк, ВТБ, «Альфа-Банк» и «Райффайзенбанк» (все они являются участниками ассоциации ФинТех) направили на технологическую трансформацию 133,5 миллиарда рублей. Абсолютным лидером является Сбербанк, который потратил 107,9 млрд рублей (16% от всех операционных доходах банка) [2].

Самой главной мотивацией для выпуска продуктовых инноваций в банках является привлечение новых и удержание старых клиентов с помощью максимального удовлетворения их потребностей. Для того чтобы открыть счет или получить карту банка потребуется меньше недели, а в некоторых банках и вовсе один день. Межбанковские переводы стали совершаться за считанные минуты. Ускорение данных процессов облегчило переход клиента из одного банка в другой, что сделало повышение лояльности клиентов одной из главных задач для банка. Именно поэтому для привлечения и удержания клиентов банки чаще всего выпускают новые цифровые продукты. Например, Тинькофф Банк запустил ипотечную брокерскую услугу, которая позволяет вам подать заявку на онлайн-кредит и значительно сократить количество посещений банка, а также инвестиционный сервис, который позволяет вам открывать удаленно брокерский счет и управлять своими активами в интернете. Банк «Открытие» реализовал функцию идентификации пользователя по фото при осуществлении денежных переводов, в основе этой функции лежат технологии машинного обучения.

Данная услуга с каждым годом будет набирать популярность, и в скором времени появиться возможность удаленно заключать договора между клиентом и банком при открытии нового счета.

Генерирование идей является обязательным условием для выпуска продуктовых инноваций. Отслеживание трендов и определение потребностей потребителя – решающие факторы для выработки актуальных идей, обладающих коммерческим потенциалом. Также для выпуска продуктовых инноваций важна скорость запуска новой продукции: чем быстрее банк выведет на рынок новый продукт, тем больше конкурентных преимуществ он приобретает [3].

Использование искусственного интеллекта в банковской сфере позволило ускорить обработку информации и значительно сократить количество банковских сотрудников. Многие банки уже используют чат-ботов, робо-консультантов и другие технологии искусственного интеллекта для оптимизации своей деятельности, повышения производительности труда и улучшения финансовых показателей банка.

Таким образом, можно сказать, что цифровизация в банковской системы является неизбежным процессом, поскольку наше общество находится в постоянном развитии и требует более новых передовых технологий, которые упрощают банковские операции и взаимодействие клиента с банком. Конечно, в нашей стране данная сфера имеет большой потенциал для развития, а само государство оказывает поддержку в развитии банковской системы и выведения ее на новый уровень.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Голубев А. В., Рябов О. В. Государственное регулирование и институциональные проблемы развития национальной экономики / Голубев А. В., Рябов О. В. [Электронный ресурс] // elibrary.ru : [сайт]. — URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_44425240_71654946.pdf (дата обращения: 01.10.2022).
2. Алленых М. А. Цифровизация банковской системы как новая реальность / Алленых М. А. [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-bankovskoy-sistemy-tsifrovaya-transformatsiya-sredy-i-biznes-protsessov/viewer> (дата обращения: 01.10.2022).
3. Петрова Л. А. Кузнецова Т. Е. Цифровизация банковской системы: цифровая трансформация среды и бизнес-процессов / Петрова Л. А. Кузнецова Т. Е. [Электронный ресурс] // : [сайт]. — URL: https://www.finjournal-nifi.ru/images/FILES/Journal/Archive/2020/3/statii/06_3_2020_v12.pdf (дата обращения: 01.10.2022).
4. Овечкина И. В. Цифровизация банковской системы РФ / 4. Овечкина И. В. [Электронный ресурс] //: [сайт]. — URL: <http://cscb.su/n/0322s01/0322s01023.htm> (дата обращения: 01.10.2022).

Долгих А.В.

студент 1 курса направления подготовки
27.04.08 Стратегическое управление
интеллектуальной собственностью

Научный руководитель:

д.э.н., профессор факультета
технологического менеджмента и инноваций
Максимова Т.Г.,
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»,
г. Санкт-Петербург, Россия

Dolgikh A.V.,

1st year student,
27.04.08 IP Management Strategy

Scientific adviser:

Maksimova T.G.,
PhD, Professor at the Faculty of Technology
Management and Innovation
National Research University ITMO,
St. Petersburg, Russia

ПРЕИМУЩЕСТВА И БАРЬЕРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМЫ С НАУЧНЫМ СООБЩЕСТВОМ, ПРЕДСТАВЛЕННЫМ ВУЗАМИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ

ADVANTAGES AND BARRIERS OF INTERACTION BETWEEN THE BUSINESS ECOSYSTEM AND THE SCIENTIFIC COMMUNITY REPRESENTED BY UNIVERSITIES IN ORDER TO DEVELOP THE COUNTRY'S ECONOMY

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы коммуникации двух секторов экономики: науки и бизнес-экосистемы. Раскрыта практическая выгода для каждой стороны от такого сотрудничества, а также определены барьеры, препятствующие эффективному сотрудничеству на предмет коммерциализации результатов изобретательской активности.

Ключевые слова: экономика, наука, бизнес, вузы, интеллектуальная собственность, барьеры, взаимодействие.

Исследования, выполненные по данной тематике, проводились при финансовой поддержке Университета ИТМО, НИР 622150 "Разработка подходов к системному проектированию интеграции вузовской науки и бизнеса (пилотное исследование)".

Annotation: the article deals with the problems with communication between two sectors of the economy: science and business ecosystems. The practical benefit for each party from such cooperation is revealed, as well as barriers that impede effective cooperation in the commercialization of the results of inventive activity are identified.

Keyword: economics, science, business, universities, intellectual property, barriers, interaction.

С тех пор как в XVIII веке Бенджамин Франклин озвучил свою знаменитую фразу «Самые лучшие инвестиции — в знания», прошло достаточное количество времени, однако, ее содержание по-прежнему актуально. На сегодняшний день многие крупные корпорации, иные юридические лица уже не могут обходиться без специалистов по интеллектуальной собственности, так как этот нематериальный актив — один из важнейших источников прибыли. Однако, несмотря на повсеместное осознание необходимости уделять внимание вопросу внедрения результатов интеллектуальной деятельности в бизнес среду, все еще остаются нерешенными проблемы с коммуникацией двух секторов экономики: науки и

бизнеса, которые при отлаженной системе взаимодействий могли бы вывести экономику на новый уровень, как минимум, потому что высшие учебные заведения, которые в последнее время занимают лидирующие позиции среди правообладателей исключительных прав, в альянсе с бизнес-экосистемой привели бы к цепочке вывода продуктов изобретательской активности на рынок [2, с.105].

Может возникнуть весьма резонный вопрос о конкретной практической выгоде для бизнес-экосистемы и науки от такого сотрудничества. Для ответа на него представляется уместным рассмотреть положительные стороны для каждой стороны в отдельности. Среди плюсов для бизнеса можно выделить: повышение уровня конкурентоспособности, путем использования в производстве неизвестных конкурентам научных разработок, над созданием которых трудятся ученые, преимущественно на базе вузов; увеличение стоимости предприятия через включение нематериальных активов в виде результатов интеллектуальной деятельности на баланс; создание репутации товаров и услуг [3, с.57].

Для высших учебных заведений такой альянс стал бы трамплином для выведения научных разработок на рынок, что совместило бы развитие науки с получением прибыли от реализации объектов ИС, которая может быть использована с целью улучшения инфраструктуры лабораторий, покупки новой техники, привлечения новых кадров для передачи опыта только начинающим ученым [4, с.5].

Как уже было отмечено ранее, несмотря на осознание роли ИС и пользы от создания альянса, существуют определенные барьеры, которые также необходимо раскрыть.

1.Различие целей данных областей. Так, основной целью исследований ученых является изучение мира и природы явлений. Для бизнеса в приоритете - получение прибыли посредством использования своих знаний на практике. 2.Отсутствие у научных работников навыков технологического предпринимательства, а у бизнес-структур - информации о передовых научных достижениях и перспективах их коммерциализации. 3.Неэффективность работы Национальной ассоциации трансфера технологий (НАТТ), вызванная тремя причинами: 1) первоочередная цель НАТТ заключается в обеспечении связи между промышленностью и наукой, в то время как вузы занимаются исследованиями не только в этой сфере, что ограничивает возможность обращения 2) не все вузы являются членами данной ассоциации 3) НАТТ в своей миссии сочетает не только обеспечение связи вузов и бизнеса, что может повлечь ожидание для связи субъектов [1, с.87]. 4.Правовые барьеры, среди которых особо можно отметить неурегулированность принадлежности прав на РИД в рамках федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства» по созданию стартап-студий [5, с.27]. Таким образом, обобщая все вышесказанное, можно сделать вывод о том, что альянс бизнес-экосистемы с научным сообществом имеет массу преимуществ, однако, для его построения требуется преодолеть немало барьеров.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асалиев А.М. Человеческий капитал в контексте стратегии социально-экономического развития // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. 2017. № 6(96). С. 98.
2. Иващенко Н.П. Экономика инноваций. М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2021.194 с.
3. Леонтьева Л.С., Орлова Л.Н. Управление интеллектуальным капиталом. М.: ЮРАЙТ, 2016. 296 с.
4. Орлова Л.Н. Конкурентоспособность предпринимательских структур в системе устойчивого инновационного развития. М.: Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, 2016. С.7.
5. Документация об отборе программ развития университетских стартап-студий в целях предоставления Фондом инфраструктурных и образовательных программ поддержки университетским стартап-студиям в рамках реализации федерального проекта «Платформа университетского технологического предпринимательства». 2022. С. 24. DOI: https://fiop.site/uss/FIOP_Startup_Dokumentatsiya-ob-otbore.pdf

Доможилкина Д.С.

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

Научный руководитель:

ассистент кафедры менеджмента

Зименкова Е.Н.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Domozhilkina D.S.,

*1st year student, 01.03.02 Applied Mathematics
and Computer science*

Scientific supervisor:

Zimenkova E.N.,

assistant of the Department of Management

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНЫХ ЛЮДЕЙ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

SKILLS OF EFFECTIVE PEOPLE IN DEMAND IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В статье рассматривается влияние цифровых технологий и искусственного интеллекта на рынок труда. Показана роль цифровых навыков в повышении эффективности труда. Проанализированы наиболее востребованные в настоящее время навыки эффективных людей в сфере технологии. Определены мягкие навыки современного эффективного специалиста.

Ключевые слова: навыки, способности, цифровая экономика, цифровые технологии, эффективный сотрудник, цифровые навыки, мягкие навыки, лидерские качества.

Annotation: The article examines the impact of digital technologies and artificial intelligence on the labor market. The role of digital skills in improving labor efficiency is shown. The most demanded skills of effective people in the field of technology are analyzed. Soft skills of a modern effective specialist are defined.

Keyword: skills, ability, digital economy, digital technologies, effective employee, digital skills, soft skills, leadership qualities.

Цифровые технологии и искусственный интеллект преобразуют мир труда, подталкивая рабочую силу к необходимости овладения новыми востребованными навыками и адаптации к будущей работе.

Согласно отчету Всемирного экономического форума «Будущее рабочих мест», к 2025 году по мере расширения внедрения цифровых технологий 50% всех сотрудников потребуется переподготовка. По оценкам Форума, к 2025 году внедрение машин может перевесить человеческий труд и привести к перемещению 85 миллионов рабочих мест. В свою очередь, может появиться около 100 миллионов абсолютно новых рабочих мест, и эти новые рабочие места потребуют еще более продвинутого взаимодействия человека с машинами и алгоритмами [4].

Те сотрудники, которые останутся на своих должностях, также станут свидетелями значительного изменения основных навыков для своей работы. Поэтому быть и становится эффективным сотрудником, значит настроиться на будущее и начать подготовку уже сейчас [1].

В широком смысле цифровые навыки могут быть определены как способность использовать цифровые устройства, коммуникационные приложения и сети для доступа к информации и управления ею. Они позволяют нам создавать контент и обмениваться им, общаться и сотрудничать глобально и мгновенно [3]. Однако важно иметь в виду, что цифровые навыки значительно варьируются, и, хотя они могут быть ориентированы на данные и искусственный интеллект, они также включают в себя такие основные способности, как решение проблем и коммуникация.

Цифровизация экономики, новые тенденции ведения бизнеса, широкое использование цифровых технологий и автоматизации производства способствуют трансформации рынка труда. Цифровые навыки становятся все более востребованными и в настоящее время считаются одним из важнейших компонентов для успешного трудоустройства.

Среди наиболее востребованных время навыков в сфере технологии следует выделить:

- облачные вычисления – переход большинства компаний от серверных инфраструктур к облачным решениям. Наиболее востребованными навыками в этой группе являются Microsoft Azure, Docker, DevOps;

- кибербезопасность – в настоящее время риски потери данных очень неожиданны и жестоки (вирусы, хакерство, кража данных и пр.). Наиболее востребованными навыками являются информационная кибербезопасность, сеть безопасности, оценка безопасности и уязвимостей;

- искусственный интеллект и машинное обучение – использование возможностей данных технологий и инструментов способствует созданию актуальных, персонализированных и инновационных продуктов и услуг. Востребованные навыки в этой сфере: знание TensorFlow, Python, Java и обработки естественного языка;

- аналитика больших данных – использует передовые методы анализа огромных, разнообразных наборов данных, включая структурированные, полуструктурированные и неструктурированные данные из различных источников и размеров. Широко применяется в HR-аналитике – это создание точных прогнозов численности персонала и затрат на него, оптимизация структуры рабочей силы и стимулирование ее трансформации, определение потребности в навыках работников и выявление пробелов в них;

- виртуальная и дополненная реальность – технологии, позволяющие создавать искусственный мир, конструировать ситуации, имитировать, как воздействие различных факторов, так и реакцию на воздействие. Востребованные навыки для создания и продвижения данных технологий – это знание языков программирования C#, Java, Python и JavaScript, Веб-разработки, разработки мобильных приложений и игр, навыки 3D-анимации и моделирования (Blender, Unity и Unreal Engine);

- блокчейн – для одноранговых платежей, краудфандингового хранения файлов, управления идентификацией, цифрового голосования. Большой спрос на навыки работы с блокчейном, смарт-контрактами и децентрализованными приложениями.

Востребованные навыки, критически важные для успешной и эффективной работы в будущем, выходят за рамки одних только технических навыков [2]. Наиболее востребованными мягкими навыками современного эффективного специалиста, на наш взгляд, являются:

- цифровая грамотность – эффективные специалисты должны владеть основами программирования и общей цифровой грамотностью, иметь практический опыт анализа данных, развивать алгоритмическое мышление;

- критическое мышление – способность понимать структурированную проблему, искать и находить соответствующую информацию, логически рассуждать и владеть гибким мышлением;

- эмоциональный интеллект и эмпатия – способность осознавать, выражать и контролировать свои эмоции. Эмоционально интеллигентный человек осознает, что его эмоции влияют на его поведение и влияют на окружающих, и способен соответствующим образом управлять этими эмоциями. Эмпатия, или способность видеть мир с точки зрения другого человека, является ключевым компонентом эмоционального интеллекта.

- навыки межличностного общения – необходимы для эффективного сотрудничества, построения отношений с другими людьми и продвижения к общим целям;
- коммуникативные навыки – это умение рассказывать истории и выступать на публике, синтезировать сообщения и демонстрировать активное слушание;
- гибкость, адаптивность и способность к обучению – это развитие креативности, способность принимать различные точки зрения и переводить знания в различные контексты, принимать изменения и возглавлять их;
- способность к сотрудничеству – это возможность превосходства в разрешении конфликтов, способность мотивировать разных личностей, тренировать их и расширять их возможности, а также способствовать инклюзивности;
- самоменеджмент, зрелость и эмоциональный интеллект – способность понимать собственные эмоции и триггеры, знать свои сильные стороны, демонстрировать самоконтроль, самомотивацию и честность;
- креативность – это то, что позволяет творчески мыслить (то есть придумывать новые идеи, выходить за рамки статус-кво) и решать проблемы (внедрять идеи, чтобы исправить проблемы или сделать вещи лучше);
- лидерские качества – это выработка вдохновляющего видения, а также демонстрация организационной осведомленности, сопричастности и решительности, выдержки и настойчивости, способности справляться с неопределенностью.

Таким образом, можно сделать вывод о том, чтобы быть эффективным сотрудником в современной цифровой эпохе не обязательно постигать все нюансы программирования, но необходимо понимать возможности искусственного интеллекта, владеть навыками аналитики данных и прочих технологий, которые появляются сейчас, и тех, которые будут созданы в будущем, и самое важное – это уметь управлять ими. Эффективный сотрудник – это сотрудник, обладающий сильными лидерскими качествами. Он способен вдохновлять других и наделять их полномочиями для решения задач непрерывного обучения и принятия правильных решений об использовании и внедрении технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Захиди С. Рабочие места завтрашнего дня / С. Захиди. // Финансы и развитие. – декабрь 2020. – С. 26-27.
2. Чуланова О. Л. Компетенции персонала в цифровой экономике: операционализация soft skills персонала организации с учетом ортобиотических навыков и навыков well-being / О. Л. Чуланова. // Вестник Евразийской науки. – 2019. – №2. – Режим доступа: <https://esj.today/PDF/22ECVN219.pdf> (дата обращения: 07.10.2022)
3. Digital skills critical for jobs and social inclusion [Электронный ресурс] // Unesco. – Режим доступа: <https://en.unesco.org/news/digital-skills-critical-jobs-and-social-inclusion> (дата обращения: 07.10.2022).
4. The Future of Jobs. Report 2020. [Электронный ресурс] / World Economic Forum. – October 2020. – 163 p. // World Economic Forum. – Режим доступа: <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020/> (дата обращения: 07.10.2022).

*Доможилкина Ж.В.**к.э.н., доцент кафедры управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия**Domozhilkina Zh.V.**Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia***ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ИТ-ОТРАСЛИ****TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE IT INDUSTRY**

Аннотация: В статье анализируются состояние и тенденции развития человеческого капитала ИТ-отрасли, использование информационных и коммуникационных технологий в организациях. Автором представляется целесообразным создание условий для ускоренного обучения и развития специалистов цифровых профессий в условиях острого дефицита ИТ-специалистов.

Ключевые слова: человеческий капитал ИТ-отрасли, ИТ-специалисты, навык в ИТ, информационные технологии, коммуникационные технологии

Annotation: The article analyzes the state and trends in the development of human capital in the IT industry, the use of information and communication technologies in organizations. The author considers it expedient to create conditions for accelerated training and development of specialists in digital professions in conditions of acute shortage of IT specialists.

Keywords: human capital of the IT industry, IT specialists, IT skills, information technologies, communication technologies

Цель исследования – анализ динамических трендов социо-пространственного развития человеческого капитала ИТ-отрасли Республики Крым для дальнейшего обоснования механизма формирования и управления креативным человеческим капиталом региона.

Согласно стратегии развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации, ИТ отрасль должна стать одной из важнейших точек роста российской экономики до 2025 года [5].

Таблица 1 – Основные индикаторы развития отрасли информационных технологий

Целевой показатель	2017 год	2025 год (прогноз)
Удельный вес ИТ-отрасли в ВВП, %	0,88	1,45
Удельный вес численности занятых в ИТ-отрасли в численности занятых по экономике, %	0,49	0,6
Производительность труда в ИТ-отрасли, млн. руб.	2,09	3,35
Объем экспорта компьютерных и информационных услуг, млрд. долл.	3,54	8,33

Источник: [3]

Опубликованные результаты исследований ВШЭ [2], показали, что уже в 2020 г. удельный вес отрасли в ВВП страны составлял 3,1% или 2985 млрд. руб.. В разрезе видов экономической деятельности отрасли на долю отрасли информационных технологий и оказания других информационных услуг в ВВП страны приходится 1,5%, на деятельность в сфере телекоммуникаций – 1%, а на производство ИКТ – 0,6%. При этом удельный вес

фактически занятых в данной сфере в 2020 г. составил 1,9%, что выше прогноза в 3 раза. При этом на долю сотрудников моложе 40 лет приходится 60% всех занятых в данной сфере.

В результате реализации Стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым [3] планируется внедрение облачных технологий, интернета вещей, виртуальной реальности, робототехники, отечественного программного обеспечения, новых производственных технологий, технологий искусственного интеллекта.

Приоритетные проекты в программе цифровой трансформации Республики Крым запланировано реализовать в образовании и науке; здравоохранении; развитии городской среды; транспорте и логистике; государственном управлении; социальной сфере; промышленности; сельском хозяйстве; экологии и природопользовании; строительстве; финансовых услугах; связи.

Одной из проблем текущего состояния отрасли здравоохранения и других отраслей, решаемой с помощью цифровизации, является отсутствие квалифицированных специалистов по направлениям программирования, аналитики данных, архитектуры информационных технологий, разработки систем информационной безопасности.

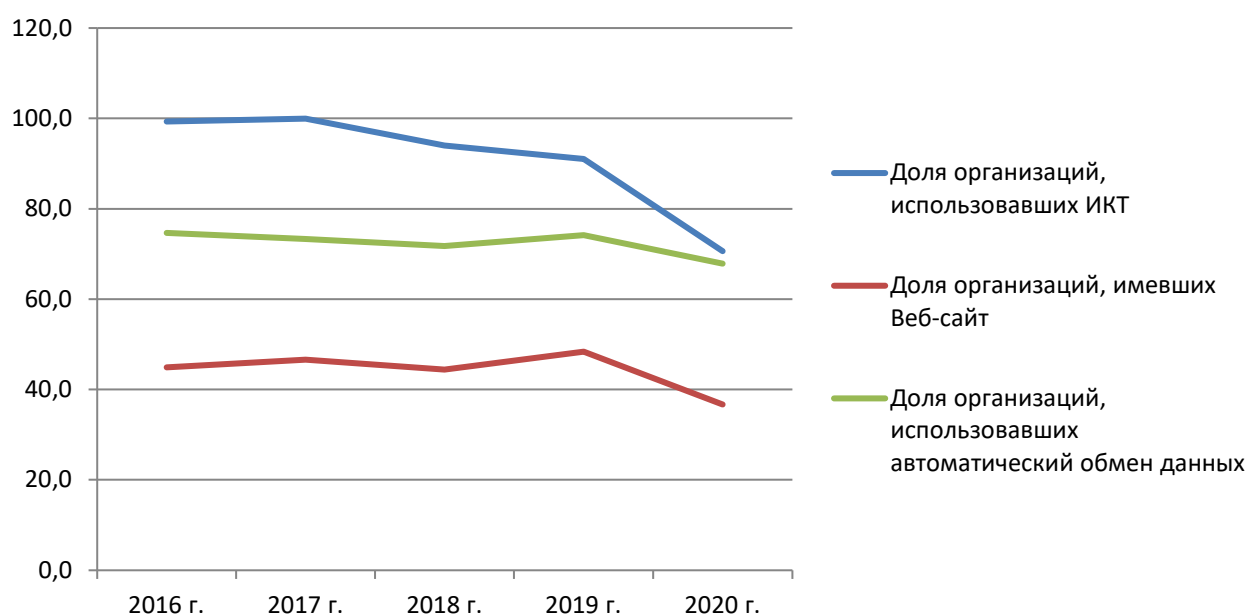


Рисунок 1 – Использование информационных и коммуникационных технологий в организациях Республики Крым, %

Источник: составлено автором на основе [4]

Рассматривая средние и крупные организации Республики Крым (рис. 1) можно отметить, что за период с 2016 по 2020 г., несмотря на фактический рост количества организаций, использовавших информационно-коммуникационные технологии, их доля в общем количестве снижается. И если в 2017 г. 100% обследуемых организаций использовали ИКТ, то в 2020 г. эта доля снизилась до 70,6%. Пик роста доли организаций, имевших Веб сайт и использовавших автоматический обмен данными, приходится на 2019 г. – соответственно 48,4% и 74,2%. Это также косвенно подтверждает нехватку кадров отрасли.

Для реализации поставленных стратегических задач необходим рост обеспеченности высококвалифицированными кадрами. При этом наиболее востребованными российским рынком труда навыками ИТ-специалистов являются: JavaScript, Python и React (табл. 2).

Для устранения возникшего дефицита кадров в анализируемой отрасли предлагается:

- привлекать ИТ-специалистов к преподаванию в университетах, исключая требования к ученой степени, званию, научным публикациям;
- внедрить на магистратуре программы онлайн обучения с бюджетными местами;
- для ускорения освоения профессии предлагается значительно увеличить количество учебных часов на первом и втором курсах обучения ИТ-специалистов, с перенесением непрофильных дисциплин на последние годы обучения;

Таблица 2 – Наиболее востребованные навыки по всем ИТ-специализациям

№ п/п	Навык в ИТ	%	№ п/п	Навык в ИТ	%
1	JavaScript	9,5	11	Golang	3,1
2	Python	8,6	12	Java Spring Framework	2,8
3	React	8,5	13	Linux	2,8
4	Java	7,7	14	Управление проектами	2,8
5	SQL	7,3	15	C++	2,7
6	TypeScript	6,3	16	Kotlin	2,6
7	PHP	5,5	17	Node.js	2,3
8	C#	4,9	18	Управление людьми	2,2
9	PostgreSQL	4,3	19	Angular	2,2
10	Vue.js	3,4	20	Docker	2,2

Источник: [1]

- предоставлять гражданам возможность получения второго высшего образования в области ИТ за счёт государства;
- разработать механизмы поддержки российских разработчиков программного обеспечения;
- создать публичную цифровую платформу в ИТ-сфере для отслеживания потребности субъектов РФ в ИТ-специалистах.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зарплаты в ИТ [Электронный ресурс] / Хабр Карьера. – Режим доступа: <https://career.habr.com/salaries> (дата обращения: 22.07.2022)
2. Индикаторы цифровой экономики: 2021: статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 380 с.
3. Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым: Постановление Совета министров Республики Крым от 20 августа 2021 г. № 487 [Электронный ресурс] / Tadviser. Государство. Бизнес. Технологии. – Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/images/9/9b/611fc0367870e4.58079374.pdf> (дата обращения: 26.07.2022)
4. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс] / Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю. – Режим доступа: <https://crimea.gks.ru/folder/27542> (дата обращения: 26.07.2022)
5. Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014-2020 годы и на перспективу до 2025 года [Электронный ресурс] / RGRU. – Режим доступа: <https://rg.ru/documents/2013/11/08/technologii-site-dok.html> (дата обращения: 25.07.2022)

Дроботенко Б.А.

*магистр 2 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*

Drobotenko B.A.,

*2nd year student,
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Balko S. V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

IMPROVING THE PERSONNEL REMUNERATION SYSTEM

Аннотация: в работе рассматриваются проблемы совершенствования системы оплаты труда на предприятии. Исследованы теоретические и методологические вопросы по организации системы оплаты труда, разработаны пути их совершенствования с учетом предложений ведущих отечественных ученых и использования зарубежного опыта.

Ключевые слова: система оплаты труда, заработная плата, тарифная система, стимулирование.

Annotation: the paper deals with the problems of improving the system of remuneration of labor at the enterprise. Theoretical and methodological issues of organization of labor remuneration system are studied; the ways of their improvement with due regard for the proposals of the leading domestic scientists and the use of foreign experience are developed.

Keywords: wage system, wages, tariff system, incentives.

В современных рыночных условиях предприятиям предоставляется большая свобода в использовании трудовых ресурсов и определении форм и размеров оплаты труда служащим.

Актуальность темы исследования заключается в том, что совершенствование форм и систем оплаты труда персонала заинтересует сотрудников в достижении больших результатов работы и приведет к повышению эффективности организации в целом.

Заработная плата является основным источником стимулирования и дохода для сотрудников предприятия. Поэтому его размер регулируется государством и руководителями предприятий.

Факторы, влияющие на его измерение, играют важную роль в обосновании мер, принимаемых для повышения реальных доходов большинства населения [1, с. 240].

Целью работы является рассмотрение путей повышения вознаграждения персонала. Проблема оплаты труда является одной из главных проблем в российской экономике. Современная система оплаты труда персонала должна сочетать интересы работодателя, работника и государства таким образом, чтобы наряду с социальными целями обеспечивать финансовую и экономическую безопасность труда предприятия. Возросший спрос на эффективную рабочую силу заставляет менеджеров искать новые подходы к формированию систем оплаты труда.

Гибкая система оплаты труда, основанная на различиях в сложности выполняемой работы, учитывающая индивидуальный результат труда сотрудника, важность определенных видов работ для предприятия, а также ценность работы для внешнего рынка труда, помогает заинтересовать работника в наиболее полном использовании творческого потенциал на своем рабочем месте [2]. Для коллективов предприятий денежная мотивация является основной, и эффективность их деятельности во многом будет зависеть от того, насколько справедливой и понятной будет система вознаграждения.

Мотивация персонала была и остается одним из важнейших вопросов для руководства любой компании. Наиболее весомым стимулом является материальная выгода. Для повышения уровня мотивации сотрудников возможно применить так называемый компенсационный пакет, состоящий из фактической заработной платы и социальных льгот, предоставляемых сотрудникам (оплата страховки, питания, транспортных и других расходов)[5]. Как первый, так и второй компоненты вознаграждения должны ежегодно пересматриваться в сравнении с другими льготами. Также можно применять систему премирования (за совмещение профессий и должностей, за сложность и своевременность выполняемой работы, за работу во вредных условиях труда, за работу в ночное время, за управление коллективом, за профессиональные навыки, персональное пособие) [6].

«Могут использоваться следующие виды материального стимулирования: пересмотр уровня заработной платы по результатам оценки эффективности работы персонала за год; индивидуальные единовременные вознаграждения за особые заслуги; социальный пакет; корпоративная премия в конце года (ее размер зависит от результатов работы компании, при этом к каждому работнику применяются разные коэффициенты в соответствии с его рангом при расчете вознаграждения). Индексация заработной платы, которая максимально компенсирует рост цен, позволяет сохранить стимулирующую роль заработной платы. Отставание темпов роста заработной платы от темпов роста цен приводит в первую очередь к сужению потребительского спроса и дальнейшему снижению производства, что компенсируется новым повышением цен[2].

Не вдаваясь в анализ всех форм и видов оплаты труда, остановимся лишь на наиболее перспективном направлении совершенствования форм оплаты труда, которое все более распространяется на крупных современных предприятиях — это система грейдов при оплате труда [4; 5; 6; 7; 8]. Систему грейдов определяют как наиболее современную форму оплаты, так как именно она позволяет учитывать принцип гибкости при оплате труда работников [8]. Понятие грейд определяется, как «совокупность должностей, принадлежность к которой определяется Коэффициентом Сложности Решаемых Задач» [4]. Система грейдов — многоуровневая система, обеспечивающая дифференциацию размеров оплаты труда работников в зависимости от их квалификации, сложности и интенсивности, условий и характера работы. Система грейдов регламентирует уровень компенсации должности, а также уровень влияния должности на результаты работы предприятия [4]. Структура заработных плат регламентирует размеры заработных плат в системе грейдов. Структура заработных плат работников предприятия является неотъемлемой частью системы грейдов, которая представляет собой карту расположения должностей по иерархическим уровням. Карта расположения должностей утверждается руководителем предприятия [10].

Необходимо усилить социальную защиту сотрудников. В заработной плате это выражается, прежде всего, в том, что уровень оплаты обеспечивает нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации [1].

Таким образом, существует три основных варианта повышения оплаты труда работников: - на основе значительного увеличения стимулирующего эффекта тарифных выплат; - на основе увеличения стимулирующего эффекта сверхтарифных выплат (премии, оплата за перевыполнение норм, надбавки, распределение сверхтарифной части фонда коллективных платежей); - на основе усиления стимулирующей роли механизма формирования и распределения взносов фондов оплаты труда по подразделениям предприятия. Система грейдинга позволит соблюсти данный принцип и оптимизировать формы оплаты труда на основе полезности персонала, устраняя «уравниловку» в оценке труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Мазманова Б.Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2013. – 368 с.
2. Федорова М.С. Совершенствование системы оплаты труда на предприятии // Молодой ученый. – 2011. – Т. 1. – № 7. – С. 119-121.
3. Павловская А. О формировании системы оплаты труда // Труд и заработная плата. – 2009. – № 9. – С. 19-23.
4. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
5. Воробьева Е. Переменные системы оплаты труда / Е. Воробьева // «АКДИ «Экономика и жизнь». – 2001. - №12;
6. Трунин С.Н. Экономика труда: учебник. – М., 2009. – 496 с.
7. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учет. учебник. – М.: ИНФРА-М, 2007. –592с.
8. Чеканов Е. Оплата труда: как поднять планку гарантий и обязательств / Е.Чеканов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. - № 1.
9. Кириллова О.Г., Петрова Т.И. Современные подходы к совершенствованию оплаты труда в рыночных условиях // Общество: политика, экономика, право. – 2012. – № 2. – С. 78-80.
10. Генкин Б.М. Экономика и социология труда: Учебник для вузов. – 4-е изд., доп. – М.: Издательство НОРМА, 2002. – 416 с;
11. Жуков А. Цена труда и заработная плата / А.Жуков // "Кадровик. Трудовое право для кадровика". - 2007. - N 11.
12. Битюкова, С. С. Совершенствование основных форм оплаты труда / С. С. Битюкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 31 (269). — С. 38-41. — URL: <https://moluch.ru/archive/269/61839/> (дата обращения: 21.10.2022).

Душко С.Р.

магистр 2 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

Dushko S.R.

undergraduate 2 year of study
38.04.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

MAIN DIRECTIONS FOR IMPROVING THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье рассмотрены теоретические аспекты совершенствования системы управления персоналом, обосновывается необходимость постоянной диагностики и выбора направлений по оптимизации и повышению эффективности кадровой политики организации.
Ключевые слова: персонал, система, совершенствование, эффективность, направления, управление персоналом.

Annotation: The theoretical aspects of improving the personnel management system, the need for constant diagnostics and the choice of directions for optimizing and increasing the effectiveness of the organization's personnel policy is substantiated are presented in the article.

Key words: personnel, system, improvement, efficiency, directions, personnel management.

В деятельности современных организаций важную роль играет система использования высококвалифицированных специалистов, которые являются производственным активом организации в целом и обеспечивают высокую интенсивность труда и конкурентоспособность организаций. Эффективная деятельность организаций постоянно увеличивает спрос на качественный персонал, а также предъявляют новые квалификационные компетенции к сотрудникам, при построении системы управления человеческими ресурсами.

Проблематике построения эффективных систем управления персоналом посвящены труды таких ученых как: А. Я. Кибанова [1], В. П. Бычкова [2], И. Б. Дураковой [3], М. А. Корговой. Однако системы управления персоналом нуждаются в постоянном совершенствовании и внедрению новых высокоэффективных элементов, что объясняет актуальность темы исследования.

Целью статьи является теоретическая детализация элементов системы управления персоналом, а также выработка направлений по ее совершенствованию и повышению эффективности для современных организаций.

Система управления персоналом представляет собой комплексное и многоаспектное понятие. Основными элементами систем управления персоналом являются: мотивация, адаптация, организационная культура, организация рабочего места и служебного помещения, аттестация и оценка, адаптация и многие другие [1]. Происходит постоянное

изменение систем управления персоналом под воздействием внешних и внутренних факторов, на данный момент системы управления персоналом адаптируются под цифровизацию основных социальных и экономических процессов общества.

Существуют различные модели построения системы управления персоналом в организации. Применение той или иной модели для конкретной организации зависит от его организационной структуры. Организационная структура определяет взаимоотношение между функциями, выполняемыми сотрудниками организации, а также проявляется в следующих формах: разделение труда, создание структурных подразделений, иерархия должностей и т.д.

Важнейшим элементом построения эффективной системы управления персоналом является ее организационная структура. Основной целью эффективной организационной структуры управления является обеспечение качественных коммуникаций между основными звеньями структур. Традиционные линейные и линейно-функциональные организационные структуры отличаются двойственным толкованием управленческих решений, дублированием управленческих функций и слабыми коммуникационными связями. При проектировании эффективных систем управления персоналом рекомендуется использовать современные инновационные формы, такие как горизонтальные, многомерные, сетевые, виртуальные, фрактальные. Данные виды организационных структур позволяют оптимизировать количество управленческих звеньев, приблизить нормы управляемости к идеальному значению, а также позволит избежать недоразумений при реализации управленческого воздействия.

Традиционно в организациях обеспечивает работу с персоналом отдел кадров, который является элементом организационной структуры предприятия. Под данным отделом подразумевают структурное подразделение, обеспечивающее работу с персоналом на предприятии, в основные должностные обязанности которого входит оформление трудовых отношений с работниками, обеспечение кадровыми ресурсами. Классический отдел кадров состоит из четырех человек: начальник отдела, заместитель начальника, ведущий специалист по кадровой работе и специалист первой категории по кадровой работе. Но количество сотрудников отдела кадров может быть в пределах 3-5 человек в зависимости от размера предприятия, а также может быть всего один сотрудник. По нашему мнению, традиционный подход к кадровой работе в организации является неэффективным и нуждается в трансформации и построению такой службы управления человеческими ресурсами, которая обеспечит комплексную эффективность систем управления персоналом.

Система управления персоналом должна обеспечивать взаимодействие линейного персонала и сотрудников организации. При распределении должностных функциональных обязанностей, необходимо четко распределить ролевое участие всех участников коммуникационного процесса. Такой функциональный комплексный подход позволит обеспечить качественную реализацию управленческих решений, идеальной системой является такая, которая позволяет вырабатывать и реализовывать управленческие решения на уровне командообразования.

Современные системы управления персоналом обеспечивают ряд функций, комплексное обеспечение которых позволит обеспечить эффективную работу с персоналом. Функция планирования персонала заключается в организации кадрового планирования и прогнозирования потребности в персонале, а также в поддержании взаимосвязей с внешними источниками, которые обеспечивают кадрами организацию. Функция оценки, обучения и развития персонала заключается в осуществлении обучения, переподготовки и повышении квалификации персонала, а также адаптации новых сотрудников. Функция управления наймом и учетом персонала подразумевает отбор и найм персонала, прием и увольнение, кадровые перемещения, а также документационное обеспечение системы управления персоналом. Представим основные функции системы управления персоналом на рисунке 1.

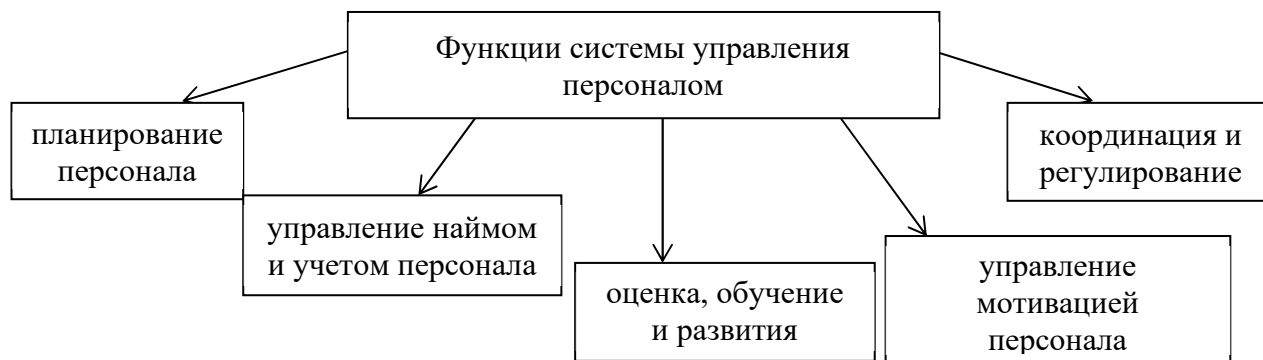


Рисунок 1 – Основные функции системы управления персоналом в организации
Источник: составлено на основании [1,3].

Функциональная характеристика системы управления персоналом – это инструмент достижения целей организации, который обеспечивает устойчивость внутренней среды, либо привнесение в организацию новых производственных процессов, новых элементов и связей, изменяющих содержание и характер линейных и функциональных отношений.

Помимо функций система управления персоналом предполагает ее комплексное обеспечение, которое включает: информационное обеспечение, кадровое обеспечение, нормативно-методическое и правовое.

Кадровое обеспечение системы управления персоналом – количественный и качественный состав работников отдела кадров. Под количественным составом подразумевают списочный состав персонала в данном отделе, а под качественным составом подразумевается совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, а также уровень образования и квалификации, возраст, стаж работы. Правовое обеспечение системы управления персоналом заключается в разработке и использовании средств юридического воздействия на работодателей и наемных работников с целью достижения эффективной деятельности организации [3].

Таким образом, система управления персоналом – это совокупность принципов, форм и методов организации работы с персоналом. Система управления персоналом организации выполняет следующие функции: планирования персонала, управления наймом и учетом персонала, оценки, обучения и развития персонала, управления мотивацией персонала, линейного руководства. Комплексный функциональный подход при построении системы управления персоналом и обеспечение реализации всех ее элементов позволит повысить эффективность деятельности организации и обеспечить ее конкурентоспособность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация. Учебное пособие / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 304 с.
2. Бычков, В. П. Управление персоналом: учебное пособие / В. П. Бычков, В. М. Бугаков, В. Н. Гончаров. – М.: ИНФРА – М, 2018. – 352 с.
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом: Учебник / И. Б. Дуракова, Л. П. Волкова, Е. Н. Кобцева. – М.: ИНФРА – М, 2019. – 384 с.
4. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент: учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 216 с.

Дычек В.С.

*магистр 2 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*

Dychek V.S.

*undergraduate 2 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

LABOR MOTIVATION IN THE SYSTEM OF EFFICIENT PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье обосновывается необходимость внедрения прогрессивной мотивационной модели в систему управления персоналом организации, которая обеспечит эффективность ее функционирования.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, мотивационная модель, организация.

Annotation: The need to introduce a progressive motivational model into the organization's personnel management system, which will ensure the effectiveness of its functioning are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, motivational model, organization.

Основным побудительным мотивом к реализации трудовых функций служащих является удовлетворение личных потребностей, которые необходимы человеку для осуществления жизнедеятельности, как экономического, так и социального характера. Мотивационная политика предприятия должна содержать в себе набор реальных механизмов по удовлетворению внутренних потребностей персонала при условии достижения целей деятельности. Руководители, уделяющие повышенное внимание анализу мотивационных факторов и разработке эффективной мотивационной системы стимулирования и активизации персонала, способствуют значительному повышению эффективности системы управления персоналом и эффективному стратегическому управлению всей организацией.

Совершенствование системы мотивации персонала в организациях комплексно влияет на повышения социальной и инновационной активности сотрудников, конечным результатом деятельности которых является обеспечение эффективности и рентабельности деятельности предприятия.

В настоящее время организация системы эффективного стимулирования и активизации персонала является важным и практическим направлением всей системы управления человеческими ресурсами. Организации, при слабой и неэффективной мотивационной системой постоянно сталкиваются с проблемами высокой текучести кадров, высоким уровнем конфликтности, слабой связью между результатами труда исполнителей и

системой вознаграждения, отсутствием условий для самореализации персонала, слабым карьерным ростом и другими негативными факторами трудовой активности. Построение эффективной мотивационной системы позволяет решить ряд проблем, связанных с управлением человеческими ресурсами, однако, мотивация не является единственным элементом системы управления персоналом, в связи с чем, проектирование эффективных мотивационных систем должно быть комплексно связано со всеми элементами системы.

Качественное стимулирование связано с научной организацией труда, которая позволяет четко определить спектр трудовых взаимоотношений, нормы труда, а также результативность трудовой активности во взаимосвязи с конечными целями стратегической деятельности предприятия. Стратегия развития кадрового потенциала за счет мотивационных механизмов воздействия должна быть индивидуальна для каждой организации, ее построение должно осуществляться на основе выявленной проблематики в трудовом поведении персонала, однако, в основе ее построения должна лежать научно-обоснованная организация трудового процесса.

Построение эффективной мотивационной модели организации должно строиться по определенной методике, которая разрабатывается индивидуально, в соответствии с показателями оценки трудовой деятельности персонала и его количественных и качественных характеристик. Целью такого анализа является получение данных во взаимосвязи со стратегией и долгосрочными перспективами социально-экономического развития [1].

Важным аспектом при построении эффективной системы мотивации является повышение новаторского потенциала и творческих способностей персонала. Любые трансформации в традиционном укладе деятельности организации должны иметь стратегическую направленность. Персонал должен четко понимать, что с ним будет через определенное время в рамках организации и ее профессиональной деятельности. Мотивационные системы должны быть гибкими и подстраиваться под запросы и потребности персонала, которые имеют тенденции к изменениям и трансформациям. Реализуемая стратегия развития предприятия служит базой для формирования основ стимулирования персонала и его трудовой деятельности. Работники должны хотеть совершать такие действия, которые были бы благоприятны для организации, но с учетом поощрения со стороны организации. Деструктивные методы также должны присутствовать и быть четко регламентированы, регулируя, нарушения и провинности в процессе осуществления деятельности [2].

В основе системы стимулирования должно лежать денежное поощрение, так как для большинства сотрудников, именно вознаграждение является основным побуждающим мотивом для осуществления трудовой деятельности. Разработка системы оплаты труда должна быть направлена на создание привлекательных экономических условий труда, но при условии их оправданности для организации. На сегодняшний момент одной из форм прогрессивного стимулирования труда является система основных ключевых показателей деятельности KPI (Key Performance Indicators). Данные показатели позволят оценить эффективность выполняемых действий предприятием в целом, отдельными структурными подразделениями и каждым конкретным работником.

Материальная мотивация через систему KPI должна состоять из постоянной и переменной частей. К постоянной части необходимо отнести оклад без премий и надбавок. Средний уровень оклада необходимо складывать из среднего уровня по региону, чтобы соответствовать общей тенденции в той или иной профессии или трудовой функции. Переменная же часть рассчитывается, в соответствии с достижением показателей по KPI, для чего необходимо определить систему показателей для каждой должности, а также удельный вес каждого показателя в результатах деятельности организации. Для работников систему расчета показателей KPI должна быть прозрачна и каждый из персонала мог самостоятельно рассчитать свое будущее вознаграждение. Утвержденные показатели и нормативы должны быть прозрачны, реально достижимы, однако быть стимулом к развитию и совершенствованию.

Привлечение работников к формированию стратегии организации и при выработке и принятии управленческих решений, что позволит расширить сферу влияния сотрудников и

повысить их уровень приверженности организационным целям и лояльности по отношению к организации. Важно проводить собрания, на которых должны обсуждаться поставленные цели, возникшие сложности при их реализации, а также для получения обратной связи и выработке корректирующего воздействия. Такие собрания позволяют на ранних этапах выявить проблемные места при реализации того или иного управленческого решения, а также выработать новые перспективные направления развития организации и персонала.

Важной составляющей построения эффективной мотивационной модели в организации является разработка корпоративных стандартов. Стандартизация позволяет упорядочить деятельность организации, при участии всех заинтересованных сторон. Целью внедрения системы корпоративных стандартов является внесение ясности, формализация модели поведения сотрудников в той или иной ситуации, при различных производственных обстоятельствах. Стандарты позволяют создать и реализовать систему, определенный свод должностных правил и обязанностей, которые гарантируют успешность конечного результата в будущем. Для руководителей стандарты представляют собой ценным инструментом, позволяющим сделать деятельность прозрачной и управляемой. Для персонала стандарты играют роль координирующей функции, и представляют собой свод правил, позволяющий регулировать правила выполнения тех или иных работ, и понимать четкие требования, конечную результативность процесса.

Введение показателей КРІ предполагает развитие сотрудников и повышение их уровня профессионального развития. Совокупность организационно-экономических мероприятий в области обучения и приобретения новых профессиональных навыков позволит повысить внутренний творческий потенциал персонала, раскрыть инновационные способности и повысить уровень профессионального мастерства. Возможность развития должна предоставляться всем сотрудникам, ведь система КРІ не имеет сдерживающих факторов и позволяет безгранично развиваться и совершенствоваться для достижения организационных целей и повышения уровня конкурентоспособности. Конкурентоспособность организации формируется за счет конкурентоспособности ее сотрудников. Средства, которые организация вкладывает в обучение персонала и повышение его квалификации, необходимо рассматривать, как инвестиции в человеческий капитал, стоимость которого, формирует общую ценность всей организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.
2. Басюк, А. С. Мотивация, как механизм эффективного управления персоналом / А. С. Басюк, А. Д. Якименко, Л. В. Клаус // Социально-экономические и гуманитарные науки : сборник избранных статей по материалам Международной научной конференции, Санкт-Петербург, 27 декабря 2020 года. – Санкт-Петербург: Частное научно-образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Гуманитарный национальный исследовательский институт «НАЦРАЗВИТИЕ», 2020. – С. 100-103.

Дышловой И. Н.

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

Dyshlovoi I. N.

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

ТЕНДЕНЦИИ И РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

TRENDS AND DEVELOPMENT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN HR MANAGEMENT

Аннотация: Раскрыты роль и сущность использования цифровых технологий как конкурентное преимущество предприятия. Показан международный опыт использования цифровых технологий в управлении кадровыми процессами, определены перспективы развития использования цифровых кадровых технологий. Обоснованы основные разновидности цифровых решений в управлении персоналом и определены индикаторы HR-аналитики.

Ключевые слова: цифровые технологии, HR -аналитика, цифровые компетенций, HR-индикаторы.

Annotation: The role and essence of the use of digital technologies as a competitive advantage of the enterprise are revealed. The international experience of using digital technologies in the management of personnel processes is shown, the prospects for the development of the use of digital personnel technologies are determined. The main types of digital solutions in personnel management are substantiated and indicators of HR analytics are identified.

Keywords: digital technologies, HR analytics, digital competencies, HR indicators.

Готовность использовать инструменты цифровой аналитики остается серьезным вызовом для большинства предприятий, учитывая быстрые темпы развития электронной коммерции, автоматизации логистики и роботизации складских операций и т.д. Электронное (дистанционное) обучение становится ключевым инструментом в адаптационном обучении, повышении квалификации и развитии работников предприятий, стремящихся готовить конкурентоспособных специалистов. Наиболее инновационные мировые ритейлеры уже используют их для улучшения взаимодействия с клиентами и усовершенствования процессов аналитики.

Популярный в последнее время доказательный подход к принятию решений (evidence-based approach) формирует запрос на количественные оценки в том числе персонала в процессе цифровой трансформации, обычно с точки зрения:

- структуры (организационные, управленческие и операционные процессы);
- управления данными и информацией;
- инновационной деятельности (разработка и внедрение новых цифровых технологий, управление информационными технологиями);
- качества товаров и услуг;
- окружения/среды (ресурсы предприятия, регулирование);
- безопасности инфраструктуры и данных;
- финансирования (затраты, возврат на инвестиции);

–этических аспектов (отношение к новым цифровым технологиям) [10].

В этом контексте актуальны вопросы развития менеджеров по персоналу, которые способны обеспечивать кандидатов с соответствующими компетенциями и внедрять цифровые технологии для поддержки бизнеса. В теоретической плоскости W. Cascio и R. Montealegre провели ретроспективный анализ статей разных авторов о роли информационно-коммуникационных технологий и их влиянии на развитие в организационном и социальном контекстах для эффективного управления персоналом [4]; Дж. Тогт, Т. Расмусен [5], акцентировали внимание на успешном использовании HR-аналитики в компании Shell. Д. Леонард и Б. Нельсон отмечают, что HR-аналитика решает задачи стратегического развития компании, описывает главные прогнозные тенденции [6]. П. Рамстад и Дж. Бодро в работе *Beyond HR* («За пределами HR») [1], через модель LAMP (LAMP – logic, analytics, measures and process) определили причины отставания сотрудников компаний в использовании цифровых компетенций. Невозможность предоставить логические выводы о влиянии факторов на эффективность работы в связи с полученными большими массивами данных. Д. Кирон, П. Прентис, Р. Фергюсон, Р. Левин [2; 3], анализировали тренды по развитию бизнес-аналитики и цифровых технологий. Цифровые технологии уже давно стали важным фактором интерактивного профессионального обучения в управленческой и коммерческой деятельности многих предприятий сферы обращения, ориентированных на потребителя. Использование и постоянное проникновение информационно-коммуникационных технологий практически во все бизнес- и HR-процессы управления предприятием создают для них конкурентные преимущества.

Без внимания остаются прикладные вопросы возможностей и перспектив использования цифровой HR-аналитики, а также необходимые ресурсы для мониторинга и выявления данных в проекциях отбора, оценки и развития талантов и т.д. Учитывая вышеизложенное, круг задач, связанных с теоретическими и практическими аспектами использования и имплементации в управление персоналом, определило тему моего исследования. Цель статьи состоит в определении сущности цифровых компетенций (digital competence), анализе подходов, тенденций использования и перспектив развития цифровых кадровых технологий в управлении предприятиями.

Ключевые задачи цифровой трансформации, стоящие перед специалистами по управлению персоналом, – эффективный рекрутинг, обучение, привлечение мотивированных работников, способных генерировать инновации, достигать целевой результативности труда. Эмпирический опыт измерения эффективности работы персонала в большинстве компаний оценивается как эффективный рекрутинг персонала, качество работы кадровой службы, динамика развития персонала, обучение и развитие персонала. Большинство международных компаний требуют от кадровых подразделений визуализации данных в реальном времени, аналитических выводов о доходности инвестиций в персонал (ROI), чтобы увязать обучение и развитие для измерения производительности труда.

В данном контексте People-аналитика (аналитика людей) как цифровая технология решает вопросы обработки больших данных в глобальном измерении и масштабе, сочетая методы прогнозных сценариев развития и интеллектуального анализа (data mining). HR-аналитика как процесс обработки данных и инструмент для принятия решений позволяет рационально прогнозировать решение там, где мышление человека субъективно. В любой крупной компании существует широкий спектр возможностей для анализа персонала, и следует сделать выбор, когда аналитика становится ценностным активом выходя за рамки управленческой информации [5]. Талантливые работники обеспечивают развитие и внедрение новейших технологий в бизнесе. Индикаторы и критерии аналитического оценивания управления развитием персоналом рассмотрим в следующей статье.

Проблемными зонами развития квалифицированных кадров в Российской Федерации можно считать качество регуляторной среды, низкая социальная мобильность и толерантность, низкое развитие технических и профессиональных компетенций (среднее и высшее образование). Система аналитической поддержки управления персоналом в рамках менеджмента компании просит формирования у менеджеров ряда профессиональных компетенций по умению: осуществлять мониторинг результатов деятельности работников,

сравнивать с установленными целями, планами на базе стратегии компании, выявлять тенденции; во взаимосвязи с другими подразделениями обеспечивать надежную работу систем финансового контроля кадровой информации и безопасности; обеспечивать информационно-коммуникационное взаимодействие между руководителями и персоналом разных уровней управления, в т. ч. во внешнем пространстве, с партнерами и заинтересованными сторонами. Вместе с тем, подчеркнем, что развитие цифровых компетенций является одним из условий усиления конкурентоспособности предприятий. Д. Леонард и Б. Нельсон [6] отмечают, что развитие цифровых данных «растет экспоненциально, причем не только в отношении множества данных, но и в том, как компании используют аналитику для принятия стратегических решений».

В цифровой аналитике в отличие от другой информации решающее значение имеет контекст данных, а именно: привычки клиентов, состояние, эмоции, здоровье, активность в социальных сетях, история предоставленных услуг, увлечения и т.д. Это означает, что наряду с массивом данных нужны еще данные бэкграунда, то есть вся инсайд-информация от людей, которую нельзя описать количественно, но она имеет ценностное значение для бизнеса.

Обратимся к успешному опыту компаний. Например Walmart – крупнейший в мире розничный продавец из более 11 тыс. магазинов в 27 странах и персоналом 2,2 млн. человек осуществляет аналитику данных по всем аспектам бизнеса глобальных операций, поддерживая веб-сайты электронной торговли в 10 странах. Цифровая технология позволяет обеспечить общий доступ к услугам (например, поддержка человеческих ресурсов с региональных (филиалов платформ), виртуализировать операции поддержки и консолидацию бэк-офиса, избегать дублирования аппаратного и программного обеспечения и способствует операционной эффективности через экономию затрат на масштабе [9, с. 47].

Таким образом, обобщение эмпирического опыта [2; 6; 9], когнитивные технологии на основе использования искусственного интеллекта и цифровых данных в HR-управлении позволяют выделить такие инновационные решения, как:

- 1) управление smart-офисом (Intelligent buildings) – встроенные голосовые системы, выполняющие типовые действия работников в управлении процессами (социальные коммуникации, экстренная помощь);
- 2) цифровое обучение и исследование на основе игровых брейнстормингов;
- 3) геймификация контента обучающих программ, в т. ч. онлайн-обучение;
- 4) интегрированные инструменты аналитики по отбору персонала, использование реферальных программ привлечения;
- 5) цифровой опрос – аналитика обширных данных в реальном пространстве и времени, более глубокая оцифровка контента собеседования с претендентами, администрирование кадровых процессов.

Дальнейшее развитие цифровых HR-технологий формирует конкурентное преимущество предприятию, оказывая большее влияние на снижение себестоимости, а также устраняет существующие препятствия (рутины) в управлении персоналом.

Необходимо отметить, что развитие искусственного интеллекта и машинного обучения (machine learning) требует не только соответствующей трансформации кадровых процессов управления, но и подготовки кадров, которые являются сдерживающими факторами цифрового развития в различных отраслях.

Глобализация и цифровые технологии изменяют подходы к управлению персоналом. HR-департаментам принадлежит стратегическая роль внедрения инновационных цифровых решений и обеспечения подготовки специалистов для всех подразделений, обслуживающих большие массивы данных. Эмпирический опыт предприятий по использованию HR-аналитики и разновидности когнитивных технологий на основе использования искусственного интеллекта и цифровых данных. Стратегической задачей цифровой трансформации бизнеса является применение комплекса мероприятий межсекторного партнерства с ИТ-предприятиями и учебными заведениями по распространению лучших цифровых практик (использование Интернета вещей, BigData, когнитивных функций (augmented intelligence), отвечающих требованиям глобального развития бизнес-среды).

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. People analytics: Recalculating the route 2017 Global Human Capital Trends [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://dupress.deloitte.com/dup-us-en/focus/human-capitaltrends/2017/people-analytics-in-hr.html>.
2. Kiron D., Prentice P., Ferguson R. (2012) Innovating with analytics, MIT Sloan Management Review, 55, 1–25.
3. Kiron D., Prentice P.K. & Ferguson R.B. (2014). Raising the bar with analytics. MIT Sloan Management Review, 55, 29–33.
4. Cascio W. Montealegre R. How Technology Is Changing Work and Organizations. DOI: 10.1146/annurev-orgpsych-041015-062352
5. Jorrit van der Togt, Thomas Hedegaard Rasmussen (2017) Toward evidence-based HR // Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance, Vol. 4 Issue: 2. – P. 127-132, DOI.org/10.1108/ JOEPP-02-2017-0013.
6. Leonard D., Nelson B. Successful Predictive Analytics Demand a Data-Driven Workplace [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://news.gallup.com/businessjournal/193574/successful-predictiveanalytics-demand-data-driven-culture.aspx?g_source=DATA_ANALYTICS&g_medium=topic&g_campaign=tiles.
8. Chandrasekaran S., Levin R., Patel H., Roberts R. (2013). Winning with IT in consumer packaged goods: Seven trends transforming the role of the CIO. McKinsey & Company. – P. 1–8.
9. Social Innovation A Guide to Achieving Corporate and Societal Value [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://doi.org/10.20914/2310-1202-2016-4-268-273>.
10. <https://conf.hse.ru/mirror/pubs/share/463148459.pdf>

Дьяченко А.В.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Троян И.А.,

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

Diachenko A.V.,

2nd year student, 38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I. A.,

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЗНАЧЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

THE IMPORTANCE OF ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPMENT OF THE CREATIVE ECONOMY

Аннотация: В статье рассматривается реализация творческого потенциала в креативной экономике через институт предпринимательства. Оценено влияние творческого предпринимательства на развитие креативной экономики, а также перспективы экономического роста за счет творческого мышления человека. Представлены проблемы развития креативной экономики и методы их решения, обусловленные дивергентным мышлением, в том числе: искусством, знаниями, информацией и инновациями.

Ключевые слова: креативная экономика, творческое предпринимательство, дивергентное мышление, искусство, инновации, знания, информация.

Annotation: The article deals with the realization of creative potential in the creative economy through the institution of entrepreneurship. The influence of creative entrepreneurship on the development of a creative economy, as well as the prospects for economic growth due to the creative thinking of a person, are assessed. The problems of the development of the creative economy and methods for their solution, due to divergent thinking, including: art, knowledge, information and innovation are presented.

Key words: creative economy, creative entrepreneurship, divergent thinking, art, innovation, knowledge, information.

В современном мире экономика охватывает почти все сферы жизнедеятельности человека. Экономика как система хозяйствования имеет свои проблемы и трудности. Например, недостаток прибыли, экспортных поступлений и рабочих мест, ограниченные ресурсы. Одним из решений данных и иных проблем является развитие креативной экономики. Термин «креативная экономика» был введен в 2000 году Джоном Хокинсом, архитектором и профессором Шанхайской школы творчества и членом консультативного совета Организации Объединенных Наций по креативной экономике. По его словам, креативная экономика – это один из первых типов экономики, где первостепенное значение имеют изобретательность и воображение, которые влияют на поведение людей. Это приводит к развитию нового креативного сектора постиндустриальной экономики. Она основана на активном использовании творческих и интеллектуальных ресурсов [1, с. 64-69].

Креативная экономика оказывает влияние посредством творческого мышления и интеллектуальной деятельности человека, дает волю раскрытию и реализации творческого потенциала людей. Благодаря этому решаются важнейшие проблемы экономики. В современном мире работодатели очень ценят такие черты, как гибкость мышления, рациональность, оригинальность, креативность. Креативная мысль человека может перерасти в гениальную идею. Креативная экономика решает не входящие в норму проблемы и форс-мажорные ситуации, ведь она имеет нестандартное решение проблем [2, с.131-133]. Но для того, чтоб креативная экономика процветала и имела свои плоды, нужна поддержка из иных сфер. Именно поэтому предпринимательство является одной из значимых частей креативной экономики. У индивидуальных предпринимателей больше возможностей и свободы, нежели у экономических хозяйствований. Предпринимателям более вероятно проявление дивергентного мышления и возможности его осуществления. Дивергентное мышление – метод, основывающийся на творческом открытии, оно помогает решить множество задач, ибо человек с развитыми интеллектуальными способностями быстро генерирует идеи и благоприятные решения проблем. Привилегии предпринимателей заключаются в том, что генерируемые ими идеи максимально поддерживаются государством, в особенности, если эти идеи способствуют развитию, как креативной экономики, так и экономики в целом. Государством сформированы специальные льготы, что дает еще более сильную помощь в реализации своих идей [3, с. 277-284]. Также немаловажна эффективность производства, что и поддерживает творческое мышление. Безусловно, в этом есть и заслуга предпринимательства, то сеть предпринимательские способности в большей мере и несут данное креативное вложение в экономику. Благодаря инновациям предпринимателю легче удастся привести свою идею в жизнь, или – наоборот: при отсутствии инноваций придумать свое еще более современный и улучшенный продукт. При этом предприниматель набирает себе команду таких же креативных и думающих с ним в одном русле людей. Кроме того, предпринимательство занимается такими задачами, как: увеличение рабочих мест, превосходство спроса над предложением и другими не менее важными проблемами экономики [4, с. 584-586]. Еще нужно сказать о том, что связь предпринимательства и креативной экономики настолько тесна, что возникает само собой разумеющееся понятие «креативного предпринимательства». Креативное предпринимательство подразумевает под собой отчасти радикализм в сфере экономики. Это можно объяснить тем, что креативное предпринимательство основано на более инновационных способах решений различных проблем, с помощью интеллектуальной деятельности и дивергентного мышления. Оно охватывает более глобально данную сферу и предполагает, каким будет постиндустриальное общество, также более сконцентрировано на развитии и совершенствовании экономики [2, с.134-142]. Таким образом, можно сказать, что предпринимательство является неотъемлемой частью креативной экономики. Предпринимательство не просто составная часть, но и база для креативной экономики. Оно формирует основу самой креативной экономики, дает «фундамент» из дивергентного мышления и творческой способности человека, образует новые «кирпичики» из знаний, информации и креативных идей, то есть драйвером для развития креативной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бабакина Е. П. Понятие «Креативный экономист» в педагогической науке [Текст] / Бабакина Е. П.// Педагогическая перспектива. – 2022. – № 1(5). – С. 64-69.
2. Сорокина, Ю. «Внедрение дисциплины "Креативное предпринимательство" в Казахской национальной академии искусств имени Т. К. Жургенова». Central Asian Journal of Art Studies, т. 7, № 1, 2022, с. 131-142.
3. Сопина Н. В. Развитие креативных индустрий в регионах России: возможности и их реализация [Текст] / Сопина Н. В.// Креативная экономика. – 2021. – № 2. – С. 277-294.
4. Фёдорова А. В., Заровняева А. И. Креативная экономика: Возможности и проблемы [Текст] / Фёдорова А.В., Заровняева А. И.// Индустриальная экономика. – 2021. – № 5. – С. 583-586.

Евсеев Е.В.

аспирант

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)

федеральный университет»

г. Казань, Россия

Evseev E.V.,

Post-graduate student,

Kazan Federal University

Kazan, Russia

ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ ВЫБОР В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ**CONSUMER CHOICE IN THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION**

Аннотация: Эффективность функционирования и развития экономических систем различного уровня (национальных, региональных, муниципальных, отраслевых и др.) непосредственно зависит от интенсивности и устойчивости потребительского выбора. В статье рассматриваются содержание потребительского выбора и ее его классификация. Изучена структура потребительского выбора физических лиц в мировой экономике.

Ключевые слова: потребительский выбор, услуги, глобализация, материальные экономические блага.

Annotation: The efficiency of the functioning and development of economic systems at various levels (national, regional, municipal, sectoral, etc.) directly depends on the intensity and sustainability of consumer choice. The article deals with the content of consumer choice and its classification. The structure of the consumer choice of individuals in the global economy has been studied.

Keywords: consumer choice, services, globalization, material economic benefits.

Содержание потребительского выбора, как и любого иного социально-экономического процесса, проявляется в рамках многообразия его форм, каждой из которых соответствует некоторый специфический механизм. Вопросами классификации форм потребительского выбора в современной экономике занимался ряд таких известных зарубежных и отечественных исследователей рассматриваемой нами проблемы, как Дж. Кларк, М. Олсон, Г.М. Россинская, М.В. Рыжкова и др. [1-4]

Классификация форм потребительского выбора в зависимости от объектов потребительского выбора является традиционной. При этом к товарам длительного пользования – объектам принятия решения о покупке – традиционно относятся материальные экономические блага со сроком полезного использования более одного года [5] (объекты жилой недвижимости, личный автомобильный транспорт, электронная и бытовая техника и т.п.). При этом следует отметить, что механизмы потребительского выбора текущих благ, в частности продуктов питания, и товаров длительного пользования существенным образом дифференцируются.

В целом, от анализа структуры объектов потребительского выбора физических лиц в значительной степени зависят выводы об уровне социального благосостояния, о трендах изменения общественного благополучия и т.п. Так, как отмечает, например, Ж. Тироль в условиях постиндустриальной экономической системы наиболее предпочтительной является тенденция увеличения спроса на услуги в общей структуре потребительского выбора физических лиц (домохозяйств) [6].

Для проверки данного тезиса по мировой экономике в целом воспользуемся данными статистики Всемирного Банка (рис. 1).

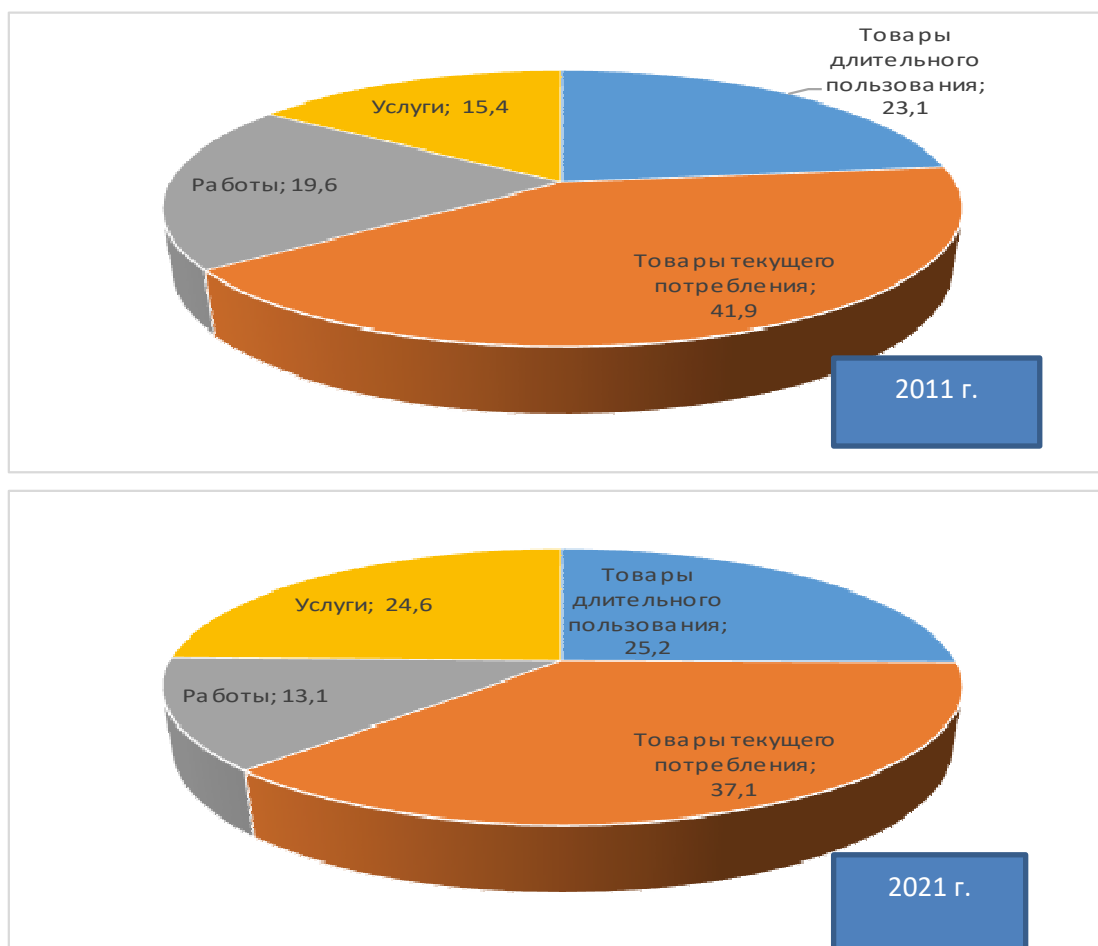


Рис. 1. Средняя структура потребительского выбора физических лиц в мировой экономике, %

Как показано на рисунке 1, в 2011-2021 гг. доля потребления услуг в общей структуре потребительского выбора физических лиц в мировой экономике выросла достаточно существенно (на 9,2 процентных пункта). При этом наиболее значимым фактором развития такого рода тенденции выступила ситуация пандемийного кризиса 2020-2021 гг., вследствие которой значительное количество индивидов оказались на самоизоляции и были вынуждены активизировать потребление цифровых, удаленных рыночных услуг и т.п.

В зависимости от субъектного состава целесообразно дифференцировать потребительский выбор физических лиц на индивидуальное и групповое. Действительно, в абсолютном большинстве случаев механизм потребительского выбора физических лиц носит сугубо индивидуальный характер; потребительские решения принимаются гражданами самостоятельно либо на основании обсуждения с членами семьи. Однако в некоторых случаях потребительский выбор физических лиц может быть групповым, реализуемым на основании консенсуса или компромисса мнений – например, в случае принятия решения членами ТСЖ многоквартирного дома форматов потребления отдельных видов ЖКУ, в процессе потребительского выбора в рамках различных форм кооперативов, в рамках отдельных видов краудсорсинга и др.

В зависимости от степени обоснованности потребительский выбор может быть дифференцировано на осуществляемое интуитивистски, с использованием экспертных оценок либо основанное на применении субъектом такого рода поведения точных количественных эконометрических методов и моделей. Как отмечает, в частности, Р. Ист, индивиды крайне редко применяют ввиду когнитивных и временных ограничений репрезентативные экономико-статистические модели в процессе реализации механизмов потребительского выбора^[7].

Наконец, с точки зрения социальной эффективности целесообразно дифференцировать потребительский выбор на социально позитивное и социально

деструктивное. К последнему, на наш взгляд, можно отнести не только потребление индивидами наркотических средств, услуг игорного бизнеса и т.п., но и такое поведение, финансовая основа которого базируется на заведомом обмане третьих лиц, неоправданной эксплуатации наемного труда и других общественно неэффективных действиях.

В целом, при исследовании тенденций и проблем развития потребительского выбора, по нашему мнению, целесообразно использовать синтез теоретико-методологических положений и методического инструментария отдельных направлений неоклассической экономической теории, экономики неоинституционализма (в первую очередь, эволюционирующей в ее парадигме поведенческой экономики), а также ряда положений постнеоклассического синтеза, в первую очередь теории маркетинга.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кларк, Дж.Б. Распределение богатства / Дж.Б. Кларк. – М.: Гелиос АРВ, 2000. С.54-57.
2. Олсон, М. Логика коллективных действий / М. Олсон.– М., 1995. С.31-35.
3. Россинская Г.М. Потребительское поведение населения региона. М.: Кнорус, 2011. С.23-28.
4. Рыжкова М.В. Социально-экономические факторы потребительского поведения: методология исследования: Автореф. дис. к.э.н. Томск, 2003. С.11.
5. Полякова Н.В. Экономическое поведение / Н.В. Полякова. – Иркутск; Изд- во ИГЭА, 2019. С.119.
6. Тиrolь, Ж. Рынки и рыночная власть: теория организации промышленности / Ж. Тиrolь // В 2–х т. Изд.2–е. / Пер. с англ. Под ред. В.М. Гальперина и Н.А. Зенкевича. – СПб.: Экономическая школа, 2000. – Т.1. С.142.
7. East R. Consumer behavior: Advances and Applications in Marketing. Prentice Hall, 1997. P.39.

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, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЭТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К НАУЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ ЭКОНОМИКИ

ETHICAL APPROACH TO SCIENTIFIC RESEARCH IN THE ECONOMY

Аннотация: Этика необходима для успешных научных исследований и побуждает ученого к самоанализу различных типов проблем, которые необходимо решить с момента планирования исследования до его окончательного распространения. Тенденция обсуждать этику с точки зрения жестких правил сдерживается призывом к нюансам в конкретных контекстах. В работе обобщаются философские основы исследовательской этики, выдвигается ряд философских теорий в качестве основы этики, приводятся аргументы за внедрение этического кодекса.

Ключевые слова: этические исследования, этическое поведение, планирование исследовательской этики, кодексы этики

Annotation: Ethics is necessary for successful scientific research and encourages the scientist to introspect the different types of problems that need to be solved from the time a research is planned to its final dissemination. The tendency to discuss ethics in terms of hard and fast rules is tempered by the call for nuance in specific contexts. The paper summarizes the philosophical foundations of research ethics, puts forward a number of philosophical theories as the basis of ethics, and provides arguments for the introduction of an ethical code.

Keyword: ethical research, ethical behavior, research ethics planning, codes of ethics

Научные исследования по своей природе являются этически интенсивными. Они могут принимать разные формы, от наивного фактического исследования повседневной экономической деятельности до революционных открытий, имеющих всенародное значение. И каждое из них включает в себя этику, то есть моральные решения о последствиях результата данного исследования. Систематические научные исследования постоянно ставят на много больше этических проблем, чем большинство других видов деятельности, потому что их результат может угрожать существующему статус-кво. Исследования настраивают людей на новые достижения, что включает в себя новое тщательное изучение, а иногда и неудобное наблюдение. Научный результат способствует прорывным открытиям, требует смены зафиксированных способов мышления о проблемах, временами он предлагает универсальные панацеи, может рекомендовать реформы, реструктуризацию, усовершенствование и создание инноваций, меняющих мир. Он навязывает оценочные суждения, вознаграждает элитные формы специальной экспертизы, а это вызывает необходимость роста потребления ресурсов. Данный длинный (но неполный) набор причин интуитивно предполагает, что возникает много важных вопросов, требующих взвешенного консенсуса, таких как прозрачное управление базами данных, дебаты об радикальных открытиях, эффективное информирование лиц, принимающих решения, о сложности серьезных результатов исследований, выборочное раскрытие информации [1], манипулирование обществом, право на доступ к знаниям, получение личной выгоды от знаний, подотчетность [2], конфликт интересов [3], отделение публичной сферы от частной,

уважение культурных различий и долгосрочная защита данных [4]. Ввиду множества этических дилемм, возникающих в ходе исследований, научный работник, чтобы справиться с ними, должен занять саморефлективную позицию. Таким образом, хотя исследование само по себе не требует этических решений, оно впоследствии привлекает большое число потенциальных проблем.

Последние два десятилетия отмечены всплеском исследовательской деятельности в области этики, вызванной в значительной степени повсеместным распространением мощных информационных и коммуникационных технологий (ИКТ), которые позволяют решать крупномасштабные глобальные проблемы. Все чаще используются междисциплинарные исследовательские подходы. Трудно представить себе какое-либо научное исследование, проводимое без вычислительной техники. Одновременно Интернет и информационные сети стали стандартными исследовательскими инструментами и популярными объектами изучения сами по себе.

Этические принципы общества знаний вытекают из Всеобщей декларации прав человека [статья 19] и включают право на свободу выражения мнений, всеобщий доступ к информации, особенно к той, которая является общественным достоянием, право на образование, право на неприкосновенность частной жизни, право на участие в культурной жизни. Одной из самых сложных этических проблем является неравенство доступа к ИКТ между странами, а также между городскими и сельскими населенными пунктами внутри одной страны. Наряду с преимуществами подключение к цифровым технологиям, возникают угрозы их неправомерного использования и злоупотреблений, например, такие как безопасность детей в Интернете [5].

Интерес к этике так же стар, как и философия. Этика является основной ветвью философии. Есть две фундаментальные причины, обосновывающие, почему ученые должны помнить об этике. Во-первых, невозможно правильно понять этическое поведение без рассмотрения его происхождения. Во-вторых, так как исследователи, представляют разные культуры и действуют на основе разных философских воззрений, необходимо, чтобы они понимали и уважали другую точку зрения. Существуют общепринятые ценности, лежащие в основе этического исследовательского поведения, и, раскрывая свое мировоззрение и научные ценности, ученые заинтересованы в том, чтобы другие лица могли осмыслить мотивы их работы и понять их взгляды. К числу желательных исследовательских ценностей могут быть отнесены: мужество, уважение, справедливость, решительность, искренность, смирение, рефлексивность, доступность, терпимость, свобода, справедливость, благодеяние, защита, объективность, открытость, честность и ответственное поведение [6]. Эти дефиниции могут показаться столь же пафосными, сколь и абстрактными, но они могут быть обоснованы в результате соответствующих тщательных тематических исследований. Многие философские теории выдвигаются в качестве основы этики. Назовем из них только три: деловая этика, телеология и этика дискурса. Иногда их называют «метаэтикой», с большим набором идей о том, почему ученые должны быть этичными.

1. Этика, основанная на правилах, (деонтология) фокусируется на долге и этических принципах, вытекающих из общепринятых правил, которыми руководствуются в действиях. С этой точки зрения исследователей называют автономными агентами, принимающими позитивные ценности, которые порождают чувство морального долга.

2. Телеология (утилитаризм) – это вторая метаэтика, которая в оправдание исследовательской деятельности положила соответствующие цель и задачи. Главный вопрос, стоящий перед телеологией, заключается в том, приносит ли научные исследования общественное благо для большинства или наносят им вред?

3. Этика дискурса (этический коллективизм) раскрывает нормативные или этические истины, исследуя интересы дискурса. Справедливость моральной нормы не может быть оправдана в сознании изолированного индивидуума, размышляющего о мире. Она оправдана только в спорах между индивидами. Идеал состоит в том, что дискуссии между учеными по вопросам морали позволяют лучше понять этические нормы и распространять их как в научных организациях, так и в обществе в целом.

Чтобы сделать исследовательскую этику легко доступной и эффективной, многие этические принципы были систематизированы и опубликованы, а в большинстве исследовательских университетов и институтов создаются комитеты по исследовательской этике, которые устанавливает принципы и контролирует исследовательскую практику сотрудников и студентов вузов.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Hauptman R. (2008) Intermezzo: ethics and information // Business Information Review, 25(4). – P. 238-252. URL: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0266382108098058> (дата обращения: 12.10.2022).
2. Johanson G. (2002) Ethics in research / Research methods for students, academics and professionals: Information management and systems. Williamson K. (Ed.), Wagga Wagga, NSW, Centre for Information Studies, Charles Sturt University. – P. 67-83. URL: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9781876938420500113> (дата обращения: 12.10.2022).
3. Ергин С.М. Трансформация поведенческого подхода к развитию хозяйствующих субъектов: принципы и последствия // Теоретическая экономика. – 2022. – №10(94). (в печати).
4. Redclift N. (2005) Introduction: Fighting for the high ground: Anthropological perspectives on moral conflict / Contesting moralities; science, identity and conflict. N. Redclift (Ed.). – London: UCL Press. – P. 1-20. URL: <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781843147725-3/introduction-fighting-high-ground-anthropological-perspectives-moral-conflict-nanneke-redclift> (дата обращения: 12.10.2022).
5. ЮНЕСКО. Программа «Информация для всех» (IFAP). – 2011. URL: <http://www.unesco.org/new/en/communication-and-information/intergovernment-programmes/information-for-all-programme-ifap/about-ifap/history/> (дата обращения: 12.10.2022).
6. Tavani H.T. (2016) Ethics and technology: Controversies, questions, and strategies for ethical computing. – NJ: Wiley, Hoboken. 400 p. URL: <https://www.wiley.com/en-us/Ethics+and+Technology%3A+Controversies%2C+Questions%2C+and+Strategies+for+Ethical+Computing%2C+5th+Edition-p-9781119186571> (дата обращения: 12.10.2022).

Ефошкина Д.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

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

Efoshkina D.V.,

*1st year student,
38.03.06 Trade business*

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

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

ОСОБЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF BUSINESS ACTIVITIES IN THE CONDITIONS OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: определена цифровая экономика как совокупность общественных отношений, складывающихся при использовании электронных технологий, электронной инфраструктуры, услуг и т.д.; выявлены проблемы в развитии предпринимательской деятельности и обозначены направления государственной поддержки в освоении современных цифровых технологий.

Ключевые слова: предпринимательская деятельность, цифровая экономика, государство.

Annotation: the digital economy is defined as a set of social relations that develop when using electronic technologies, electronic infrastructure, services, etc.; problems in the development of entrepreneurial activity were identified and directions of state support in the development of modern digital technologies were identified.

Key words: entrepreneurial activity, digital economy, state.

В последнее время все чаще ученые и практики обращаются к исследованиям в области цифровой экономики. Цифровая экономика – совокупность общественных отношений, складывающихся при использовании электронных технологий, электронной инфраструктуры и услуг, технологий анализа больших объемов данных и прогнозирования в целях оптимизации производства, распределения, обмена, потребления и повышения уровня социально-экономического развития. Более глубокий подход предполагает, что цифровая экономика занимает три уровня. Первый – это уровень рынков НТИ, который включает в себя взаимодействие потребителей и поставщиков на основе цифровых платформ. Второй охватывает сквозные технологии и включает аналитику и обработку баз данных, виртуальную реальность, искусственный интеллект, нейросети, то есть те технологии, на основе которых функционирует первый уровень. Третий уровень включает условия, необходимые для функционирования и развития организаций первого и второго уровней. Это включает в себя создание нормативной базы, соответствующего законодательства, формирование информационной инфраструктуры и информационной безопасности, а также подготовку кадров [1].

Цифровая трансформация позволяет сегодня создавать клиентские и бизнес-процессы с минимальным участием человека, способствует созданию нового продукта и выводу его на рынок в кратчайшие сроки, автоматизируя принятие управленческих решений. Можно отметить, что, несмотря на существующие проблемы в сфере предпринимательства в России, цифровизация все чаще приводит к прозрачности действий хозяйствующих субъектов. В связи с этим организационная структура компании становится более гибкой и даже небольшое предприятие, не обладающее мощными финансовыми ресурсами на старте, но способное грамотно работать с инновациями и потребностями клиентов, может добиться успеха. В то же время компании подходят к этим технологиям очень прагматично, делая основной упор на то, без чего уже невозможно вести бизнес, но не спешат инвестировать в принципиально новые направления.

Специалисты и руководители компаний понимают, что без использования цифровых технологий они не смогут успешно конкурировать. Недостаточно просто применять новые технологические решения – необходимо пересматривать привычные бизнес-модели, менять отношения с контрагентами, реформировать систему управления. Сегодня существенно расширилось число современных информационных инструментов операционного управления бизнесом, управленческие технологии становятся цифровыми. Фирмы, адаптированные к современным экономическим условиям, по-новому расставляют приоритеты в процессе формирования моделей управления: роль основных средств снижается, теперь нематериальные активы и информация становятся основными двигателями бизнеса, поскольку эффективность управленческих решений и, как следствие, эффективность бизнеса в целом определяется наличием точной, оперативной, полной информации, отражающей различные аспекты финансово-хозяйственной деятельности [1].

Изменения на уровне компаний, безусловно, являются фундаментом происходящей цифровизации. Однако эти изменения должны быть подкреплены на макроуровне – в системе государственного управления и правового регулирования. Во многих компаниях считают, что серьезно стимулировать их к более широкому применению цифровых технологий могло бы получение определенной господдержки. Отметим следующие направления, в которых государство могло бы оказать компаниям поддержку в освоении современных цифровых технологий: поощрение конкуренции, создание условий для равной конкуренции; формирование общих технологических платформ; изменения в правовом регулировании; дополнительные налоговые стимулы подготовка кадров и распространение информации о цифровых технологиях; обеспечение кибербезопасности; разработка новых технологических решений для развития цифровых технологий; продвижение на внешние рынки. Государство должно стимулировать предпринимательскую деятельность, направленную на создание конкурентных национальных цифровых платформ. На национальном уровне подлежит регулированию, с одной стороны, проблема ограничения доступа к массивам данных, с другой – встает вопрос необходимости согласования цифровой повестки в региональном и национальном аспекте. Одной из основных проблем в развитии предпринимательской деятельности является нормативно-правовой характер, т.к. государственная политика, несмотря на имеющуюся законодательную базу, продолжает свое совершенствование.

Пандемия дала мощный толчок к цифровизации бизнеса. Самоизоляция стимулировала предпринимателей перейти на удаленный формат работы и оперативно развивать каналы и сервисы для построения бизнеса в режиме онлайн. Сложившаяся ситуация в экономике сформировала в жизни пользователей новый опыт и увеличила проникновение диджитализации в жизни пользователей. Компании стали чаще использовать цифровые технологии и интернет-инструменты в работе. Больше компаний завели собственные сайты (75% в 2020 году против 54% в 2019 году). Выросла доля предпринимателей, считающих, что цифровизация повышает удобство ведения бизнеса (с 34% до 57%), увеличивает скорость работы (с 33% до 53%) и улучшает клиентский сервис (с 15% до 22%).

Российские компании по-прежнему уделяют недостаточное внимание вопросам информационной безопасности. Растет интерес к специализированным средствам защиты,

но их использование все еще не очень распространено: доля имеющих центр мониторинга сетевых атак увеличилась с 1% до 7%; имеющих специализированные программы для защиты бизнеса – с 9% до 14%. Доля тех, кто не использует никаких инструментов, упала с 23% до 17%. По мнению предпринимателей, основной барьер цифровизации бизнеса – нехватка средств, бюджетные ограничения (24%). Особенно часто говорят об этом предприниматели из регионов. Другой важный препятствующий фактор – незаинтересованность в цифровизации руководителей компаний (14%), низкий уровень их знаний и навыков в цифровой среде (9%). Руководители часто не осознают преимущества, которые цифровизация открывает перед бизнесом [2].

Одним из ключевых факторов в рамках цифровой экономики являются высококвалифицированные сотрудники, а также доступ к своевременной информации, необходимой для ведения бизнеса на цифровых платформах. Платформенный бизнес один из наиболее быстро развивающихся сегментов цифровой экономики. Развитие платформенных компаний ставит перед государством ряд управленческих задач и нормативных регуляторных проблем: обработка данных и информационная безопасность: использование операторами цифровых платформ данных, генерируемых платформой; вопрос владения данными, правила их использования и доступа к ним, соблюдение прав пользователей и участников платформы; дискриминация пользователей: установление несправедливых условий, в частности, для доступа к важным пользовательским базам или базам данных; несправедливые условия "паритета" с ущербом для потребителя; недобросовестная конкуренция и дискриминация в бизнес-сообществе: привилегированное положение владельца цифровой платформы по отношению к участникам платформы, непрозрачная ценовая политика, введение ограничений на ценообразование и условия продаж, отказ в доступе к рынку; проблемы трудового и налогового регулирования в связи с деятельностью платформ; отсутствие прозрачности деятельности, в том числе в рамках установления тарифов платформы, использования данных и результатов поиска [3].

Таким образом, способность меняться, оперативно реагировать на изменения внешней среды является в настоящее время ключевым фактором обеспечения эффективного управления хозяйствующим субъектом. В современных условиях ускорила необходимость перехода на цифровые технологии, когда организации должны иметь цифровое присутствие, чтобы оставаться актуальными для клиентов и конкурентоспособными на рынке.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Левчаев П.А., Хезазна Б. Особенности стратегической деятельности корпораций в условиях цифровой экономики // Финансы и управление. – 2021. – № 1. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=30823 (дата обращения 15.10.2022)
2. Пандемия и переход компаний на «удаленку». Индекс цифровизации малого и среднего бизнеса. НАФИ. Аналитический центр. URL: <https://www.cfo-russia.ru/issledovaniya/?article=61539> (дата обращения 15.10.2022)
3. Развитие регулирования: новые вызовы в условиях радикальных технологических изменений [Текст] : докл. к XX Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 9-12 апр. 2019 г. / М. Я. Блинкин, А. С. Дупан, А. Ю. Иванов и др. ; рук. авт. кол. Ю. В. Симачев ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2019. – 88 с.

Жаворонкова О.Р.

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

Zhavoronkova O.R.,

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

ГИГ-ЗАНЯТОСТЬ: УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ

GIG-EMPLOYMENT: CONDITIONS OF DEVELOPMENT

Аннотация: в данной статье рассмотрены предпосылки развития гиг-занятости. Отмечены возможности, которые приобретает специалист при переходе на свободную занятость. Указано слабое развитие социально-правового обеспечения гиг-занятости, что негативно отражается на рынке труда.

Ключевые слова: гиг-занятость, фрилансер, гарантии, рынок труда.

Annotation: in this article discusses the prerequisites for the development of gig-employment. The opportunities that a specialist acquires during the transition to free employment are noted. The weak development of social and legal support for gig-employment is indicated, which negatively affects the labor market.

Key words: gig-employment, freelancer, guarantees, labor market.

Впервые термин «гиг-занятость» появился в США в 1920-х годах, им обозначали джаз-музыкантов, гастролирующих по клубам за соответствующую оплату. Позже, во время Великой депрессии, термин «гиг-экономика» охватывал всех работников, задействованных в различных рабочих процессах с неполной занятостью, так называемых «гигов / подработок». В настоящее время этот термин все чаще применяется к рабочим местам, основанным на приложениях или цифровых платформах. В континентальной Европе в качестве синонима к термину гиг-занятость используется выражение «неустойчивой занятости». Современное широкое применение терминов «гиг-экономика», «гиг-работник», «гиг- / платформенная занятость» – результат развития цифрового общества. Трансформация занятости в гиг-экономике стала знаковой для рынка труда. Гиг-занятость, как новые экономические отношения, осуществляемые на интернет-платформах, разделила взгляды и отношение ученых и практиков на данный процесс: одни считают, что гиг-занятость - новая модель занятости, которая в будущем вытеснит стандартную. Другие утверждают, что гиг-занятость является лишь дополнительной формой трудовых отношений. Кроме того, рассматривать ее как основную форму занятости губительно для рынка, поскольку неизбежно приведет к прекаризации труда.

В современном научном понимании, гиг-экономика означает различные формы временной работы, когда организации и независимые работники заключают краткосрочные трудовые отношения, то есть работа с фрилансерами.

Растущая популярность гиг-экономики во многом связана с развитием цифровых платформ, которые позволяют заказчикам и исполнителям профессионально взаимодействовать. Кроме того, в результате пандемии и карантинных мер 53% предприятий мирового рынка заявили, что удаленная работа повысила их готовность пользоваться услугами фрилансеров, а 71% компаний планируют продолжать привлекать фрилансеров в будущем [2]. Резкий рост числа фрилансеров с 2019 года наблюдается и в РФ (рисунок 1).

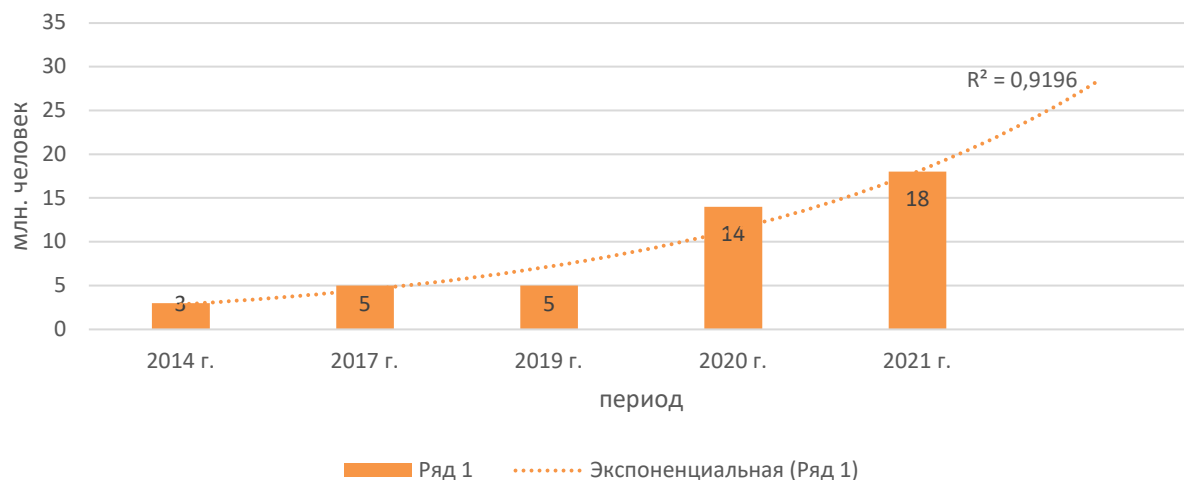


Рисунок 1 – Количество фрилансеров в России. Источник: [2].

По данным Национальной гильдии фрилансеров самые распространенные возрастные категории среди фрилансеров — 18-34 года (68%) и 35-44 года (18%), 60% таких работников — мужчины, 43% фрилансеров имеют высшее образование. 26% оформили статус самозанятых или ИП, 29% планируют [3].

Прогнозные данные свидетельствуют о дальнейшем росте числа фрилансеров, что связано с ожидаемыми выгодами данной формы занятости:

- удаленная работа дает новые возможности и свободу выбора не только соискателям, но и компаниям. Благодаря применению цифровых платформ географические границы рынка труда стерлись;

- свободный график работы. Фрилансер самостоятельно планирует время работы, отдыха, выходные и отпуск;

- результат работы не приходится делить с другими членами команды, что часто лишено объективности. Результат фрилансера - исключительно его собственный!

- прямая зависимость объема выполненной работы и дохода, сдельная форма оплаты труда, тем самым фрилансер имеет больше возможности для роста заработка;

- с 2022 года выросла сумма социального контракта для самозанятых и ИП. Теперь они могут получить поддержку от государства в размере 350 тыс. руб. Данная сумма может частично или полностью покрыть стартовые вложения на реализацию проекта;

- согласно ФЗ № 352 от 14.07.2022 г. плательщики налога на предпринимательский доход (НПД) имеют право занимать 60% мест от общей площади ярмарки. Ранее эти места были рассчитаны только на представителей малого и среднего предпринимательства;

- компания, нанимающая фрилансеров, заключает с ними не трудовой договор, а договор гражданско-правового характера, тем самым экономя на отчисления в фонд социального страхования и пенсионный фонд;

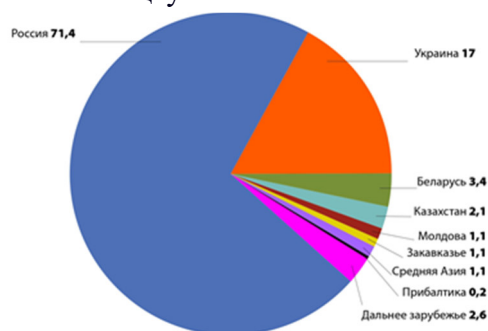
- с конца июня 2023 года все физические лица, в том числе и плательщики НПД, смогут зарегистрировать на свое имя товарный знак и получать банковский кредит по залог интеллектуальной собственности.

Вместе с тем, практика свободной занятости продемонстрировала некоторую романтичность восприятия перечисленных преимуществ и реальные трудности, с которыми чаще сталкиваются как фрилансеры, так и компании, привлекающие их:

- оформившись как самозанятый, специалист лишается статуса безработного и соответствующих социальных выплат, при этом самозанятость не гарантирует ему немедленных заказов;

- отсутствие страховки от временной нетрудоспособности. Фрилансеры самостоятельно и на добровольной основе производят отчисления в фонд социального страхования, преимущественное большинство эти взносы игнорируют;

– по той же причине у фрилансеров не формируются пенсионные права для страховой пенсии по старости. В таких случаях может быть назначена лишь социальная пенсия на 5 лет позже общеустановленного пенсионного возраста;



– на смену географических границ в работе фрилансеров пришли языковые. Так территориальная структура русскоязычных фрилансеров, ограничена языковым барьером (рисунок 2) [3];

– на фрилансе человек может оказаться в социальной изоляции. Границы работы и личной жизни размыты, нет четкого начала и окончания работы, есть дедлайны заказчика.

– относительно невысокое денежное вознаграждение. по данным переписи фрилансеров - 64% получают менее 30 тыс. руб. в месяц, 17% — до 60 тыс. руб., 13% — до 100 тыс. руб. и только 6% зарабатывают ежемесячно более 100 тыс. руб. [3]. При доходе свыше 200 тыс. руб. в месяц, самозанятый должен перейти на ИП. Следует отметить, что данные цифры указывают на доход, а не прибыль фрилансера. Часто в работе самозанятых существуют скрытые расходы: оплата топлива и ремонт автомобилей, замена и техническое обслуживание компьютерной техники и пр.;

– повышение квалификации фрилансера осуществляется исключительно за его средства; ограничение в выдаче кредита.

Учитывая социально-экономические условия развития гиг-занятости, целесообразно рассматривать данную форму как дополнение к традиционной занятости. Исключением могут быть узкоспециализированные специалисты, спрос на которых на рынке труда превышает предложение. В целом с точки зрения социологов, фрилансеров можно отнести к классу прекариата - работников, не имеющих полную гарантированную занятость: отсутствие оплачиваемого отпуска, больничного, а также не нормированный рабочий день.

Гиг-экономика – одна из самых крупных, перспективных и при этом слабо контролируемых и регулируемых сфер глобальной экономики. В настоящее время государство и рынок сосредоточены на создании социально-экономических условий для самозанятых через развитие льгот, субсидий, повышение доступности банковских кредитов. В вопросах социальных гарантий используется единый принцип для всех форм занятости — страховая основа.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Свобода по выбору: настоящее и будущее фриланса в России [Электронный ресурс] // РБК. Тренды — Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/social/60c8e3139a79472ba64fde35> (дата обращения: 03.10.2022).

2. Фриланс 2021: итоги года и прогноз на 2022 [Электронный ресурс] // Kwork.blog - Режим доступа <https://blog.kwork.ru/rynok-frilansa/frilans-2021-itogi-goda-i-prognoz-na-2022> (дата обращения: 02.10.2022).

3. Фрилансер 2021. Цифры уходящего года [Электронный ресурс] // Национальная гильдия фрилансеров. Режим доступа: <https://гильдия-фрилансеров.рф/post/issledovanie-frilanser-2021-cifry-uhodyashego-goda-22> (дата обращения: 01.10.2022).

Жаворонкова З.А.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.06 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.

1st year student, 38.04.06 Trade

Scientific adviser:

Yarosh O.B.

*DrSc, Professor of Marketing, Trade and
Customs Department*

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

ПРИМЕНЕНИЕ BIG DATA В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

THE USE OF BIG DATA IN THE ORGANIZATION OF THE EDUCATIONAL PROCESS

Аннотация: Представленная работа посвящена применению инновационных технологий в организации образовательного процесса. Обоснована актуальность и целесообразность применения аналитики больших данных с целью организации эффективного обучения. Приведен пример формирования базы данных с целью выявления закономерностей и связей образовательного процесса.

Ключевые слова: образование, большие данные, инновации, цифровизация.

Annotation: The presented work is devoted to the application of innovative technologies in the organization of the educational process. The relevance and expediency of using big data analytics in order to organize effective training is substantiated. An example of the formation of a database in order to identify patterns and connections of the educational process is given.

Keyword: education, big Data, innovation, digitalization.

Весь мир связан с современной информационной системой. Цифровые технологии стали центром Четвертой промышленной революции. Цифровизация, в свою очередь, представляет собой определенную тенденцию, которой придерживаются все государства с целью развития конкурентоспособной экономики и улучшения качества жизни населения.

Современные социальные, экономические и культурные условия вынуждают высшие учебные заведения соответствовать новым требованиям, которые основаны на следующей идее: университеты должны оставаться конкурентоспособными в изменчивых условиях образовательного рынка, что возможно только при активном и эффективном внедрении инноваций в образовательный процесс [4]. Более того, в Указе «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» отмечена необходимость в достижении «цифровой зрелости» сферы образования, что предопределяет актуальность развития и повсеместного внедрения инноваций как в учебно-воспитательный процесс, так и в систему управления образованием [3].

Вопросами внедрения инноваций в образовательную деятельность России занимались такие отечественные ученые, как Дусенко С.В. [1], Агузарова Л.А. [5], Калашникова К.А. [2]. В своих работах авторы отметили сложности адаптации зарубежных инновационных технологий российскими учебными заведениями. Следует отметить, что авторы в большей

мере рассматривали применение инновационных технологий в отношении образовательного процесса, в то время как сам процесс имеет прямую зависимость от системы управления образованием.

Учитывая тот факт, что в современных реалиях в процессе роста количества поступающей информации все большую значимость приобретает способность оперировать большими данными. Нахождение новых решений и методов актуально и для системы образования, особенно для повышения эффективности управления образовательными системами и обеспечения качества обучения. Для этого, с одной стороны, требуется использовать огромный объем накопленной информации, которую необходимо анализировать и систематизировать. С другой – Big Data дает возможность без труда систематизировать информацию с последующим анализом, что, в свою очередь позволит выявить «проблемные места» в рамках осуществления образовательной деятельности. Рассмотрим пример универсальной систематизации базовых данных образовательных учреждений, применение которой реализуемо в существующих на сегодняшний день системах хранения данных. (рисунок 1).

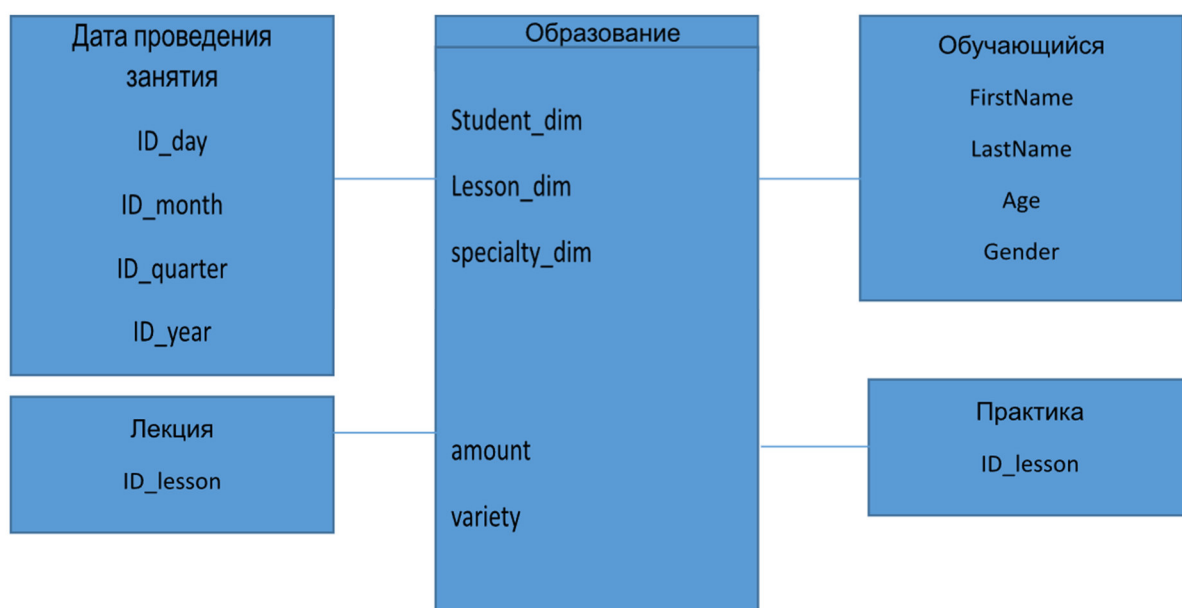


Рисунок 1. – Модель хранения данных образовательного учреждения

Источник: составлено автором

На рисунке 1 представлена базовая модель для хранения необходимых данных, где присутствует основная таблица фактор «образование» и, в данном случае, 4 таблицы измерений. Следует отметить наличие определенных установок в данной схеме:

1) в справочнике «студенты» должен быть проверен формат данных. ФИО обучающегося должна идентифицироваться в едином формате (пример Иванов В.В., но не В.В.Иванов или В. Иванов);

2) необходимо проверить на наличие нулей лекций/практик в конкретные дни (т.к. записи ведутся каждый день, а лекция по конкретному ID_lesson проводится не каждый день);

3) необходимо провести оценку качества данных, для понимания диапазона дальнейших возможных взаимодействий;

4) в справочнике «студенты» у каждого обучающегося должен быть свой ID, уникальный в рамках системы, что позволит избежать приравнивания студентов с идентичными ФИО к единому.

Извлеченные данные из системы хранения далее необходимо отчистить от ошибок и привести к одному виду. На текущем этапе, непосредственно обработки, следует определить технику обработки, т.е. алгоритм, по которому используемые данные будут приводиться к единому виду. В данном случае необходимо производить выбор между следующими

техниками: RealTime обработка (оперирует каждым элементом индивидуально, где для нас существенно важно время обработки каждого отдельного элемента) или Microbatch обработка (оперирует небольшим пакетом данных, где время обработки каждого отдельного элемента важно, но не существенно). Заключительным этапом работы с данными будет являться уже процесс изучения полученных результатов с целью выявления связей, паттернов и т.д.

Таким образом, применив подобную модель мы уже сможем выявить определенные закономерности, как минимум в посещаемости или успеваемости обучающихся, что позволит более точно адаптироваться под большой поток студентов в рамках организации режима обучения, а также персонализированности без формирования дополнительной нагрузки на преподавателя. Напротив, применение больших данных не только для учета посещаемости или успеваемости, но и для моделирования образовательных программ, что позволит сформировать эффективную образовательную методику.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дусенко С. В. Российское образование: проблемы, тренды, инновации // Теория и практика проектного образования. – 2019. – № 3 (11). – С. 21-24.
2. Калашникова К. А., Корнеева Ю. Р. Внедрение инноваций в области развития и модернизации образования в вузах. // Юридическая наука в XXI веке: актуальные проблемы и перспективы решений. – 2021. – №6. – С. 264–265.
3. Указ о национальных целях развития России до 2030 года [Электронный ресурс]. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/63728> (дата обращения: 07.10.2022).
4. Digital technologies as education innovation at universities | Open Access Journals [Электронный ресурс]. URL: <https://www.icommercecentral.com/open-access/digital-technologies-as-education-innovation-at-universities.php?aid=83303> (дата обращения: 07.10.2022).
5. Digital Technologies in Education and Their Influence on Modern Society [Электронный ресурс]. URL: https://www.researchgate.net/publication/340553963_Digital_Technologies_in_Education_and_Their_Influence_on_Modern_Society (дата обращения: 15.10.2022).

Жданова Я.А., Ергин С.М.

студент 3 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика

д.э.н., профессор кафедры

экономики предприятия

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского,

г. Симферополь, Россия

Zhdanova Ya.A.,

3rd year student, 38.03.01 Economics

Ergin S.M.,

Doctor of Economic, Professor of the

Department of Enterprise Economy

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММЫ ПЛАНИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЛЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ

MODERN COMPUTER PROGRAMS FOR ENTERPRISE PLANNING: COMPARATIVE ANALYSIS FOR ECONOMIC ENTITIES

Аннотация: в современных условиях цифровизация у хозяйствующих субъектов, в том числе и в планировании, приобретает все более широкий характер. Для этого требуются соответствующие программные средства. В данной статье проводится сравнение программного обеспечения для планирования у хозяйствующих субъектов, а именно программ ALFA ims, СБИС, VOGBIT, MES Hydra.

Ключевые слова: программа, планирование, функционал, ALFA ims, СБИС, VOGBIT, MES Hydra.

Annotation: The digitalization for economic entities, especially while planning, is getting wider in the modern world. So the appropriate software is required. In this article some programs for planning, including ALFA ims, SBIS, VOGBIT, MES Hydra, is compared

Keyword: program, planning, functionality, ALFA ims, SBIS, VOGBIT, MES Hydra.

В современных условиях цифровизация процесс планирования приобретает все более широкий характер. Вообще, сейчас идет переход к так называемой индустрии 4.0 (Industry 4.0). Важным конкурентным преимуществом для хозяйствующих субъектов становится возможность быстро реагировать на изменения во внешней и внутренней среде, в том числе изменять производственные планы. Подходящим решением для этого является разнообразное программное обеспечение для планирования и управления. Существуют программы для составления бизнес-планов, такие как LivePlan или Enloop; для финансового планирования – PlanDesigner, BPlan; для календарного планирования – «Гектор: Календарное планирование производства работ» или Spider Project; ну и наконец, есть программы, охватывающие широкий спектр функций по планированию на производстве. В этой статье дальше пойдет речь как раз о таких программах.

Среди предложений, обеспечивающих планирование не финансовых показателей, а процесса производства, были отобраны четыре программы. Эти программы являются довольно популярными, и их используют крупные компании – такие как Coca-Cola HBS Россия (СБИС) или Российский федеральный ядерный центр (ALFAims). На первый взгляд, они реализуют все необходимые для планирования функции – а это значит, что руководитель может заинтересоваться именно ими. Итак, сравнению будут подвергнуты такие программы, как СБИС, VOGBIT, ALFAims, MES Hydra. Попробуем для начала систематизировать по ним информацию и обратимся к таблице 1.

Таблица 1 – Сравнение программного обеспечения (ПО) для процесса планирования

Критерий сравнения	ALFAims	VOGBIT	СБИС	MES Hydra
Цена	Не найдено в открытом доступе	1659 руб. в месяц за одно рабочее место (первый год) и 992 рубля далее	Самое базовое – бесплатно; аккаунт стоит 500 рублей; много функций за доп. плату	Не найдено в открытом доступе
Тип предприятия, для которого подходит	Предприятие с дискретным средним и крупным производством	В основном для малых и средних предприятий, но можно для разных	В целом универсальна, но из-за цены в основном для средних и крупных предприятий	Дискретный, периодический тип производства
Наличие показателей:				
План МТО	+	+	+	+
План по труду и кадрам	+	+	+	+
Планирование затрат производства	+	+	+	+
Управление парком оборудования	-	-	+	+
Отслеживание выполнения заказов	+	+	+	+
Календарное планирование	Объемно-календарное планирование	Работа с диаграммой Гантта	-	+
Взаимодействие со сторонними системами	Системы PDM/PLM, учетные системы, системы нижнего уровня: АСУ ТП, MDC	-	Загрузка из 1C, MS Excel	ERP, TQM, HR-системы; обмен данными с SAP R/3 QM, MS Office

Источник: [1, 2, 3, 4]

В целом, функционал, предоставляемый программами, достаточно схож в базовых чертах, поскольку для исследования были взяты основные пункты, которые обязательно нужны для процесса планирования. Отличия есть в дополнительных функциях, интерфейсе, направленности и т.д. Исходя из данных соображений, не будем подробно останавливаться на каждом из пунктов, указанных в таблице выше. Выделим отличительные особенности, характерные черты и прочие факторы, способные заставить сделать выбор в пользу той или иной системы.

У СБИСа существует много конфигураций, следовательно, настроить под себя и использовать его могут хозяйствующие субъекты различного профиля. Также в программе очень большой выбор функций и подфункций, от работы с персоналом до складского учета и логистики. Стоит отметить, что у СБИСа нет фиксированной цены за весь пакет услуг – хозяйствующий субъект выбирает те услуги, в которых он нуждается, исходя из тарифов, представленных на сайте. Помимо прочего, эта программа также предлагает анализ «узких мест» в процессах. Возможность установить мобильное приложение и работать с телефона очень подходит для хозяйствующих субъектов, в которых часто происходят командировки сотрудников. Однако в программе не настроено календарное планирование.

У ПО «VOGBIT» из достоинств необходимо отметить возможность самостоятельной доработки программы, создание собственных функций и даже встраивание целых

приложений (к примеру, в регламенте использования СБИСа это запрещено отдельным пунктом). Следует отметить и дружественный интерфейс, похожий на MS Excel. Небольшая цена также делает использование этого ПО приятным. А вот из недостатков самый главный – отсутствие взаимодействия со сторонними системами.

У ПО «Гидра» (MES Hydra) присутствует такая функция, как анализ поставщиков и выбор лучших для поддержки деловых отношений. Предоставляется широкий функционал по контролю качества. Есть возможность планирования нагрузки на работников. Реализованы возможности по управлению и контролю за испытательным оборудованием. В целом, это программа, более направленная на крупные предприятия производственного сектора.

Программа ALFAims предоставляет сценарное планирование производства, включает референтную модель бизнес-процессов. Предоставляется «одно окно» для регулирования производственных процессов; есть удобное объемно-календарное планирование, управление кадрами.

Итак, подводим итоги. По мнению авторов, использование программы VOGBIT подойдет малым предприятиям или ИП. Это хорошее предложение по цене и удобству использования без дополнительных программистов. MES Hydra может быть хорошим решением для отдельных отраслей производства (на сайте среди них называются металлургия, атомная промышленность, машиностроение и т.д.). СБИС – достаточно универсальная программа для многих крупных предприятий. ALFAims подойдет для компаний, для которых важно быстрое реагирование и сценарный подход.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ALFA ims : сайт. — URL: <https://alfaims.ru/> (дата обращения: 06.10.2022).
2. СБИС : сайт. — URL: <https://sbis.ru/> (дата обращения: 06.10.2022).
3. VOGBIT : сайт. — URL: <https://vogbit.ru/> (дата обращения: 06.10.2022).
4. MES Hydra : сайт. — URL: <https://indusoft.ru/products/mpdv/HYDRA/> (дата обращения: 06.10.2022).

Ждановских А.А., Тараненко Е.Ю.

*студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

Пенчковская Е.В.

*старший преподаватель кафедры
управления персоналом*

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

Zhdanovskih A. A. Taranenko E. Y.

4th year student, 38.03.03

Personnel Management

Scientific adviser:

Penchkovskaya E. V.

*Senior lecturer of Personnel
management Department*

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

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

MODERN TRENDS IN THE DIGITALIZATION OF PERSONNEL MANAGEMENT

Аннотация: в работе рассмотрена специфика программного обеспечения в управлении персоналом. Охарактеризованы тенденции использования цифровых технологий в HR-процессах. Исследованы вопросы внедрения и применения новейших технологий в HR-менеджменте.

Ключевые слова: HR-процессы, цифровизация, диджитализация, автоматизация, программное обеспечение, HR-платформы, цифровые технологии, digital-инструменты.

Annotation: the paper considers the specifics of software in personnel management. Trends in the use of digital technologies in HR processes are characterized. The issues of introduction and application of the latest technologies in HR management are investigated.

Keyword: HR processes, digitalization, digitalization, automation, software, HR platforms, digital technologies, digital tools.

Цифровые технологии ежегодно расширяют свой круг влияния. Сегодня они вышли за пределы IT-сектора и постепенно вошли во все остальные сектора. Управление персоналом, или как сегодня принято называть HR (human resources), также уверенно вобрало в себя все современные цифровые технологии и практически все передовые компании не обходятся без digital-инструментов в управлении трудовыми ресурсами.

В целях оптимизации произошла трансформация комплексного HR, который преимущественно имел учетную функцию (учет, стандартные транзакционные процессы), в HR Management. Управление персоналом получило разграничение различных HR-процессов, в частности, выделились рекрутинг, управление процессами набора, адаптации, обучения и развития персонала, оценки, анализа и прогнозирования. Для охвата всех HR-процессов у менеджеров возникла потребность в создании HR-инструментов и их эволюции через цифровизацию.

Анализ исследований позволяет фиксировать значительный разрыв между компаниями, активно внедряющими изменения, привлекающими новые ресурсы и информационные технологии с целью усовершенствования HR-процессов и компаниями, занимающими пассивную позицию. Последние страдают от потери конкурентоспособности,

в первую очередь из-за лишения возможности инвестировать в собственный человеческий капитал.

Технологические трансформации в сфере управления персоналом характеризуются существенным увеличением объемов использования цифровых технологий для реализации кадровых процессов и появлением новых способов их выполнения таких как: использование методов поиска пассивных кандидатов в социальных сетях; работа с виртуальными дистанционными командами; использование технологий «слепого» рекрутинга; геймификация; применение искусственного интеллекта для отбора, развития или оценки персонала, анализа и прогнозирования больших массивов данных (Big Data); технологии блокчейна. Новые подходы к выполнению процессов управления персоналом приводят к существенной необходимости повышения уровня цифровой компетентностей менеджеров по персоналу для эффективного выполнения ими своих функций, как сегодня, так и в ближайшем будущем.

Диджитализация HR обеспечивается использованием современных HR-платформ. Среди основных диджитализированных процессов: формирование профилей кандидатов (с использованием информации из аккаунтов профессиональных сетей, например, LinkedIn), подбор кандидатов (из соцсетей, например: Telegram, ВКонтакте), управление и отслеживание кандидатов (с применением ATS – Applicant Tracking System), рекрутинга (с использованием Skype, Google Hangouts или Zoom), онбординга (адаптации), обучения и развития (VR, AR, MR-технологии), HR-аналитики, кадрового делопроизводства (с применением информационных систем для управления персоналом (Zoho People, OrangeHRM, Hurma System, CakeHR, Workable и BambooHR), мониторинга вовлеченности (продукты eNPS и Gallup Q12, BambooHR, Hurma), микроклимата (опросники, анонимные анкеты, Google-формы, Яндекс-формы, другие платформы, позволяющие оценивать состояние персонала), оценки навыков (Codigility, Tests4Geeks, Prometheus, TestDome), работа с большими массивами данных (Big Data) для HR-аналитики, улучшения рекрутинга, измерения показателей эффективности персонала и др.

Современные тенденции в области цифровизации управления персоналом продолжают двигаться в направлении облачных вычислений. Преимуществами перехода с традиционного программного обеспечения управления персоналом на облачные решения являются: доступ с любого места, удобство для пользователей, поддержка приложений, простота обновлений, уменьшение затрат на техническое обслуживание и, что самое важное, уменьшение требований к ИТ-инфраструктуре. Самым популярным примером облачного решения является Google Drive.

Цифровизация активно подключает интегрированные мобильные приложения к применению в управлении персоналом. Цифровые мобильные инструменты обеспечивают выполнение перечня функций: time-management, онлайн рекрутинг, онлайн обучение, отслеживание и оценка качества работы, развитие и карьерный рост, начисление компенсаций и льгот, управление производительностью с применением геймификации, измерение и повышение вовлеченности, обеспечение обратной связи, синхронизация с другими подразделениями и многое другое.

Технологии дополненной (VR), расширенной (AR) или смешанной (MR) реальности открывают возможность не только улучшить процесс обучения и выйти на уровень приобретения опыта в процессе, но и визуализировать представление об особенностях внутренней организации, этапах выполнения рабочих задач компании, корпоративной культуре. Виртуализация облегчает процесс адаптации, предоставляет рекрутерам информацию о поведении, личностных качествах, особенностях, талантах кандидатов.

Развитие программного обеспечения управления персоналом должно удовлетворять потребности как организаций, так и работников, что позволит организациям эффективнее развивать инициативы в управлении персоналом по повышению эффективности, оценки или привлечения кадров. Прорыв в технологиях управления персоналом должен быть нацелен на повышение уровня конкурентоспособности, на укрепление экономической безопасности, достижение прозрачности ведения бизнеса. HR-стратегии, в основу которых заложены Digital-технологии, повышают эффективность протекания HR-процессов.

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. Климчук Т.В. Искусственный интеллект в сфере управления персоналом / Т.В. Климчук, М.А. Уваров//Вестник науки и образования. – 2020. – №13-2 (91)//[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/iskusstvennyyintellekt-v-sfere-upravleniya-personalom>
3. Макарова Е.А. Ключевые технологии цифровой трансформации в сфере HR: тенденции в сфере управления персоналом в России / Е.А. Макарова// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://doi.org/10.23670/IRJ.2022.115.1.075>

Жильченкова А.А.

*студент 4 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

Zhilchenkova A.A.

1th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ПУТИ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЭЗ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

WAYS FOR SOLVING CURRENT PROBLEMS AND PROSPECTS FOR THE DEVELOPMENT OF SEZ IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В данных тезисах дано понятие термину «свободная экономическая зона», рассмотрены особенности свободной экономической зоны в Республике Крым и приведены статистические данные, характеризующие результаты ее существования. Также были выделены ключевые проблемы, которые мешают более эффективному развитию данного института

Ключевые слова: Россия, Республика Крым, свободная экономическая зона, инвестиции

Annotation: In these theses, the concept of the term “free economic zone” is given, the features of the free economic zone in the Republic of Crimea are considered, and statistical data are given that characterize the results of its existence. Also, key problems were identified that hinder the more effective development of this institution.

Keyword: Russia, Republic of Crimea, free economic zone, investments.

Понятие “свободные экономические зоны” в настоящее время все чаще можно встретить в различных общественных и научных дискуссиях относительно развития экономической сферы нашего государства. Сейчас можно говорить о широком распространении данного экономического института как в развивающихся, так и в передовых странах.

Тем не менее, стоит понимать, что разница применения свободных экономических зон связана не только с особенностями государств, но и с характерными чертами отдельных территорий одной страны. Это обуславливает необходимость более глубокого изучения сущности практики применения свободных экономических зон в разных условиях.

В данной работе будут рассмотрены перспективы развития СЭЗ в Республике Крым и возможный перечень проблем, с которыми вероятно придется столкнуться в период ее деятельности.

Чтобы шире раскрыть тему данной работы, следует обратиться к значению термина «свободная экономическая зона». Ни в зарубежной, ни в российской научной литературе пока нельзя встретить единое сформированное определение данного понятия.

Обращаясь к международной конвенции по упрощению и гармонизации таможенных процедур, можно выделить следующее определение свободной экономической зоны - это часть территории государства, в пределах которой все товары - это объекты, располагающиеся вне национальной таможенной территории. Таким образом, они не подвергаются таможенному контролю и налогообложению, установленным на этой территории [1].

Согласно позиции специалистов Центра азиатских исследований РУДН, свободную экономическую зону следует рассматривать как обособленную от общей территории, на которой осуществляется управление с применением автономной экономической системы [4].

Проведя анализ различных альтернативных вариаций определения данного понятия, мы пришли к общей формулировке, соединяющей в себе основные характеристики данного термина. Свободная экономическая зона - это географическая часть страны, обладающая особыми преимуществами в экономическом плане и имеющая собственный льготный или беспошлинный режим, что обуславливает его валютно-финансовую обособленность от других регионов страны.

Все свободные экономические зоны характеризуются перечнем особенностей:

- наличие особого преимущества в экономическом плане, которое выделяет данный регион среди других;
- обособленность данного региона от других.

Территории, обладающие статусом особых экономических зон, определяются Правительством РФ на законодательном уровне [2].

До того, как к России была присоединена Республика Крым, на территории страны свободными экономическими зонами уже были признаны Магадан и Калининград. И такое решение было вполне обоснованным: научные, культурные и промышленные центры, магистральная транспортная сеть, морские торговые пути, приграничное размещение и т.д.

В 2014 году был принят закон № 377-ФЗ «О развитии Крымского федерального округа и свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя», согласно которому было регламентировано существование СЭЗ на территории Крыма с 1 января 2015 года [3].

Экспертный совет по вопросам свободной экономической зоны, Департамент экономики города Севастополя, Министерство экономического развития Совета министров Республики Крым, федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный Правительством РФ - весь перечень органов, управляющих свободной экономической зоной.

На первых этапах, сразу после присоединения Крыма к России, затруднительно было точно определить, обладает ли данный регион достаточными характеристиками для размещения свободной экономической зоны. Тем не менее, за счет природно-климатических условий, туристического бренда и местоположения наличие инвестиционного потенциала было очевидно.

В 2016 году была приведена четкая статистика сфера реализации инвестиционных проектов, которая представлена в таблице 1.

Основываясь на полученные данные, можно было уже тогда выделить список проблем, которые будут препятствовать развитию свободной экономической зоны в Республике Крым:

1. Международная изоляция Крыма. Евросоюз ввел пакет санкций в отношении Республики Крым, который продлевается и по сей день. В связи с санкциями, был введен запрет на присутствие европейских лайнеров в крымских портах, а также на экспорт и импорт товаров.

Таблица 1. Сферы реализации инвестиционных проектов в Крыму в 2016 году [6].

Отрасль	Количество заключенных договоров	Объем капитальных вложений млн. руб.	Количество планируемых к созданию рабочих мест
Промышленность	67	3760	10815
Санаторно-курортная	35	12249	3403
Сельское хозяйство (в том числе переработка)	50	3018	2286
Социальная сфера	20	713	439
Строительство	74	6366	2852
Транспортная	12	18353	1689
Энергетика	5	28236	274
Торговля	30	388	891
Прочее	46	439	1273

2. Относительно низкий уровень предпринимательской активности, что отмечается не только в Республике Крым, но и в других регионах РФ. С целью преодоления низких показателей и повышения вовлеченности в предпринимательскую сферу в Крыму в 2018 году был создан «Дом предпринимателя», который способствует получению субсидий для открытия собственного дела, проводит массовые просветительские мероприятия и различные консультации.

3. Различные нормативные проблемы: нет возможности реализации товаров, если она связана с иностранным сырьем; нет возможности получить льготу на имущество организаций и налоговую земельную льготу. Данные препятствия на пути развития экономической сферы Крыма могут быть устранены с помощью соответствующих поправок в федеральные законы, которые обсуждаются на собраниях Экспертного совета министров Республики Крым.

4. Транспортная доступность. Данная проблема перестала быть актуальной после завершения строительства «Крымского моста», который смог обеспечить как автомобильное, так и железнодорожное сообщение между Крымом и соседними регионами.

5. Количество доступного жилья. Данный недостаток влияет на ограничение энергетических мощностей и делает более затруднительным набор различных специалистов. Стоит отметить, что в настоящий момент с целью устранения этого недостатка в Крыму реализуются программы, направленные на увеличение жилищного фонда.

Основываясь на вышеизложенном, можно сделать вывод, что на пути развития экономики полуострова и экономической зоны в частности встречаются различные препятствия, многие из которых связаны со специфическим положением региона.

Однако, большинство из перечисленных выше проблем удалось устранить к 2022 году, а на решение оставшихся задач в настоящее время тратятся большие финансовые и временные ресурсы, что ярко отражается на статистике, иллюстрирующей плавный рост экономики Крыма и инвестиционного интереса к нему.

Так, в Национальном рейтинге состояния инвестиционного климата в субъектах РФ, Республика Крым, по итогам Петербургского международного экономического форума, поднялась на 16 позиций, добившись результата в 244,8 балла (с 225,5) [6].

«На данный момент в республике наблюдается устойчивая динамика вложения инвестиций. В рамках базового сценария за три года ожидается рост инвестиций на 12,4%. Положительной динамике будет способствовать активная и планомерная политика органов власти по созданию благоприятного инвестиционного климата. Годовой объем инвестиций

к 2024 году составит более 290 миллиардов рублей, в целом за три года — свыше 800 миллиардов рублей» – слова Дмитрия Шеряко, министра экономического развития Республики Крым [7].

Таким образом, можно назвать Республику Крым перспективным регионом в отношении развития экономической зоны. Крым вполне может стать экономико-образующим субъектом России при своевременной реакции на новые вызовы, законодательном урегулировании и правильном управлении.

Основываясь на результатах различных политических решений, связанных с Крымом, можно судить о благоприятных перспективах развития его экономической сферы.

В целях ознакомления с цифровыми значениями показателей, касающихся экономики Крыма, обратимся к подготовленной Министерством экономического развития Республики Крым Стратегии социально-экономического развития, которая отражена в таблице 2 [5].

Таблица 2. Стратегии социально-экономического развития Республики Крым

Победа в борьбе за человеческий капитал			
Численность населения Республики Крым, тыс. человек	1907,1 (2015 г.)	2327,8	Рост в 1,2
Коэффициент естественного прироста/убыли населения Республики Крым, ‰	-2,7 (2015 г.)	1,0	Достижение естественного прироста
Ожидаемая продолжительность жизни, лет	70,52 (2015 г.)	75,13	Рост в 1,07
Смертность от всех причин, на 1 тыс. населения	15,4 (2015 г.)	9,7	Снижение в 1,6
Доступность дошкольного образования для детей в возрасте от 3 до семи 7, %	82,3 (2015 г.)	100	Рост в 1,2
Доля площади жилого фонда, обеспеченного всеми видами благоустройства, в общей площади жилищного фонда Республики Крым, %	50,7 (2015 г.)	85,0	Рост в 1,7
Общая площадь жилых помещений, приходящаяся в среднем на одного жителя, кв. м	16,3 (2015 г.)	30,0	Рост в 1,8
Удельный вес высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников, %	29,7 (2015 г.)	45,0	Рост в 1,5
Доля уловленных и обезвреженных загрязняющих атмосферу веществ в общем количестве отходящих загрязняющих веществ от стационарных источников, %	87,6 (2015 г.)	100	Рост в 1,1
Победа в борьбе за инновации			
Рост производительности труда относительно 2015 года, %	-	319,2	Рост
Доля продукции высокотехнологичных и наукоемких отраслей в ВРП, %	20,3 (2014 г.)	29,0	Рост в 1,4
Доля инновационных товаров, работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг, %	0,7 (2014)	12,0	Рост в 17
Удельный вес организаций, осуществляющих технологические, организационные, маркетинговые инновации, в общем количестве обследованных	11,5 (2014 г.)	32,0	Рост в 2,8

организаций, %			
Количество кластеров, ед. (нарастающим итогом)	0 (2015 г.)	11	Рост
Объем отгруженных товаров собственного производства, выполненных работ и услуг в обрабатывающей промышленности (за исключением пищевой промышленности), млрд. руб. (в сопоставимых ценах относительно 2015 года)	21,3 (2015 г.)	117,3	Рост в 5,5
Доля домохозяйств, имеющих широкополосный доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, %	70,6 (2015 г.)	100	Рост в 1,4
Туристский поток, млн. чел.	4,6 (2015 г.)	10,0	Рост в 2,2
Победа в борьбе за инвестора			
ВРП на душу населения, тыс. руб. (в сопоставимых ценах относительно 2015 года)	147,2 (прогноз 2015 г.)	617,0	Рост в 4,2
Объем инвестиций в основной капитал (за исключением бюджетных средств), млрд. руб. (в сопоставимых ценах относительно 2015 года)	23,6 (2015 г.)	344,8	Рост в 14,6
Оборот продукции, производимой малыми предприятиями, в том числе микропредприятиями и индивидуальными предпринимателями, тыс. руб. на душу населения (в сопоставимых ценах относительно 2015 года)	32,5 (2015 г.)	123,9	Рост в 3,8
Объем экспорта, млн. долл. США (при среднегодовом курсе доллара 2015 г.; сопоставимых ценах относительно 2015 года)	79,3 (2015 г.)	1200	Рост в 15,1

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Международная конвенция об упрощении и гармонизации таможенных процедур // Бюллетень международных договоров, N 5, 2012 год Право и экономика N 8, 1995 год
2. Федеральный закон от 22.07.2005 г. № 116-ФЗ (ред. от 23.07.2013 с изм. от 23.06.2014) «Об особых экономических зонах в Российской Федерации» // СПС «Консультант Плюс» (дата обращения 11.02.2015)
3. Федеральный закон от 29.11.2014 N 377-ФЗ (ред. от 30.12.2021) "О развитии Республики Крым и города федерального значения Севастополя и свободной экономической зоне на территориях Республики Крым и города федерального значения Севастополя" // "Собрание законодательства РФ", 01.12.2014, N 48, ст. 6658.
4. Русакович В.И. СЭЗ как фактор интеграции стран Азии в мировую экономику: реалии XXI века / Глобализация: влияние на страны Азии. Ежегодник - 2015. - М.: РУДН, 2015
5. Стратегия социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года. Министерство экономического развития Республики Крым [Электронный ресурс] Режим доступа: https://business.rk.gov.ru/medias/files/strategy_lite.pdf(Дата обращения 09.10.2022)
6. Развитие инвестиционной деятельности в Республике Крым. Портал МСП Республики Крым [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://business.rk.gov.ru/content/gos-programmyi-podderzhki/plan-meropriyatij-populuchsheniyu-investiczionnogo-klimata> (Дата обращения 09.10.2022)
7. Крым удивил колоссальными инвестициями и размахом экспорта в 2021 году. Федеральное агентство новостей [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://riafan.ru/region/svs/1575065-krym-udivil-kolossalnymi-investiciyami-i-razmakhom-eksporta-v-2021-godu> (Дата обращения 09.10.2022)

Захарченко Е. Н.

*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*

Zakharchenko E. N.,

*4 rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Ostryk V. Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
Personnel management department
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

FEATURES OF MOTIVATION OF MANAGERIAL PERSONNEL AT THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье представлено значение мотивации трудовой деятельности в системе управления человеческими ресурсами, а также особенности построения мотивационного процесса для управленческого персонала.

Ключевые слова: мотивация, система мотивации, управленческий персонал, организация, система управления персоналом.

Annotation: The importance of labor activity motivation in the human resource management system, as well as the features of building a motivational process for management personnel are presented in the article.

Key words: motivation, motivation system, management personnel, organization, personnel management system.

Мотивацию трудовой деятельности персонала организации необходимо рассматривать, как систему комплексного воздействия внешних и внутренних факторов на сотрудников для достижения целей предприятия. Несмотря на очевидную заинтересованность предприятия в высокой мотивации персонала, это еще процесс побуждения работников для достижения личных целей, для удовлетворения собственных потребностей, с помощью трудовой деятельности. Актуальность темы исследования обуславливается тем, что мотивационные процессы в организации - это постоянно изменяющийся процесс, который зависит от выявленных потребностей и мотивов персонала организации. Не существует универсального мотивационного механизма, в связи, с чем мотивационный процесс является бесконечным и нуждается в постоянном научном обосновании и совершенствовании.

Целью статьи является обоснование значения мотивации для систем управления персоналом и выявление особенностей мотивационного процесса для управленцев и высшего менеджмента организаций.

В условиях рыночных отношений повышение эффективности управления за счет совершенствования системы мотивации персонала становится наиболее актуальным для

организации. Мотивация является основополагающим фактором побуждения работников к высокопроизводительному труду.

Мотивационный процесс является побуждающей силой сотрудников к труду и достижению целей организации. Построение эффективной мотивационной системы является важнейшим элементом системы управления человеческими ресурсами, так как способствует высокой трудовой результативности и эффективности деятельности организации.

Мотивация трудовой деятельности – это процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности профессиональной деятельности [3].

В структуру мотивации труда входят: потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; цена - расходы материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия [1].

Система мотивации работника имеет общую основу для руководителей и рядовых сотрудников. В ст. 191 ТК РФ приведены меры поощрения за трудовую деятельность: наниматель отмечает заслуги работников, добросовестно выполняющих свои трудовые обязанности [3].

Для построения эффективной мотивационной системы, важно учитывать, тот факт, что потребности сотрудников разнообразны, и зависят от многих факторов, таких как: специфика деятельности, престижность работы, внешнее окружение и другие. Сотрудники обращают свое внимание на такие аспекты в организации как: содержание труда, размер оклада, возможность самореализоваться и положительная динамика организации, со временем эти критерии меняются.

Очевидно, что на иерархию приоритетов оказывает существенное влияние индивидуальные предпочтения кандидата, для рядовых сотрудников на первом месте выходят такие факторы, как стабильность организации, психологическая обстановка и возможность реализовать свои навыки. Их меньшей степени интересует динамика развития организации и уважение со стороны высшего руководства.

Для управленческого персонала в приоритете: степень самостоятельности; возможность решать новые задачи, быстрая реакция со стороны высшего руководства. Финансовое вознаграждение становится важным не с точки зрения достижения желаемого уровня жизни, а для обеспечения всех потребностей при реализации задачи. Высокий оклад не является веской причиной для руководителей высшего звена и не способствует тому, чтобы активно принимать участие в жизни организации. Приоритетной целью организации является – построение индивидуального мотивационного механизма, который отражал бы набор индивидуальных потребностей, как персонала, так и управленцев, осуществляющих непосредственное руководство организационными процессами.

К материальному стимулированию управленцев можно отнести: премии, золотые «парашюты», золотые «наручники», акции в доверительном управлении, «фантомные» акции и долгосрочный план получения вознаграждения. Премии – стимулирует руководителя эффективно выполнять повседневные задачи, также побуждает к завышению результатов работы для увеличения вознаграждения. Золотые «парашюты» - премии, выплачиваемые руководителю в случае потери должности при увольнении. Этот способ стимулирует руководителя к продолжению работы в компании. Золотые «наручники» - это отложенные вознаграждения в виде ежегодных премий, также стимулирует руководителя продолжать свою трудовую деятельность в компании.

Акции в доверительном управлении – за генеральным директором закрепляется пакет акций, которым он голосует на собраниях акционеров и получает по этому пакету дивиденды. Данный способ стимулирует генерального директоры к ежегодной работе и повышению дивидендов.

«Фантомные» акции – вознаграждения топ – менеджеру устанавливается исходя из разницы стоимости акций в разные периоды времени, от начала программы до ее

завершения. Этот метод ориентирует менеджера на достижение высоких показателей работы компании в долгосрочной перспективе. Долгосрочный план получения вознаграждения – денежные бонусы разбиваются для получения на несколько лет вперед, в связи с этим повышается заинтересованность в долгосрочной и эффективной работе управленца.

К нематериальным стимулам мотивации управленческого персонала относятся те факторы, благодаря которым возможна самореализация специалиста. Заинтересовать управленца можно нестандартной задачей, возможностью воплотить в жизнь собственные идеи. Также это может быть расширенный социальный пакет, повышенные пенсионные отчисления, оплата лечения и обучения и тому подобное [2].

Однако существует конфликт интересов: собственники заинтересованы в росте стоимости компании и увеличении ежегодных дивидендов, а руководители компаний заинтересованы в ежегодном получении своего дохода. Основным недостатком механизмов вознаграждения высшего руководства компании является их краткосрочная направленность. В отличие от акционеров, руководители имеют возможность в любое время покинуть компанию, и вполне возможна ситуация, когда руководители искусственно завышают достигнутые показатели для увеличения своего дохода. Получив хорошее вознаграждение, менеджеры могут покинуть организацию, которая получит негативные тенденции к улучшению деятельности.

Таким образом, в организации должна быть разработана система мотивации руководителей высшего звена, которая не только обеспечит удержание данных лиц в компании, но и сформирует их личную сопричастность с бизнесом, которым они руководят. Кроме того, данная система мотивации должна реализовывать общие принципы корпоративной культуры корпорации, становясь ее основным элементом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Казакова, Н. Система мотивации персонала в России: структура и особенности / Н. В. Казакова // ЖУРНАЛ Контентус 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-motivatsii-personala-v-rossii-struktura-i-osobennosti> (дата обращения 13. 10. 2022)
2. Ординарцев, И. И. Механизмы стимулирования менеджеров высшего звена компании в долгосрочной перспективе / И. И. Ординарцев // ЖУРНАЛ Управленческое консультирование 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizmy-stimulirovaniya-menedzherov-vysshego-zvena-kompanii-v-dolgosrochnoy-perspektive> (дата обращения: 14. 10. 2022)
3. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации : учеб. пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд. перераб. и доп. – Москва : КНОРУС, 2016. – 268 с.

Зуева Д.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*

Zueva D. S.,

*4th year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

STAFF TRAINING AS A FACTOR OF THE EFFICIENCY OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье представлено значение обучения сотрудников для эффективности систем управления персоналом, предлагаются способы вовлечения сотрудников в данный процесс.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, обучение, вовлечение, повышение эффективности.

Annotation: The importance of employee training for the effectiveness of personnel management systems is presented, ways of involving employees in this process are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, training, involvement, efficiency improvement.

Социально-экономические преобразования общественных процессов требуют постоянной модернизации человеческого капитала, который является основой функционирования любой организации независимо от видов деятельности и формы собственности. В основе деятельности любой организации лежит система знаний, навыков, опыта и умений, которыми наделен каждый работник при реализации своей профессиональной функции. Успешное управление организацией предполагает максимально эффективное использование, как внутриорганизационных знаний, так и знаний внешней среды функционирования организации. Особенностью системы знаний, которые используются в производственном процессе, является, то, что их формирование происходит под влиянием организации процесса обучения, который позволяет кардинально повысить профессиональный уровень работников и приобрести необходимые навыки, позволяющие вывести хозяйственную деятельность эффективно и вывести предприятия на совершенно новый уровень конкурентоспособности.

Современное бизнес пространство предъявляет новые высокотехнологичные, интеллектуальные, инновационные требования к качеству человеческих ресурсов. Информационные технологии, а также технологические аспекты деятельности предприятий выводят необходимость создания эффективной системы обучения персонала внутри организации, для формирования инновационной, высокопрофессиональной личности,

которая будет грамотно и эффективно решать производственные задачи, даже в условиях неопределенности.

Постоянное обучение и развитие персонала позволяет сформировать эффективную рабочую силу, обладающую сильным мотивационным подкреплением, набором профессиональных компетенций, разделяющую цели и задачи организации. Обучение персонала формирует ценность человеческих ресурсов и способствует росту производительности и трудовой активности. Затраты организации на обучение необходимо рассматривать, как инвестиции в человеческий капитал, качество и ценность которого позволяет реализовать стратегию организации и существенно повысить уровень конкурентоспособности. Обучение персонала является постоянной профессиональной деятельностью в области управления человеческими ресурсами организации. Постоянно меняющиеся условия деятельности организации и глобальная цифровизация всех социально-экономических процессов общества требует от персонала овладения новых профессиональных компетенций, которые приведут к качественной реализации управленческих решений, позволит раскрыть творческий подход и ситуационное решение организационных проблем [1].

На основании полученных результатов исследования об уровне образования персонала и его желании совершенствовать свои профессиональные компетенции, руководству организации и специалистам по управлению персоналом необходимо постоянно совершенствовать формы и методы обучения персонала, в соответствии с требованиями, который предъявляет внешняя среда функционирования организации [2].

Для сохранения своих конкурентных позиций на рынке и обеспечения эффективности деятельности, необходимо соответствовать развивающимся технологиям, стремительно изменяющимся тенденциям и инновационным требованиям, которые предъявляют социально-экономические взаимоотношения. Построение эффективной системы обучения персонала является трудоемким и сложным процессом, в связи с чем, необходимо четко понимать цели и задачи данного процесса, как со стороны руководства, так и со стороны работников. Персонал должен знать и понимать значение данного процесса для успешного функционирования организации и поддержания высокого уровня ее конкурентоспособности.

Затраты на развитие и обучение персонала необходимо рассматривать, как инвестиции, объектом этих вложений является персонал организации, который формирует стоимость и ценность человеческого капитала, который является ресурсом, наряду с материальными активами организации. Проводя обучение персонала в организации, к данному вопросу необходимо подходить системно и комплексно. Нами предлагается модель систематического обучения персонала в организации (рис.1).

Предлагаемая к внедрению модель позволяет сделать процесс обучения комплексным и реализует качественный подход, при внедрении системы управления персоналом организации на постоянной основе. Как было сказано, обучение персонала должно носить системный и комплексный характер, однако постоянное обучение может отвлекать от решения реальных актуальных проблем, которые возникают в процессе профессиональной деятельности. Значение информационных ресурсов крайне высоко при реализации программы развития и обучения персонала в организациях. Внешняя среда настолько подвижна и часто видоизменяется, поэтому необходимо знать основные тенденции развития профессиональной сферы деятельности, чтобы обучение не стало неактуальным в процессе его окончания.

Время процесса обучения является необходимым и важнейшим ресурсом, так как перед руководством стоит задача обеспечения всего процесса обучения, начиная от подготовки работников, контроля над процессом обучения, а также проверки результатов обучения и оценки его эффективности.

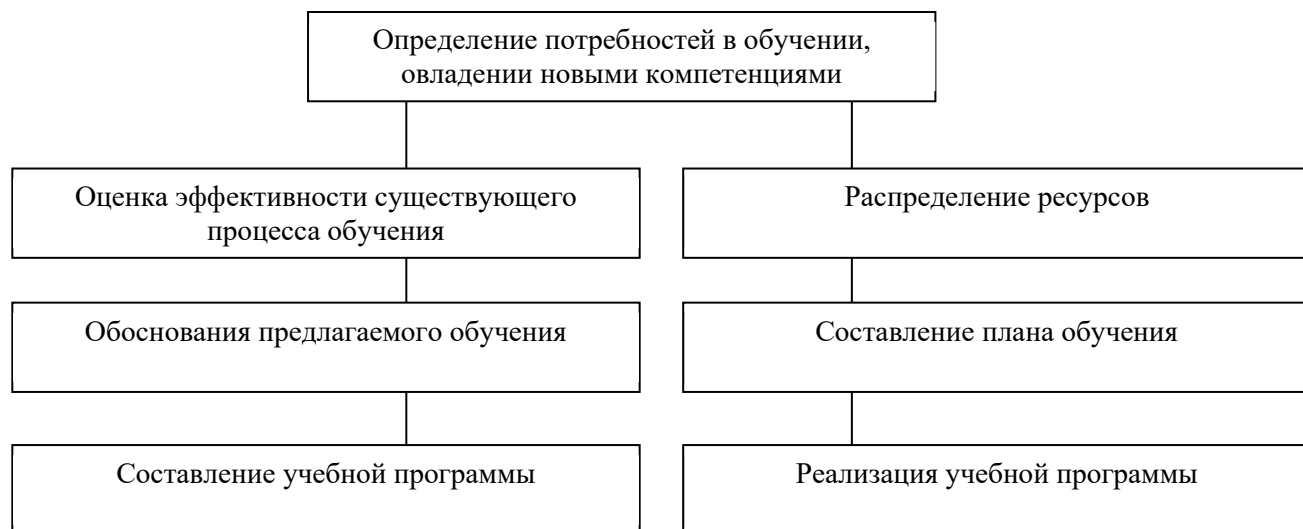


Рисунок 1 – Систематическая модель обучения персонала в организации
Источник: составлено автором.

Важность фактора времени играет важную роль в организации и внедрении процесса обучения персонала организации. Планирование мероприятий с целью эффективной отдачи от их внедрения является необходимостью построения данного процесса. По мнению Г.С. Беккера затраты в формирование человеческого капитала является инвестиционным проектом, успех которого зависит от эффективного планирования данного вида деятельности.

Составление учебной программы возлагается на квалифицированных специалистов с учетом групповых, индивидуальных потребностей персонала, а также в рамках реализации целей организации. Общее руководство при реализации и составлении учебной программы возлагается на руководителя кадровой службы или на руководителя организации, если предприятие является малым или средним. Так как требования, которые предъявляются к составителю программы, включают в себя наличие определенных навыков, опыта в работе с персоналом, то целесообразно привлечь специалиста из кадрового агентства, который сможет комплексно и эффективно выстроить программу обучения на перспективу.

Целесообразность привлечения стороннего специалиста подразумевает внедрение его на определенный период в деятельность предприятия, для формирования независимого стороннего мнения о работниках предприятия. Знания специалиста о возможностях и потенциале сотрудников можно подкрепить деловой оценкой или внеочередной аттестацией персонала. Именно комплекс методов деловой оценки персонала позволит выявить реальную необходимость в обучении и развитии каждого отдельно работника в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Городнова, Н.В. Обучение и оценка квалификации персонала как механизм управления человеческим капиталом : учеб. пособие / Городнова Н.В., Самарская Н.А., Скипин Д.Л. – Екатеринбург : Юника, 2019. – 77 с.
2. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.

Золотов А.В.

*д.э.н., профессор, зав. кафедрой
экономической теории и методологии,
ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский
Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»
г. 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*

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ТРУДОЕМКОСТЬ И ЭКОНОМИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

LABOR PRODUCTIVITY, LABOR INPUT AND LABOR SAVING IN THE CONDITION OF THE DIGITALIZATION OF THE ECNOMY

Аннотация: рассматривается содержание понятий «производительность труда», «трудоемкость», «экономия труда». Анализируются противоречия повышения производительности труда, снижения трудоемкости и роста экономии производительного труда в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: производительность труда, трудоемкость, экономия труда, рабочее время, свободное время.

Annotation: the content of notions “labor productivity”, “labor input” and “labor saving” is considered. The contradictions of labor productivity increase, of labor input reduction and labor saving in condition of the digitalization of the economy are analyzed.

Key words: labor productivity, labor input, labor saving, working time, free time.

Цифровизация выступает фактором прогресса трудовой сферы. В соответствии с традицией классической политической экономии принято разделять труд на производительный, создающий материальные блага, и непроизводительный – имеющий своим результатом услугу, новую научную идею или художественный образ [1, с.14].

Производительный труд имеет своей мерой рабочее время. Это дает возможность сопоставить результат производительного труда с затратами рабочего времени на его получение. Результативность труда в единицу рабочего времени – это производительность труда. Динамика общественной производительности труда выступает как вектор динамики производительности труда экономических единиц.

Сопоставление затрат непроизводительного труда и его результатов не приобретает объективного количественного значения производительности труда.

Производительность – это характеристика конкретного труда, то есть труда, осуществляемого в особой целесообразной форме. В рамках капиталистической экономики агрегирование результата достигается через стоимостное выражение общественного продукта. Между тем, стоимость – не что иное, как овеществленный в товаре общественный труд. Следовательно, в этом случае сопоставляются затраты живого труда с затратами труда в овеществленной форме, что делает в значительной степени условной подобную оценку уровня данного показателя.

Трудоемкость – показатель, обратный по отношению к производительности. Здесь на первом плане размер затрат труда на единицу полезного эффекта, а не сам эффект. Затраты труда не являются конечной целью производства, трудоемкость позволяет определить ресурс труда, необходимый для заданного выпуска. В этом смысле трудоемкость производна от производительности не только по форме, но и по существу.

В процессе труда потребляются средства производства, созданные в предшествующих актах производства. Поэтому полная трудоемкость не равна обратному отношению производительности труда в данном предприятии.

Экономия труда – необходимый результат производительного труда, позволяющий обеспечивать развитие самих производителей и их подрастающего поколения, а также социальную жизнедеятельность утративших трудоспособность по возрасту или болезни. Экономия производительного труда дает возможность выделить ряд функций трудовой деятельности, не являющихся непосредственно производительными (управление производством, его технологическая подготовка и т.д.), в специальные функции определенной категории работников в рамках кооперации труда. Общее время непроизводственной социальной деятельности образует свободное время общества [2, с. 235]. Повышение производительности общественного труда создает основание и для более полного удовлетворения общественных потребностей в материальных благах, и для роста объемов непроизводственной социальной деятельности. При этом эффект повышения может выражаться в различных сочетаниях увеличения общественного продукта и объемов свободного времени общества. Здесь обнаруживается самостоятельный характер экономии труда как результата производительного труда.

С утверждением господства крупной машинной индустрии повышение производительности общественного труда определяется уровнем развития науки и техники, прогресс которых потенциально безграничен. Цифровые технологии многократно увеличивают этот потенциал. Погоня за прибылью в условиях конкуренции побуждает к повышению производительности труда как в целях расширения объемов сбыта, так и для снижения затрат труда в расчете на единицу производимой продукции.

Вместе с тем в нынешней экономике прогресс производительности призван увеличивать прибавочный труд относительно необходимого, что не может не вести к неадекватному использованию потенциала повышения производительности труда. Так, новая техника применяется при условии, что уменьшение заработной платы превышает затраты на приобретение этой техники. При этом оказывается невостребованной техника, обеспечивающая чистую экономию труда без уменьшения издержек на зарплату.

Противоречие между возрастающим в условиях цифровизации потенциалом повышения общественной производительности труда и его неполной реализацией вследствие ориентации капиталистического производства на прибыль как часть затрат общественного труда получает пока лишь частичное разрешение, то есть – предполагающее воспроизводство данного противоречия.

Хотя доля затрат труда, овеществленного в постоянном капитале, в стоимости единицы продукции увеличивается, суммарные затраты труда на ее выпуск уменьшаются. Таково специфически капиталистическое выражение снижения трудоемкости.

Возрастающие материальные потребности капиталистического общества удовлетворяются при уменьшении суммарных затрат рабочего времени общества. Цифровизация ведет к снижению трудоемкости новой техники и одновременно – к обесценению устаревших средств производства. Все это означает замедление темпов роста совокупного постоянного капитала как воплощающего прошлый труд. Следует констатировать уменьшение трудоемкости общественного продукта при возрастании объема последнего. Это означает развитие материальных условий для понижения общего уровня цен.

В то же время у монополий имеется возможность контролировать рыночные цены на свою продукцию. Они реализуют подобную возможность в форме повышения рыночных цен тем более, что капиталистическое государство регулирует цены в их интересах, например, ежегодно повышая тарифы на базовые энергоресурсы. Так формируется тенденция к

повышению общего уровня цен вопреки понижению стоимостей товаров, в сумме образующих общественный продукт.

Противоречие между снижением трудоемкости общественного продукта и повышением общего уровня товарных цен разрешается лишь частично, преимущественно в форме замедления темпов инфляции, так что, если брать в целом период государственно - монополистического капитализма, то разрыв в динамике отмеченных величин продолжает нарастать. После промышленного переворота утрачивается необходимость увеличения затрат общественного труда для расширения масштабов экономии производительного труда. Норма свободного времени общества как отношение совокупного времени непроизводительной социальной деятельности к суммарному фонду времени производительного труда достигает в условиях цифровизации 4-5.

Так как увеличение общественного продукта определяется, в первую очередь, возможностями НТП, то утрачивается необходимость в росте средней продолжительности рабочего времени. Более того, превосходство объема сэкономленного труда над суммарными затратами живого труда в производственной сфере делает возможным уменьшение средней продолжительности рабочего времени непосредственных производителей. Поскольку же производство становится технологическим приложением науки, то появляется объективная необходимость во всестороннем развитии непосредственных производителей посредством увеличения их свободного времени.

Потребность в сокращении рабочего времени наталкивается на следующее препятствие: «Абсолютный интерес каждого капиталиста заключается в том, чтобы выжать определенное количество труда из меньшего, а не из большего числа рабочих, хотя бы последнее стоило так же дешево или даже дешевле» [3, с. 649]. Как следствие, повышение производительности труда, приводящее к уменьшению фонда рабочего времени капиталистического предприятия, используется капиталистом для уменьшения численности занятых рабочих при консервации имевшейся продолжительности рабочего времени. И в обстановке цифровизации сокращение рабочего времени рабочих при сохранении их прежней численности – как правило, результат не доброй воли предпринимателя, а забастовочной борьбы работников. Налицо разрыв между объективно возможной величиной рабочего времени непосредственных производителей и куда более высокой «нормальной», то есть выступающей как норма для данного общества, его продолжительностью.

Нормальная продолжительность непроизводительного труда определяется нормальной продолжительностью производительного. Чрезмерная продолжительность последнего обуславливает соответствующую величину первого.

Налицо противоречия между снижением суммарного фонда производительного труда и воспроизводством старого разделения труда. Возрастает разрыв между объективно возможной продолжительностью рабочего времени, оставляющей простор для всестороннего развития рабочих, и его фактической продолжительностью, исключающей такое развитие. Увеличиваются численность и доля в социальной структуре капиталистических стран тех социальных слоев, которые живут за счет прибавочного труда рабочих и присваивают основную долю экономии производительного труда, что также исключает их всестороннее развитие.

Очевидно, что цифровизация создает материальные условия для социально-экономического прогресса, но сама по себе, без социально-экономического творчества заинтересованных общественных сил, не обеспечивает полного разрешения отмеченных противоречий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Золотов А.В., Попов М.В. Философия производительного труда: Монография. – Н. Новгород: Изд-во ННГУ, 2006. – 160 с.
2. Ельмеев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2007. – 576.
3. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Т. 23. – М.: Госполитиздат, 1960. – 920 с.

Зуева Д.С.

*студентка 4 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

Zueva D. S.,

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O. R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА

TECHNOLOGICAL TRANSFORMATIONS OF THE TOURISM INDUSTRY

Аннотация: искусственный интеллект внедряется достаточно широко во многие сферы общества и производства. Сфера туризма — динамическая область, использующая инструменты искусственного интеллекта в автоматизации процессов бронирования, регистрации и др. Это оказывает положительное влияние на качество предоставляемых услуг, повышает конкурентоспособность туристических фирм, а также выводит туризм на новый уровень. В данной статье рассмотрено применение платформ искусственного интеллекта в сфере туризма.

Ключевые слова: искусственный интеллект, туризм, сфера туризма, виртуальная реальность.

Annotation: artificial intelligence is being implemented quite widely in many spheres of society and production. The tourism sector is a dynamic area that uses artificial intelligence tools to automate the processes of booking, registration, etc. This has a positive impact on the quality of services provided, increases the competitiveness of travel companies, and also brings tourism to a new level. This article discusses the use of artificial intelligence platforms in the field of tourism.

Keyword: artificial intelligence, tourism, tourism, virtual reality.

Туристические сервисы и крупные компании все чаще применяют технологии искусственного интеллекта (ИИ) в своей работе. Действительно, в последние несколько лет сложилась благоприятная среда для использования таких технологий: мощности процессоров позволяют анализировать большие объемы данных, научные исследования в области машинного обучения достигли больших успехов и применяются во многих областях. Сфера туризма тоже старается идти в ногу со временем.

В РФ утвержден план, регламентирующий процесс развития туризма (2020–2035 гг.). Основные его положения связаны с усилением роли туризма среди населения и обеспечение доступности услуг, отдыха и оздоровления. Ключевыми из указанных мер повышения уровня развития является формирование туристского продукта, его продвижение на цифровых платформах. Искусственный интеллект в туризме — ультраперсонализированный механизм бронирования, автоматизация обслуживания самолетов, а также более эффективное управление трафиком путешественников.

Так, например, организация Chatme внедрила тревел-чатбот, который способен с легкостью заказать трансфер или аренду автомобиля, зарегистрировать туристов на рейс, сообщить о погоде или даже пообщаться с клиентом на отвлеченные темы. По данным компании, использование решения позволяет снизить расходы на первую линию поддержки на 80%, что показывает высокую экономическую выгоду и эффективность для компании.

Бот поиска аномальных цен Aviasales, проводящий мониторинг изменения цен по заданным параметрам покупателя и сообщает ему о максимально выгодных предложениях, по собственным оценкам платформы позволяет удешевить среднюю стоимость билетов для пользователя на 34,6%. Опцию уже подключили 34 тыс. человек, которые совершили почти 10 тыс. путешествий, что свидетельствует о повышении спроса туристов на путешествия. Остальные авиакомпании также не отстают и внедряют свои чат-боты, позволяющие снижать нагрузку на специалистов компаний. Например, компания S7 Airlines запустила решение для помощи клиентам в подборе и бронировании билетов.

Вслед за умными домами и офисами сегодня появляются умные отели и аэропорты. Технология IoT активно внедряется в индустрии гостеприимства и путешествий. Например, London City Airport разработал свою систему на базе IoT. Она управляет перемещениями пассажиров, измеряет время в пути, создает программы лояльности и предоставляет услуги в зависимости от локации посетителя аэропорта. Система показывает высокую эффективность при поиске пропавших пассажиров и багажа [2,4,5].

Технологии VR и AR (виртуальная и дополненная реальность) на сегодняшний день — мощный тренд в сфере туризма. Данными технологиями пользуются операторы, гостиничные сети и музеи по всему миру. Например, один из отелей класса премиум Atlantis Dubai в ОАЭ дополнил стандартный набор маркетинговых инструментов экскурсией в формате 360-градусного видео. Потенциальный клиент получил возможность на несколько минут ощутить себя постояльцем гостиницы, полежать на огромной кровати или даже постоять под виртуальным душем. Технология виртуальной и дополненной реальности позволяет с легкостью ознакомиться с достопримечательностями, курортами, пляжами до их реального посещения, изучить местность и узнать больше о предстоящей поездке. AR воссоздает первоначальный облик знаменитых старинных объектов, а потому активно используется в популярных экскурсионных программах, музеях [1,3,5].

В настоящее время туристические компании тратят много средств на колл-центры, которые, так или иначе, решают повторяющиеся проблемы. Искусственный интеллект может давать подсказки менеджерам в режиме реального времени, улучшая качество сервиса.

Однако необходимо учитывать, что использование искусственного интеллекта исследовано не полностью, существуют ограничения, не позволяющие полностью заменить живой труд. Например, психологический барьер в общении с роботами. Так, часть клиентов не испытывает доверия к чат-ботам, предпочитая решать свои проблемы и вопросы с сотрудниками вживую или же по телефону, а не через смартфон.

Также в определенной степени недостатком является технологическая ограниченность в решении профессиональных задач. С высокой скоростью происходит замещение одних технологий в использовании ИИ на другие. С каждым годом разрабатываются все больше новейших инновационных технологий, заменяющих старые, выходят обновленные версии уже используемых технологий. Например, старые чат-боты, как выяснилось, не справляются с определенной нагрузкой и большим объемом информации, поэтому необходимо время для поиска новых технических решений и устранения данной проблемы. Непредсказуемый результат является неким недостатком работы искусственного интеллекта в сфере туризма. Зачастую пользователи не могут понять, почему же бот выбрал именно такое решение. Для устранения таких недостатков также необходимо время и средства.

Отдельно стоит отметить, что в нашей стране сильная школа IT-специалистов, спрос на данную категорию сотрудников за последние несколько лет вырос в разы, и такие профессионалы часто получают интересные предложения от ведущих мировых компаний. Вместе с тем цифровая зрелость населения остается достаточно низкой, что ограничивает полноценное применение ИИ в сфере туризма.

Применение платформы искусственного интеллекта следует рассматривать с позиции потребителя и бизнеса. С точки зрения потребителя, ИИ является помощником в поиске актуальной информации, обеспечивает быстрое принятие решения, делая наиболее оптимальный выбор в предоставляемых услугах. ИИ позволяет интегрировать данные из области маркетинга, экономики и туризма для создания или продвижения конкурентного продукта на рынок услуг. К тому же ИИ важен в разработке и внедрении Smart-туризма, так как способен собирать и анализировать большие данные.

Технологическое преобразование индустрии туризма неизбежно. Самые активные путешественники сегодня — миллениалы, которые предпочитают цифровые инструменты бронирования и ценят персонализацию. Более того, на смену им приходит еще более «технологичное» поколение Z, которое уже сейчас составляет четверть населения планеты и переходит в активную фазу потребления. Нужды и вкусы тех, кто сегодня считает смартфон продолжением руки, а наличие Wi-Fi расценивает важнее, чем работающий водопровод, диктуют необходимость перемен в отрасли.

Таким образом стоит выделить, что платформы ИИ делают туризм доступным для людей с нарушениями слуха, зрения, когнитивных функций и мобильности; оказывают влияние на быстрое принятие решений туристов; повышают качество предоставляемых услуг; персонализация; доступ в режиме реального времени; использовать обратную связь для выявления закономерностей и тенденций в сфере туризма. С другой стороны, следует отметить и отрицательную сторону внедрения ИИ: нежелание и неготовность сотрудников работать с приложениями; большие экономические затраты на внедрение систем и обслуживание; недоверие со стороны клиента; технологическое несовершенство.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдулина, Э. М. Искусственный интеллект: проблемы и перспективы / Э. М. Абдулина. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 1 (291). — С. 9-10. — URL: <https://moluch.ru/archive/291/66056/> (дата обращения: 28.09.2022).
2. Кицис, В. М., Формы проявления цифровизации в туризме / В. М. Кицис, Е. А. Морозова // Научное обозрение. 2021. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-proyavleniya-tsifrovizatsii-v-turizme> (дата обращения: 28.09.2022).
3. Кумова, Д. М. Использование платформ на базе искусственного интеллекта в сфере туризма / Д. М. Кумова // Сервис в России и за рубежом. 2021. №3 (95). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-platform-na-baze-iskusstvennogo-intellekta-v-sfere-turizma> (дата обращения: 28.09.2022).
4. Bulchand-Gidumal, J. (2020). Impact of Artificial Intelligence in Travel, Tourism, and Hospitality. In book: Handbook of e-Tourism. Springer, 1–20. doi: 10.1007/978-3-030-05324-6_110-1.
5. Wang, N. (2021). Application of DASH client optimization and artificial intelligence in the management and operation of big data tourism hotels. Alexandria Engineering Journal, 61(1), 81–90.

Ибадуллаева С.А.

*магистр 1 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*

Ibadullaeva S.A

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser

Kuzmina O.M.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И РУКОВОДИТЕЛЕЙ

DIGITAL TOOLS FOR CONDUCTING BUSINESS EVALUATION OF PERSONNEL AND MANAGERS

Аннотация: В статье рассматриваются цифровые инструменты проведения деловой оценки персонала и руководителей.

Ключевые слова: оценка персонала, цифровые инструменты, чат-бот, 1С:Оценка персонала.

Annotation: The article discusses digital tools for conducting a business assessment of personnel.

Keyword: personnel assessment, digital tools, chatbot, 1C: Personnel Assessment, Proaction, Squadrille, SHL, LVA (Layered Voice Analysis)

Система оценка персонала совершенствуется вместе с изменениями системы управления персоналом. Они прибывают в состоянии постоянного обновления, усовершенствования, приведения в соответствие с целями и задачами развития организации, изменяющимся условиям внешней среды, а также связаны с решением вопросов инновационного развития и обеспечения конкурентоспособности [3].

Оценка персонала в системе управления кадрами необходима для оптимизации отдельных процессов: аттестации, планирования развития и обучения сотрудников, подбор и расстановки кадров, раскрытия потенциала, сокращения, формирования кадрового резерва [5].

Оценка персонала может протекать в различных форматах: всё зависит от специфики конкретной компании. Некоторым коллективам больше подходят тестирования, некоторым — живые бизнес игры.

Каждый из данных методов может быть выполнен в компаниях по-разному: на бумаге либо же в цифровом формате. Перевод процесса деловой оценки персонала в цифровую сможет помочь решить несколько проблем [4].

Одним из цифровых инструментов проведения оценки персонала считаются чат-боты. Чат-бот можно системно встроить в действующую HR-инфраструктуру. Это универсальный инструмент, который может применяться на всех стадиях оценки персонала. Кроме того он способен настраиваться на опросы различной сложности, разделение работников по группам. Результаты опроса визуализируются.

В отечественной практике оценке персонала также применяются подобные автоматизированные процессы, как 1С: Оценка персонала, ELMA, Proaction, SquadriIe, SHL. Их использование ориентированно на экономию временных затрат, снижение трудоемкости оценочных процедур, увеличение объективности оценки, принятие наиболее аргументированных кадровых решений [2]. Например, взамен ручного формирования списка сотрудников, которые должны пройти процедуру аттестации, либо оценки с использованием других инструментов, а также технологий, список создается программой автоматически на основе сведений о периодичности выполнения аттестации, а также заключительной даты ее прохождения отдельными работниками. Иным превосходством цифровых технологий является ускорение времени на получение и обработку информации на основе готовых алгоритмов по итогу анкетирования и тестирования персонала.

Например, «1С: Оценка персонала» является цифровой платформой, которая создает возможности с целью автоматизации тестирования и оценки персонала на основе метода 360 градусов. На ее основе становится возможным автоматизированная консолидация, хранение, обработка сведений о персонале, заполнение соискателями, а также сотрудниками тестов и анкет, автоматический расчет итогов оценки, создание детализированного заключения в соответствии с итогами оценочных процедур, а также использованием готовых алгоритмов оценки.

Цифровая платформа SHL предусматривает оценку персонала через механизм дистанционной работы ассессмент-центра, тестирования, а также опросов работников. SHL дает возможность осуществлять обнаружение высокопотенциального персонала. Программное обеспечение «Proaction» ориентированно в свою очередь на увеличение эффективности оценочных процедур, более того, может быть применена с целью проведения индивидуальных онлайн-процедур оценки сотрудников и групповых опросов, позволяющих определить уровень их удовлетворенности и вовлеченности. Цифровая платформа «SquadriIe» также считается способом простой автоматизации оценочных процедур. Именно она основана на использовании различных инструментов оценки: кейс-интервью, игровых тестов, онлайн-тестов, метода 360 градусов [2].

С точки зрения управления организацией оценка профессиональных способностей персонала должна быть соответствующей согласно времени и затратам, а также современной и своевременной.

Одним из новых трендов в сфере HR является оценка соискателей или действующих сотрудников по голосу. Это технология многоуровневого анализа голоса LVA (Layered Voice Analysis) она позволяет выявить профессионально важные качества человека, такие как: внимательность, умение вести переговоры, быстроту принятия решений, отношение к критике, конкуренции и др. Технология довольно проста в применении. В зависимости от целей собеседования составляется анкета с вопросами, касающимися будущей или действительной работы. Вопросы может задавать специалист кадровой службы или же IVR-бот, виртуальный помощник. Во время ответов респондента система анализирует недоступные слуху микроколебания в голосе, вибрации, дрожание – и на основе этих данных, путем математического расчета, делает вывод о достоверности информации (в каком вопросе был недостаточно честен, какая тема заставила волноваться) и подлинных эмоций человека во время интервью. Это своеобразный ответ детектору лжи, только тестирование длится 15-25 минут, в отличие от беседы с использованием полиграфа (от 2 часов). При этом человек не подключен к датчикам и дополнительной гарнитуре и отвечает на вопросы в удобном ему темпе. Отчет формируется сразу же по завершении тестирования, и для его интерпретации не требуется помощь психолога или HR-специалиста. Таким образом, процесс подбора или массовой оценки происходит в автоматическом режиме и экономит время HR-служб.

В крупных производственных компаниях велики риски негативного влияния человеческого фактора на процесс работы: склонность сотрудников к пьянству, воровству, раскрытию коммерческой тайны, донесениям и т. д. Чтобы выявить угрозы этих рисков еще на этапе собеседования, проводят тестирование с использованием все той же системы анализа голоса LVA. Решение также используется как дополнительный инструмент при

расследовании рабочих инцидентов и помогает выявлять виновных или причастных к нарушению трудовой дисциплины среди круга подозреваемых. [1].

Системы оценки персонала позволяют ежедневно анализировать данные производительности сотрудников. Программное обеспечение для оценки эффективности работы также облегчает руководителям отслеживание целей и производительности сотрудников. С помощью цифровых инструментов сотрудники также могут выполнять самоанализ, просматривать прошлые обзоры, просматривать последние достижения в соответствии с поставленными целями и планировать новые.

Таким образом, необходимо отметить, что оценка персонала является важным процессом в любой компании, которая стремится занять ведущие позиции рынка. Цифровые инструменты дают возможность упростить и автоматизировать работу специалиста по управлению персоналом, в этом случае управления персоналом, а также другие операции выполняются быстрее, удобнее и эффективнее, с меньшей вероятности совершения ошибок. Цифровизация упрощает и автоматизирует работу HR-специалиста, делая ее менее трудоемкой, а также более благоприятной. При этом управление персоналом и другие процессы выполняются быстрее, качественнее.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. HR Digital: тренды и технологии 2019 года, о которых говорят HR-ы // Портал HR-elearning. URL: <https://hr-elearning.ru/hr-digital-trendy-i-tehnologii-2019-goda-o-kotorykh-govoryat-hr/?ysclid=193xknp2ci67486228> (дата обращения 01.10.2022)

2. Кротова М.А., Козюбро Т.И., Алимова А.О. Применение цифровых технологий в оценке труда государственных служащих // Вестник Академии знаний. 2021. №6 (47). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-tsifrovyyh-tehnologiy-v-otsenke-truda-gosudarstvennyh-sluzhaschih> (дата обращения: 02.10.2022).

3. Самодуров А.А., Карцева А.К. СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ // Россия: тенденции и перспективы развития. 2022. №17-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-podhody-k-otsenke-personala-organizatsii-1> (дата обращения: 03.10.2022).

4. Сушкова Д. 5 стадий цифровизации оценки персонала // Портал Sostav. URL: <https://www.sostav.ru/publication/5-stadij-tsifrovizatsii-otsenki-personala-39737.html?ysclid=193sozvrj2892053921> (дата обращения 01.10.2022)

5. Фадеева Е.А., Колодеева В.В. Современные методы оценки персонала предприятия // Вестник магистратуры. 2016. №7-2 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-otsenki-personala-predpriyatiya> (дата обращения: 03.10.2022).

Ибрагимов Н.И.

*студент 2 курса, направления подготовки
38.03.02 Менеджмент*

Научный руководитель:

*к. э. н. доцент кафедры экономической теории
Романюк Е. В.*

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

Ibragimov N.I.,

2nd year student, 38.03.02 Management

Scientific adviser:

Romanyuk, E.V.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ

USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE BRANDS

Аннотация: В тезисах рассматривается вопрос о продвижении бренда при помощи цифровых технологий. Исследованы инструменты, которые помогают гражданам продвигать свой бренд. Уточнено понятие «цифровые технологии» и показаны их виды. Выделены преимущества цифровых технологий при продвижении бренда.

Ключевые слова: цифровые технологии, инструменты, SMM, социальные сети, эффективность, бренд, продвижение.

Annotation: The thesis examines the issue of brand promotion with the help of digital technologies. Tools that help citizens promote their brand have been researched. The concept of "digital technologies" is clarified and their types are shown. The advantages of digital technologies in brand promotion are highlighted.

Keyword: digital technologies, tools, SMM, social networks, efficiency, brand, promotion.

В сложившейся экономической ситуации, привычные инструменты для продвижения бизнеса не всегда приносят людям желаемый результат. Чаще всего, они либо перестают функционировать в нужном режиме, либо не демонстрируют былой эффективности. На сегодняшний день использование цифровых технологий является необходимым требованием для многих компаний. Цифровые технологии позволяют повысить прибыльность компании в несколько раз, повысить ее узнаваемость, а также создать и поддерживать желаемый имидж как самих брендов, так и компании в целом [1, с. 99].

Цифровые технологии представляют из собой целый мир и массу возможностей для продвижения бренда. Это социальные сети, развлечения (телевидение, онлайн-игры, фильмы, сериалы), сервисы по поиску информации, интернет-банкинг, чаты, блоги, продажи и покупки, онлайн-опросы и т.д. Цифровые технологии кардинально меняют наш мир и наши привычки. Раньше человеку нужно было ехать в город для того, чтобы приобрести или продвинуть свой товар, а сейчас всё это можно осуществить, используя современные инструменты. Технологии помогают при решении многих задач, в том числе и способствуют продвижению бизнеса [1, с. 101; 2, с. 252].

Но как цифровые технологии помогают людям продвигать бизнес? Для этого используются различные методы и инструменты. Например, SMM. SMM (Social Media Marketing) позволяет ознакомить аудиторию с продуктом, расширить аудиторию, а также продать свою услугу или продукт в социальных сетях. Человек размещает свою услугу или

продукцию на свою страницу и тем самым, аудитория может заинтересоваться контентом и обратиться к владельцу. Есть и другие инструменты, способствующие развитию свой бизнес в сфере цифровых технологий: аудио и видеореклама, сайт компании, нативная реклама, контекстная реклама, медийная реклама и т.д.

Рассмотрим первый инструмент, который позволяет продвигать бренд в социальных сетях (SMM). Этот инструмент, на наш взгляд, является самым эффективным для продвижения бренда. Есть ли у вас знакомые, которые не используют интернет и не пользуются социальными сетями? Таких людей на сегодняшний день очень мало, так как в современном обществе всё строится в сети. В социальных сетях люди обсуждают всё подряд. Согласно статистике, каждый третий россиянин тратит на социальные сети и мессенджеры более трех часов в день. Люди могут заниматься там чем угодно: листать ленту, смотреть видео, слушать музыку, общаться, разговаривать друг с другом по видеосвязи, играть в игры. Так почему-бы этим не воспользоваться? При грамотном подходе к аудитории в своей социальной сети, человек сможет продвигать свой бренд, и эффективность будет не хуже, чем используя привычные людям инструменты. Люди пользуются социальными сетями каждый день и ни для кого не секрет, что социальные сети стали неотъемлемой частью нашей жизни. Продвигать свой бренд в соцсетях можно разными способами. Во многих соцсетях есть инструмент, который называется “История” (сторис). Это короткие видеоролики или фотографии длиной в 15 секунд, и исчезающие через 24 часа, которую можно выложить на свою страницу, и следить за обратной связью аудитории и статистикой. В чём же преимущество сторисов? В их простоте. На сегодняшний день, людям не хочется смотреть длинные подкасты или обучения от бизнес-тренеров в сети, но возникает желание просматривать короткие видео в соцсетях. Например: человек открыл свою парикмахерскую недалеко от своего дома и ему нужны клиенты. Он снимает короткий видеоролик, в котором показывает своё здание и рассказывает про услугу. Исходя из этого, люди из его социальной сети будут знать о его деятельности и при необходимости, обратятся к нему за услугой парикмахера. Допустим, клиент узнал о парикмахере, подстригся, и в восторге от услуги парикмахера. Он тоже может выложить историю на свой аккаунт, упомянуть парикмахера, и привлечь ещё больше клиентов. Эффективность растёт во много раз, клиентов и доходов больше, узнаваемость бренда выше. Следовательно, используя данный инструмент, охват аудитории будет намного просторнее, и тем самым, продвижение бренда будет эффективнее. Помимо историй, в соцсетях существуют и другие инструменты: публикации, рекрутинг, лайки и т.д. Публикации в отличие от историй, остаются на аккаунте на всё время, пока владелец её не удалит. Люди могут узнать о вашей деятельности просмотрев ваш профиль, и многие из них могут стать потенциальными партнёрами. Рекрутинг же отличается от предыдущих инструментов тем, что вы сами привлекаете клиентов к вам в профиль и продвигаете свой бренд. Для максимальной эффективности, необходимо комбинировать эти 3 инструмента. Рекрутировав, вы познакомитесь с человеком, который в 95% случаев зайдёт в ваш профиль и увидит вашу историю или публикацию, а дальше, может произойти что-то угодно, так как многое зависит от владельца аккаунта и от его “навыков продаж”. Как он преподнесёт информацию своему потенциальному клиенту и продаст свою услугу или продукцию и предоставит рекламу бренду [3].

Таким образом, использование цифровых технологий для продвижения брендов – это самый необходимый аспект в бизнес-среде. В современном мире, люди узнают всю информацию, используя телефон, смотря фильмы, сериалы или новости по телевидению и даже, играя в онлайн-игры. Благодаря новым технологиям бренд может размещать рекламу через геолокацию, например, когда покупатель проходит мимо магазина (ресторана, кафе), он получает уведомление о том, что в этом магазине сейчас проходит специальная акция. Кроме того, он может проложить маршрут до нужной точки относительно своего местоположения. Предполагая, что товар будет приобретен через несколько дней, покупатель получит ряд вопросов о своей покупке и их мнениях. Если он ответит на это в социальных сетях, то получит скидку на следующую покупку.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Войткевич, А.И. Информационные технологии в современном мире. Роль digital-технологий в продвижении fmcg- брендов / А.И. Войткевич, Д.П. Эль-Смайли // Экономика и бизнес. – 2016. – №4. – С 99-101.
2. Колобанов, Н. Н. Продвижение бренда в digital-сфере / Н. Н. Колобанов // Молодой ученый. – 2021. – № 4 (346). – С. 252-254.
3. Статья - Цифровой маркетинг: инструменты для продвижения и рекламы / Н. Корсунова // URL - <https://www.demis.ru/articles/digital-marketing/>

Ибраимова Л.З.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н. доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.

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

Ibraimova L.Z.

2nd year student,

38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В данной работе рассматривается использование цифровых технологий в сфере услуг в Российской Федерации, ее влияние на изменения в данной отрасли. Цифровизация бизнеса способна изменить методы и подходы к развитию организаций, разработать новые бизнес-модели общения с клиентами. Автором были исследованы прогрессивные тенденции цифровизации в мировом сообществе и в России в частности, а также были изучены статистические сборники, новостные издания и публикации экспертов в данной области.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, цифровые технологии, цифровые трансформации, трансформация бизнеса, экономика

Annotation: This paper examines the use of digital technologies in the service sector in the Russian Federation, its impact on changes in this industry. Digitalization of business can change methods and approaches to the development of organizations, develop new business models of communication with customers. The author investigated the progressive trends of digitalization in the world community and in Russia in particular, and also studied statistical collections, news publications and publications of experts in this field.

Keyword: digitalization, services, digital technologies, digital transformation, business transformation, economy

Развитие цифровых технологий с каждым днем становится все сильнее. С каждым годом они все больше проникают во все сферы деятельности стран мира и Российская Федерация не исключение. Цифровизация позволила перенести большие массивы данных в цифровой формат, понизить потери компаний за счет освобождения торгово-складских площадей и внедрение модели взаимодействия с клиентами и государственными службами через интернет-пространство. Это позволило воплотить в жизнь коммуникацию между работниками предприятия и клиентами на любом расстоянии и обеспечить связи между странами.

Цифровые технологии трансформируют все сферы деятельности государства, но процессы внедрения проходят неравномерно и в некоторых отраслях развитие происходит более быстрыми темпами нежели в других. В Российской Федерации самая активная сфера

хозяйствования для внедрения современных цифровых технологий – это сфера услуг. Темпы ее цифровизации превышают темпы цифровизации, например, в промышленных отраслях. Во-первых, это связано с тем, что в сфере услуг возможна быстрая адаптация технологических решений в организационных процессах, в промышленных сегментах это затруднительнее, так как обновление основных фондов производится редко. По данным статистики Федеральной службы государственной статистики России, на конец 2017 года часть используемого производственного оборудования было приведено и внедрено в эксплуатацию более 30 лет назад, а доля полностью изношенных фондов в хозяйстве РФ составляет почти 18% [4].

Во-вторых, важную роль играет доля сферы услуг в валовом внутреннем продукте Российской Федерации и в объеме населения, занятом в данной отрасли. Начиная с 2008 года, сфера услуг в России расширяется. В 2018 году более 60% занятого населения работало в данной отрасли, о чем нам говорит ФГОС РФ. С расширением возможностей и доступности Интернета, большинство предприятий перенесли свою деятельность в цифровое пространство. В некоторых организациях процент перехода к виртуальным технологиям превышает 90% [2]. Возможность работать и оказывать услуги через социальные сети, интернет-сети, мобильные устройства, которые в современном мире всегда находятся под рукой, увеличивает количество людей, которые могут быть вовлечены в бизнес, так как все эти условия устраняют многие проблемы, такие как географический барьер или барьер мобильности гражданина.

В Российской Федерации примером организации, использующей цифровые технологии является интернет-магазин «OZON». «OZON» представляет собой бизнес-модель, использующую формат универсального маркетплейса, с огромным количеством товаров и услуг, предоставляемых компаниями-партнерами. Преимущественно покупки на платформе осуществляются через интернет. «OZON» 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 [1].

Аналогичным примером можно привести интернет магазин «Wildberries»

Цифровизация сферы услуг также способствует устранению проблемы расстояния между странами. Многие компании имеют сайты и/или приложения, которые доступны жителям разных стран мира и которые можно открыть практически на любом гаджете. То есть появляется возможность совершать покупку из других стран с доставкой до потребителя, обходя ряд промежуточных звеньев, из-за которых ранее произвести покупку было затруднительнее. Это преимущество расширяет клиентскую базу, внедрение цифровых технологий способствует поддержанию контакта с потребителями на постоянной основе.

Однако помимо всех положительных сторон, можно выделить и отрицательные. 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 [3].

Таким образом, мы понимаем, что современные цифровые технологии в развитии сферы услуг имеют огромное значение. Они позволяют построить совершенно новые бизнес-модели. Внедрение цифровых технологий способствует более тесной коммуникации участников рынка сферы услуг, благодаря возможности постоянного доступа в Интернет. Такие новшества позволяют тратить меньше времени на получение услуги, что способствует увеличению потока клиентов и повышает эффективность работы предприятия. 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. Безусловно, с плюсами появляться и минусы, но цифровизация – это одна из главных тенденций развития современного мира и в будущем нас ожидают еще большие изменения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Онлайн-гипермаркет «OZON» [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.ozon.ru/>
2. Статистический сборник «Россия в цифрах» 2017 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17.pdf
3. Структура занятости населения России: сайт. – URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zanyatost-naseleniya-rossii.html>
4. Федеральная служба государственной статистики РФ [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/>

Иващенко-Алакозова Е.С.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н. доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

ФГАОУ «КФУ им. В.И. Вернадского»,

Ivashchenko-Alakozova E.S.

*1st year student of the direction of
preparation Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

DIGITALIZATION OF THE SERVICE SECTOR IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Аннотация: В данной работе рассматриваются преимущества, недостатки, а также сильные и слабые стороны развития сферы услуг в процессе содействия развитию отечественной цифровой экономики современными цифровыми технологиями. Цифровизация бизнеса может изменить способ формирования организаций, создавая новые типы рабочих мест и услуг в обществе.

Ключевые слова: Цифровизация, цифровая экономика, сфера услуг, цифровые технологии.

Annotation: This paper discusses the advantages, disadvantages, as well as the strengths and weaknesses of the development of the service sector in the process of promoting the development of the domestic digital economy with modern digital technologies. Business digitalization has the potential to change the way organizations are formed, creating new types of jobs and services in society.

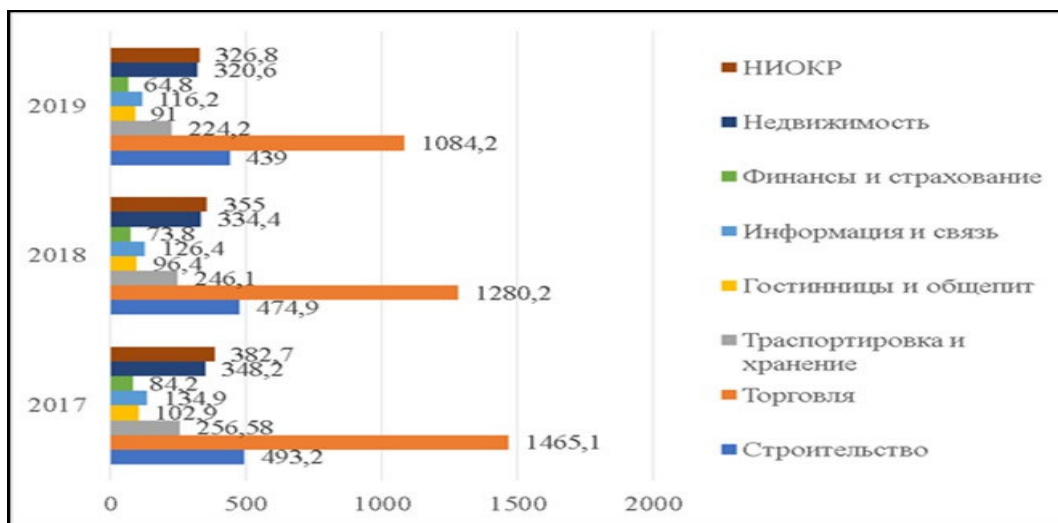
Key words: Digitalization, digital economy, service sector, digital technologies.

Во все сферы народного хозяйства стран мира с каждым годом все больше и больше внедряются цифровые технологии. Необратимым процесс – цифровая трансформация экономики государства. Она позволяет обеспечить должный уровень конкурентоспособности, исследования тенденций и закономерностей в данной сфере.

Диджитализация позволила перенести значительные массивы данных в виртуальное пространство, снизить издержки предприятий, внедрить модели взаимодействия с клиентами и государственными службами через интернет-пространство. Хотя цифровизация внедряется во все сферы национальной деятельности, процессы идут неравномерно, а в некоторых отраслях развиваются быстрее. Лучшей отраслью экономики в России для внедрения современных цифровых технологий является сфера услуг. Эта сфера деятельности в России развивается более быстрыми темпами, чем промышленный сектор. Благодаря способности быстро адаптировать технические решения в организационных процессах с небольшим обновлением капитала в промышленном секторе, часть используемого производственного оборудования была изготовлена и внедрена более 30 лет назад.

Благодаря стремительному развитию технологий, ученые, политики и экономисты пытались ответить на вопросы о перспективах трудоустройства и влиянии автоматизации, робототехники и искусственного интеллекта на рынок труда.

На графике мы наблюдаем динамику количества действующих организаций в отдельных отраслях сферы услуг Российской Федерации.



При анализе представленной диаграммы видно, что количество хозяйствующих субъектов в данных отраслях сферы услуг значительно сократилось с 8% (недвижимость) до 26% (сделки) за исследуемый период. В основном это связано с различными факторами (внешними и внутренними):

- изменчивость экономической ситуации в национальной экономике;
- недостаточный уровень потребительского спроса и деловой активности;
- высокий уровень стоимости заемного капитала и ограниченностью внутренних инвестиционных ресурсов.

Также нужно сказать, что наиболее быстрые ритмы уменьшения численности предприятия демонстрировали такие отрасли сферы услуг, как:

- торговля – снижение на 26%;
- информация и связь – 14%;
- финансы и страхование – 23%;
- НИОКР – 15%.

Диджитализация сферы услуг помогла снижению страновых барьеров. Это значит, что довольно много компаний теперь оказывают свои услуги не только в нашей стране, но и в других. Они имеют интернациональные сайты и/или приложения для компьютеров и мобильных устройств. Появляются возможности покупать что-либо из других стран с доставкой до потребителя без соединяющих элементов, которые ранее осуществляли перепродажу территориально ближе к возможному покупателю.

Эти отрасли лидируют в переходе от оффлайна к онлайн, что приводит нас к пониманию того, что сокращение количества компаний связано с сокращением представительства этих организаций, а некоторые организации не в состоянии реализовать конкурентный потенциал в сфере цифровизации

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Восколович Н.А. Измерение влияния цифровой трансформации сферы услуг на качество жизни населения // Государственное управление. Электронный вестник. 2019. №75. – С. 45-48.
2. Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость: роль отраслей сектора услуг // Инновации. 2018. №2 (232). – С. 56-59.

Игнатьева О.Д.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

Волошин А.И.,

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

Ignatieva O.D.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

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

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЗНАЧЕНИЕ И ВАЖНОСТЬ

FORMATION OF HUMAN CAPITAL: MEANING AND IMPORTANCE

Аннотация: В этой статье рассмотрено формирование человеческого капитала. Определено значение и важность формирования человеческого капитала в современных условиях.

Ключевые слова: человеческий капитал, формирование человеческого капитала, значение человеческого капитала, трудовые ресурсы.

Annotation: In this article discussed the formation of human capital. The significance and importance of the formation of human capital in modern conditions is determined.

Keywords: human capital, formation of human capital, the value of human capital, human resources.

Термин "формирование человеческого капитала" подразумевает развитие способностей и навыков у населения страны. Для того чтобы превратить пассивы огромной численности населения в активы, очень важно принятие различных мер по формированию человеческого капитала.

По словам Б.Харбисона, формирование человеческого капитала указывает на "процесс приобретения и увеличения числа людей, обладающих навыками, образованием и опытом, которые имеют решающее значение для экономического и политического развития страны. Таким образом, формирование человеческого капитала связано с инвестициями в человека и его развитием как творческого и продуктивного ресурса".

Чтобы развивать различные секторы экономики, страна должна внедрить кадровое планирование для развития своих человеческих ресурсов. Планирование трудовых ресурсов указывает на планирование человеческих ресурсов для удовлетворения потребностей развития экономики.

Для использования трудовых ресурсов страна должна предоставить соответствующее образование своему населению и подготовить свою рабочую силу в области технологий, инженерии, менеджмента, медицины и во многих других областях, связанных с развитием различных секторов экономики.

Наиболее важным фактором формирования человеческого капитала является развитие высших навыков. Поскольку формирование этих навыков требует много времени, весь процесс развития человеческих ресурсов требует долгосрочной политики.

По словам Т.В. Шульца, существует пять способов развития человеческих ресурсов:

- 1) медицинские учреждения и услуги, в широком смысле понимаемые как включающие все расходы, которые влияют на ожидаемую продолжительность жизни, силу и выносливость, а также бодрость и жизнеспособность людей;
- 2) в обучении без отрыва от производства, включая стажировки типа помощи, организуемые фирмами;
- 3) официально организованное образование на начальном, среднем и более высоком уровнях;
- 4) учебные программы для взрослых, которые не организуются фирмами, включая программы повышения квалификации, особенно в сельском хозяйстве;
- 5) миграция отдельных лиц и семей в целях адаптации к меняющимся возможностям трудоустройства.

Человеческий капитал – это совокупность навыков, используемых человеком в той или иной сфере общественного воспроизводства, и способствует росту производительности труда и эффективности производства [1].

Важность человеческого капитала может быть отражена с помощью следующих факторов.

Во-первых, лица, чей человеческий капитал не подходит современным работодателям, могут испытывать трудности с получением работы. Основная проблема в современных отраслях промышленности заключается в том, что быстрая деиндустриализация привела к тому, что многие работники физического труда изо всех сил пытаются преуспеть на совершенно ином рынке труда.

Во-вторых, в современной индустрии занятости наблюдается растущее расхождение между низкоквалифицированными и высококвалифицированными рабочими местами. Высококвалифицированные и творческие работники имеют более широкие возможности для самозанятости или заключения хороших трудовых договоров, в то время как низкоквалифицированные работники с трудом находят работу или работают на временной основе.

В-третьих, долгосрочный финансовый рост все больше зависит от улучшения человеческого капитала. Более образованная, инновационная и творческая рабочая сила может способствовать повышению производительности труда и финансовому росту [2].

Таким образом, формирование человеческого капитала означает инвестиции в обеспечение образования, улучшение здоровья и обучение работников специальным навыкам. Формирование человеческого капитала – это процесс приобретения и увеличения числа людей, обладающих навыками, образованием и опытом, которые имеют решающее значение для экономического и политического развития страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Каменских Е.А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона // Научные сообщения. Экономика и управление № 5 – 2010г. С. 102-110.
2. Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. Человеческий капитал в транзитивной экономике: Формирование, оценка, эффективность использования. СПб.:Наука, 1999, С.44.

Идрисова Ф.С.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

Волошин А.И.,

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

Ignatieva O.D.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

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

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ

DIGITALIZATION AS A FACTOR OF INFLUENCE ON THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: Предметом данного исследования является процесс развития отечественного сектора сферы услуг в рамках цифровизации экономического пространства. Выявлены особенности цифровой трансформации бизнеса в данной сфере. Определены закономерности развития сферы услуг под воздействием цифровых процессов.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, оптимизация.

Annotation: The subject of this study is the process of development of the domestic service sector within the framework of digitalization of the economic space. The features of the digital transformation of business in this area are revealed. The regularities of the development of the service sector under the influence of digital processes are determined.

Keywords: digital economy, digitalization, optimization.

На сегодняшний день современный мир меняется под воздействием информационных преобразующих технологий и инновационных бизнес-моделей, которые активно поддерживаются и развиваются управленческими информационными инструментами.

Цифровизация – это внедрение современных цифровых технологий в различные сферы жизни и производства. Цифровизация в глобальном плане представляет собой концепцию экономической деятельности, основанной на цифровых технологиях, внедряемых в разные сферы жизни и производства.

Тема цифровой трансформации в последние несколько лет была самой обсуждаемой и, пожалуй, самой дискуссионной. Особенно это касалось развития цифровых технологий в сфере услуг. Преимущества цифровизации в сфере услуг:

1. Происходит оптимизация бизнес-процессов, что позволяет избавиться от промежуточных операций, повысить гибкость и экономить ресурсы организации;
2. Появляются новые источники дохода;
3. Повышается качество обслуживания, поскольку новые технологии дают возможность практически мгновенно реагировать на изменение запросов потребителей, что значительно повышает удовлетворенность потребителей.

Важно осознавать, что цифровая трансформация – это длинный путь, а не разовый проект, и необходимо делать небольшие шаги, получать ощутимые результаты и продолжать инновации. Цифровизация должна приносить устойчивые результаты, а не эффективные

пилотные проекты, которые в долгосрочной перспективе не могут быть устойчивыми [1]. Ключевой проблемой для предприятий сферы услуг в эпоху таких быстрых и объемных изменений является решение задачи адаптации. Принятие гибких методов там, где это возможно может в некоторой степени ускорить сам процесс изменений, однако в данной ситуации очевидна необходимость принятия инновационного мышления, чтобы надлежащим образом изучить и предоставить эти решения.

Более активное привлечение клиентов, узнаваемость бренда, удовлетворенность клиентов, а также операционная эффективность, повышение производительности и скорость выхода на рынок являются прямыми результатами успешного процесса цифровой трансформации. Технологические достижения могут повысить эффективность процессов, что выражается в появлении новых продуктов и услуг, более быстром реагировании на потребности клиентов и бесперебойной работе с несколькими каналами. Цифровая трансформация требует, чтобы приложения на предприятии работали без проблем с полной совместимостью [2]. С внедрением интеллектуального управления бизнес-процессами, технологий машинного обучения и искусственного интеллекта и доступа к большим объемам данных открываются многочисленные возможности для продвижения новых волн инноваций, которые, вероятно, будут развиваться во всем мире, таких как аналитика в реальном времени, принятие решений на основе данных, лучшее понимание и автоматическое реагирование на требования клиентов. Тем не менее, существуют и определенные риски, связанные с цифровой трансформацией сферы услуг. В связи с этим, предприятиям следует четко сформулировать подход к различным инициативам, чтобы избежать непреднамеренного воздействия риска. Изменения в корпоративной культуре на сегодняшний день являются самым большим препятствием для большинства компаний, а недостаточные усилия по повышению осведомленности, обучению и коммуникации также представляют собой значительный риск. Кроме того, предприятиям, активно внедряющим цифровые технологии, необходимы четкие правила безопасности и конфиденциальности данных, которые являются очень важными рамочными условиями для индустрии цифровых услуг. Еще одним из возможных рисков цифровой трансформации можно считать отсутствие установленных на государственном уровне правил для развивающегося и постоянно меняющегося делового сектора. Это может привести к отсутствию четких и надежных правил обработки данных и может создать неопределенность в отношении устойчивости бизнес-моделей, основанных на анализе данных. Цифровизация создает новые высокотехнологичные рабочие места, вместе с тем другие рабочие места становятся избыточными и подлежат сокращению. В прошлом технический процесс первоначально приводил к сокращению спроса на рабочую силу до того, как он начал генерировать новые рабочие места [3]. Кроме того, цифровизация приводит к распространению таких нетипичных форм занятости, как дистанционная работа и фриланс, которые позволяют выполнять ее вне места нахождения работодателя.

Таким образом, можно увидеть положительный эффект внедрения цифровых технологий в разных сферах, что явно обуславливает их актуальность в современном мире. На сегодняшний день развитие информационно-телекоммуникационных технологий играет большую роль в обществе, и в экономике в том числе. Человек всегда стремится удовлетворить постоянно растущие потребности, в той или иной сфере его деятельности. Также, можно отметить, что актуальность цифровизации отражается в существовании государственных программ и национальных проектов как в Российской Федерации, так и в зарубежных странах.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Тумаков А. В., Петраков Н. А. развитие цифровых правоотношений в современных реалиях. Вестник московского университета МВД России. 2019. - С121–122.
2. Гаджиева А.Г. Цифровизация и занятость: роль отраслей сектора услуг // Инновации. 2018. №2 (232). - С. 61-70.
3. Морозов М.А., Морозова Н.С. Развитие цифровой сервисной экономики и ее влияние на рынок труда // Сервис +. 2018. №1. - С. 100-107.

Xedavelly Ajaya P.

*Ph.D. (M.D.), Head of the India-Russia
International Cooperation Center*

Scientific consultant:

Mabiala Gilbert,

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

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

Ph.D. (Med) Иедавелли Аджайя П.,
*Руководитель международного центра
сотрудничества Индия-России*

Научный консультант:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

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

SOME CURRENT PROBLEMS OF HEALTHCARE AS A SOCIOECONOMIC SYSTEM IN THE CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION

НЕКОТОРЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Annotation. The main problems of a socio-economic nature that ensure and limit the transformation of the healthcare sector in modern conditions of the digitalization of the economy are identified. The importance of methodological justification of economic transformations from the perspective of the potential development of healthcare is highlighted.

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

Аннотация. Выявлены основные проблемы социально-экономического характера, которые обеспечивают и ограничивают трансформацию сектора здравоохранения в современных условиях цифровизации экономики. Подчеркивается важность методологического обоснования экономических преобразований с точки зрения потенциального развития здравоохранения.

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

The transformational economy is a modern stage in the development of the global economic system, which differs from the previous ones primarily by accelerating the processes of deepening the interdependence of individual national and regional farms; the emergence and growth of the role of supranational bodies for coordinating and managing the movement of financial, raw materials, and commodity flows, labor resources throughout the planet.

A specific feature of this development is also the rapid transformation into active subjects of economic activity of a significant number of states and national economies that until recently did not have all the signs and attributes of such subjectivity, whose economic systems are not identical in any way or differed much more in the level of integrity and development than the economic systems of the so-called core countries of the world community.

The main goals of the market transformation of the country's economy as a whole, and health care as a branch of the economy in particular, are:

- establishing a reliable growth foundation for the well-being of the population;

- Accelerating economic growth;
- an increase in labor productivity;
- achieving the planned effect of the consumption of innovative resources;
- production of sufficient volumes of products in demand;
- ensuring the high quality of goods and services.

Considering the prospects and the state of development of the economic system, attention should be paid to the fact that during the years of independence it was not possible to create an economic system that would be able to ensure the progressive development of the country; the process of sovereignty was limited for the sake of acquiring external political properties (40% of the state budget deficit is covered by external sources) Criminalization and the so-called "shadowization" of the economy constitute a serious threat to the security of the state (the shadow sector accounts for up to 50% of the economy).

The lack of methodological justification of market transformations and the necessary theoretical justification is more or less connected with the peculiarity of transformational processes that have had no analogues in the history of economic development. Many Western economic advisers to governments, both in Russia and in other post-socialist countries, believed that rapid liberalization of the economy was the best way to cure it of all diseases.

The liberalization of prices and the opening of the domestic market have clearly exposed all the shortcomings of the inherited economy: its militarized structure, on the one hand, and the deep technical and technological backwardness, low efficiency, and low competitiveness of its civilian industries, on the other. The crisis of the commodity deficit quickly turned into a severe sales crisis, which acquired the character of a landslide-destructive force with all the severe economic and social consequences (for example, a reduction in state financing of socially necessary sectors of the economy).

Among the causes of the economic crisis in the country are the absence or underdevelopment of many necessary institutions (an institution is an order fixed in the form of a law or institution; these are norms created by people; rules of behavior that structure political, economic, and social interactions), which mediate the links between the market, the state, and society. Effective mechanisms of interaction between the state and the market have not been formed in Russia.

The state is reluctant to support business, and business mostly bypasses the interests of the state. There is a struggle of interests. These groups have the opportunity to directly influence the development of legislative and government documents. At this hour, businessmen are surprised that the most profitable of the existing securities are government resolutions. Investments in lobbying are highly productive.

The rejection of regulatory institutions of direct state control over production and prices revealed imbalances in the structure of demand and production. The shortage of individualistic end-use goods and excessive production of means of production, along with excessive production of public consumption goods (education, healthcare, etc.), became the root cause of structural and price changes in production.

Thus, economic transformation is a continuous process of modification, among which are distinguished. Transformation in a broad sense (systematic changes) is a continuous process of transformation of the system, its elements, connections, and relations between them, not limited in time. In the process of economic transformation of the branches of the Russian economy, there was a transition to a market economy, to its defined model.

While analyzing the state and prospects for the development of the economic system, it should be noted that during the years of independence, it was not possible to create an economic system capable of ensuring the progressive development of the country. The negative factors of economic development include the "shadowing" and criminalization of the economy, the absence or underdevelopment of many necessary institutions mediating links between the market, the state, and society; and the absence of a genuine system of clearly defined property rights.

REFERENCES

1. Avdoshin S.M., Pesotskaya E.Y. (2016) Ecosystems of mobile medicine. / S.M. Avdoshin, // Information technology. 10(22):786-791.
2. Belyshev D.V. et al (2018) Digital ecosystem of medical care. Medical information systems. 5: 4-17.
3. Vyalkov A.I., Nikitin I.G. et al. (2014) Audit of the nomenclature of medical services. Problems of standardization in healthcare. 11:3.
4. Guliyev Ya.I., Belyshev D.V., Mikheev A.E. (2017) Changing the functional requirements for MIS in the process of restructuring healthcare systems. Doctor and information technologies. 4:6-25.
5. Kuznetsov P.P., Vladzimirsky A.V. (2015) Virtual hospital – an innovative platform for providing medical services. Healthcare. 5. (<https://e.zdravohrana.ru/article.aspx?aid=419340>).
6. Mabiala Zh., Golubova T.N., Makhkamova Z.R. (2021) Assessment of economic damage due to the incidence of tuberculosis of children in the Republic of Crimea. CITISE. 3(29):226-242.
7. National Program "The Digital Economy of the Russian Federation", approved by the Presidium of the Council under the President of the Russian Federation for Strategic Development and National Projects Protocol dated 12/24/2018 N 16. – Website of the Garant system. [Electronic resource]. – [http://static.government.ru / media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf](http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf)
8. Tikhomirov A.V. (2012) Theory of medical services and medical tort. Educational and scientific manual. Moscow. NP IC "Yurinfozdrav", p. 110.
9. Ebbing R. (1998) Healthcare, human rights and sanitary legislation: the movement towards internationalization with a special focus on Europe. In: Legislation in the field of healthcare at the dawn of the XX century // International Collection of legislation in the field of healthcare, special issue. 1(49):205.
10. Mabiala G., Sukhareva I.A. et al. (2021) Dynamic trends of socio-economic consequences of the COVID-19 pandemic. European Works on Social and Behavioral Sciences EpSBS. Russia. Krasnoyarsk, p.71-82.

*Иержати Сайлик**аспирант**ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)**федеральный университет»**г. Казань, Россия**Ierzati Sailik**Post-graduate student,**Kazan Federal University**Kazan, Russia*

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ И КИТАЯ В СФЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

COOPERATION BETWEEN RUSSIA AND CHINA IN THE FIELD OF FUEL ENERGY

Аннотация. Для процессов международной экономической интеграции между РФ и КНР в сфере нефтегазовой промышленности характерен ряд проблем. По нашему мнению, наиболее значимыми из них на современном этапе развития мировой экономики являются: определенные кросс-культурные, социально-психологические различия в подходах к управлению бизнесом, развитию деловых связей и т.п. между российскими и китайскими партнерами. В работе предложены направления стратегии совершенствования международной экономической интеграции между РФ и КНР в нефтегазовой отрасли.

Ключевые слова: нефть, энергетика, ресурсы, экономика, сотрудничество.

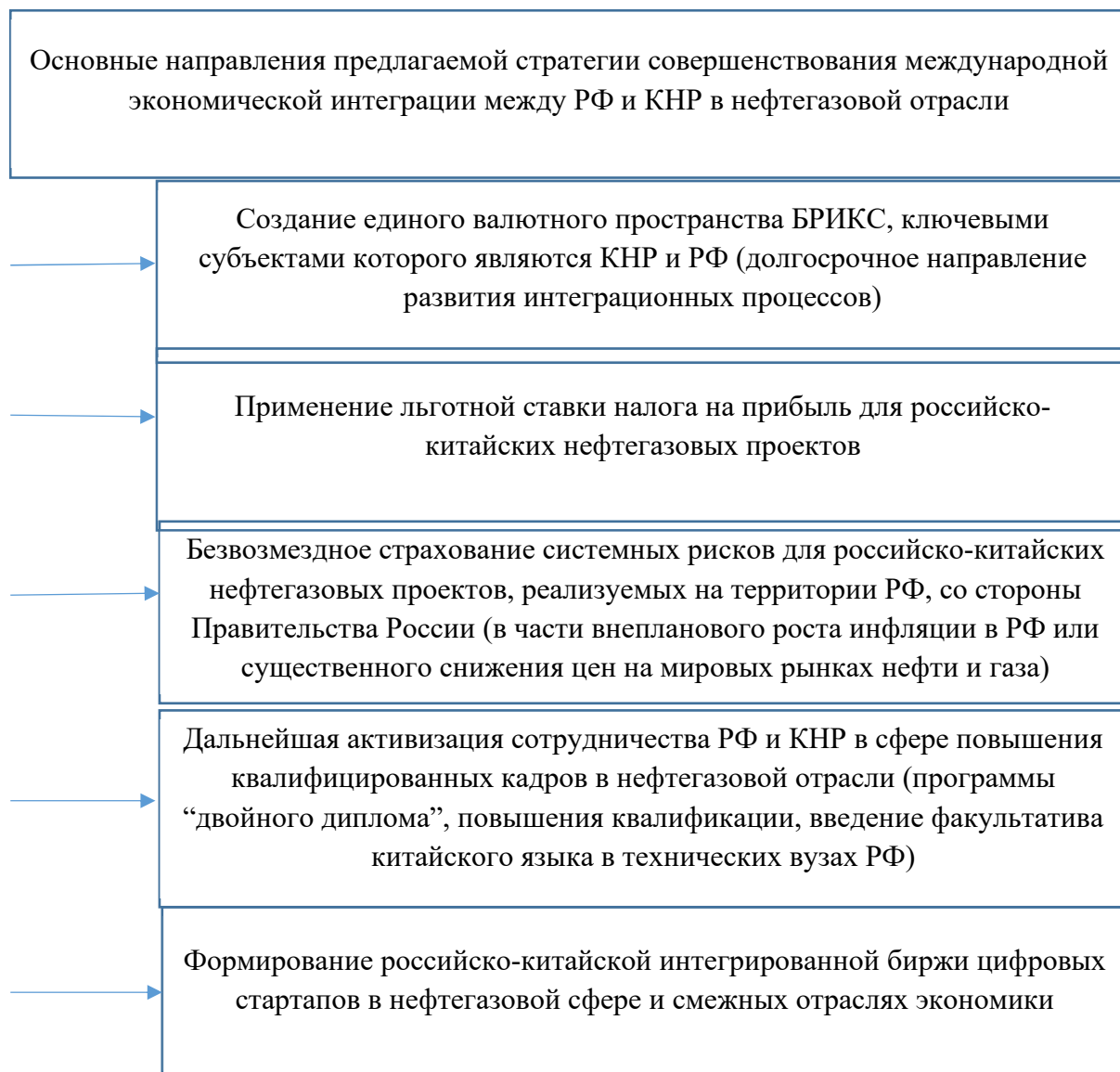
Annotation: The processes of international economic integration between the Russian Federation and China in the oil and gas industry are characterized by a number of problems. In our opinion, the most significant of them at the present stage of development of the world economy are: certain cross-cultural, socio-psychological differences in approaches to business management, development of business ties, etc. between Russian and Chinese partners. The paper proposes directions for a strategy for improving international economic integration between the Russian Federation and China in the oil and gas industry.

Key words: oil, energy, resources, economy, cooperation.

Стратегия международной экономической интеграции РФ и КНР в сфере нефтегазовой промышленности в наиболее общем виде представляет собой комплекс долгосрочных приоритетов развития и совершенствования процессов межгосударственного сотрудничества в рамках рассматриваемой отрасли экономики. В принципе, китайские инвесторы в проекты добычи сланцевого газа на шельфе РФ, в проекты создания совместных нефтепроводов и т.п. имеют определенные стратегические ориентиры, в первую очередь связанные с повышением уровня рентабельности и, в конечном счете, рыночной стоимости соответствующих инвестиционных проектов. Вместе с тем, на уровне Правительства РФ целостная стратегия развития процессов международной экономической интеграции с КНР в области нефтегазовых проектов, на наш взгляд, в настоящее время в целостном, научно обоснованном виде отсутствует.

В этой связи нами предлагаются базовые направления стратегии совершенствования процессов международной экономической интеграции между РФ и КНР, которые требуют, в первую очередь, активных действий со стороны структур государственных органов власти и управления России (рис. 1). Основным перспективным направлениям совершенствования стратегии международной интеграции РФ и КНР, актуальным не только для нефтегазового сектора, но и для всех отраслей экономики должно быть формирование единого валютного пространства России, Китая и иных партнеров по альянсу БРИКС – ведущих, индустриально развитых государств мировой экономики, одновременно относительно автономных от блока НАТО (Индия, Бразилия, ЮАР).

Рисунок 1. Основные направления предлагаемой стратегии совершенствования международной экономической интеграции между РФ и КНР в нефтегазовой отрасли (по материалам собственных исследований)



Для решения данной стратегически значимой задачи целесообразно формирование новой мировой резервной валюты (действенной альтернативы доллару и евро, как основным инструментам современных международных финансовых транзакций), свободно конвертируемой в национальные валюты государств-членов БРИКС.

В принципе, идея создания на базе БРИКС новой наднациональной валюты предлагалась рядом российских экономистов, в частности М.Л. Хазиным[1], М.Г. Делягиным[2], хотя конкретные механизмы формирования единого валютного пространства в их исследованиях представлены не были. Вместе с тем, формирование такого рода валюты позволило бы обеспечить полную автономию процессов международной кооперации внутри БРИКС, в т.ч. в сфере нефтегазовой промышленности, от флуктуаций курсов доллара или евро на мировых рынках капитала и, тем самым, обеспечить повышение как устойчивости, так и потенциальной экономической эффективности такого рода международного экономического сотрудничества.

По нашему мнению, процесс формирования такого рода новой валюты, свободно конвертируемой в национальные валюты государств БРИКС, должен включать следующие последовательные этапы:

1. Использование новой валюты в безналичной форме исключительно для межгосударственных расчетов в рамках БРИКС.

2. Расширение безналичного использования новой валюты для любых типов расчетов физических и юридических лиц. Комплексное обеспечение ее оперативной и безвозмездной (бескомиссионной) свободной конвертации в национальные валюты стран-членов БРИКС по транспарентным, рыночным курсам.

3. Эмиссия наличных купюр новой мировой резервной валюты, обеспечение их эффективного и безопасного обращения.

4. Переход от национальных валют стран БРИКС к использованию в рамках государств данного международного экономического альянса исключительно новой мировой резервной валюты (по аналогии с переходом на использование евро в рамках ЕС). Такого рода переход, конечно, может быть возможен через длительный срок, вероятно порядка нескольких десятилетий, после начала эмиссии новой мировой резервной валюты.

Кроме того, нами предлагаются стратегические механизмы дополнительного налогового и страхового государственного стимулирования активизации процессов международной экономической кооперации между РФ и КНР в сфере нефтегазовой промышленности. В частности, для такого рода проектов, при условии их реализации на территории России, целесообразно применение льготной ставки по налогу на прибыль организации, для чего целесообразно внести соответствующие новации в текст НК РФ.

В плане государственного страхования рисков реализации проектов международной экономической интеграции между РФ и КНР в нефтегазовой промышленности, по нашему мнению, целесообразна компенсация из средств бюджета РФ (например, по линии Инвестиционного фонда РФ или иных аналогичных федеральных внебюджетных фондов) убытков, формирующихся у собственников такого рода интеграционных проектов, при возможном наступлении одного из следующих условий: повышение официального уровня инфляции в экономике РФ свыше 15,0% годовых (величина, критическая для эффективности реализации любых инвестиционных проектов, в т.ч. в области нефтегазовой промышленности с участием иностранного капитала[3]); снижение мировых цен на нефть менее чем до 30,0 долл. за баррель (по оценке, в частности, такого специалиста в области управления нефтегазовыми проектами, как Р. Абрамс, такого рода уровень мировых цен на нефть является критическим для обеспечения финансовой эффективности нефтяных проектов практически любой направленности[4]).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хазин М.Л. Воспоминания о будущем. Идеи современной экономики. М.: Рипол-классик, 2019. С.126.
2. Делягин М.Г. Конец эпохи. Специальная теория глобализации. М.: Политиздат, 2020. С.43.
3. Когденко В.Г., Мельник М.В. Управление стоимостью компании. – М.: Юнити-Дана, 2021. С.48.
4. Abrams, R. Entrepreneurship: A Real-World Approach / R. Abrams. Redwood City: Planning Shop, 2015. P.72.
5. URL: <https://minenergo.gov.ru/node/1026/> (Дата обращения: 11.11.2021) – сайт Министерства энергетики Российской Федерации.
6. Чжоу Цзинь. Российский стратегический нефтяной промышленности на основе сотрудничества//исследования мировой экономики, 2020 (2). С. 9-12.
7. URL: <http://www.forbes.ru/biznes-photogallery/341975-po-druzhbe-i-morem-kuda-techet-nasha-neft?photo=1> (Дата обращения: 06.04.2017) – сайт Forbes.
8. Лю Цинцай. Статус и перспективы экономических отношений Китая и России // Форум Северо-восточной Азии. 2020. No.3. С. 64.
9. Ли Чжунхай. Развитие энергетического сотрудничества Китая и России. / Ли Чжунхай // Друзья руководства. 2020. No.1. С. 38.

Каденко Н.А.

аспирант кафедры управления персоналом

Научный руководитель:

Дышиловой И.Н.

д.э.н., доцент, профессор кафедры

управления персоналом

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

Симферополь, Россия

Kadenko N.A.

postgraduate student of the department of

personnel management

Scientific adviser:

Dyshlovoi I.N.

Doctor of Economics, professor, professor

department of personnel management

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE LABOR MARKET UNDER THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATIONS

Аннотация. В статье выявлены особенности развития рынка труда в условиях цифровой экономики. Сделан вывод о том, что без взаимодействия государства с бизнесом и образовательными учреждениями на мерах по сокращению социального неравенства, цифровая трансформация труда может оказать негативные долгосрочные последствия как для социальной сплоченности, так и экономики в целом.

Ключевые слова. цифровая экономика, цифровые технологии, рынок труда.

Annotation. The article reveals the features of the development of the labor market in the digital economy. It is concluded that without the interaction of the state with business and educational institutions on measures to reduce social inequality, the digital transformation of labor can have negative long-term consequences for both social cohesion and the economy as a whole.

Keyword: digital economy, digital technologies, labor market.

Современный мир вступает в эпоху масштабной цифровизации, которая охватывает все отрасли экономики и меняет подходы к жизнедеятельности населения и работе. Наибольшее влияние на бизнес-процессы и востребованность цифровых навыков в работе сейчас и в ближайшем будущем будут оказывать следующие цифровые тренды: развитие мобильного Интернета, Интернет вещей, искусственный интеллект, большие данные и машинное обучение, VR/AR-технологии, автоматизация и роботизация в промышленности и экономике [1].

Целью научной работы является выявить особенности развития рынка труда в условиях цифровой экономики.

По сведениям Фонда развития интернет-инициатив, в 2020 году число госкомпаний, разработавших и осуществляющих цифровую стратегию, выросло с 25% до 48%. Применение цифровых технологий в 2020 году выросло на 38%. До 85% крупнейших компаний применяли искусственный интеллект в своих разработках. И эта тенденция покажет значительный рост в 2021 году и последующем десятилетии [1].

Изменения всегда стрессогенны, но рынки труда все же адаптируются. Уволенные работники могут пытаться найти новую работу в соответствии с их прежней квалификацией.

Однако, столкнувшись с невостребованностью, они вскоре начинают искать работу с более низкими требованиями к квалификации, либо переходят в бурно растущую сферу IT-технологий.

Все большее число работников начинают вкладывать средства в приобретение навыков, востребованных в нестандартных и высокооплачиваемых категориях рабочих мест. В условиях развития цифровой экономики каждому из нас необходимо уяснить, что такие понятия, как «профессия», «стабильная занятость», «карьера» теряют свою актуальность, так как на рынке труда постоянно меняются требования к персоналу. Для того чтобы современный сотрудник был востребованным на рынке труда ему необходимо обладать не только широким спектром знаний в профессиональной деятельности («hard skills»), но и гибкими навыками. Следовательно, для современного специалиста более важен не конкретный набор навыков, а способность понимать и предвосхищать тенденции в своей профессиональной деятельности. В конце концов, мы живем в эпоху «lifelong learning», и каждый практический навык может быть освоен человеком в любой момент жизни, иногда даже не отрываясь от производства. Однако только университет может дать то, что еще долгое время, а может и всегда, будет оставаться за пределами компьютерных возможностей – креативный подход к любому современному вызову, будь то принятие управленческого решения или тонкая дипломатическая игра [1].

Определенное влияние на развитие рынка труда окажет также прогресс в области искусственного интеллекта. Еще недавно автоматизация опиралась на кодификацию задач: машинам давались инструкции, воспроизводящие логику принятия решений человеком, но с развитием цифровой экономики многие профессии заменяются роботами, искусственным интеллектом и др..

Выделяют три уровня развития искусственного интеллекта [2]: вспомогательный интеллект широко используется сегодня, помогая людям и организациям решать повседневные задачи (программа GPS-навигации, дающая указания водителям в соответствии с дорожными условиями); расширенный интеллект (система совместных поездок на такси не могла бы существовать без комбинации программ, обеспечивающих ее работу); автономный интеллект (беспилотные транспортные средства, которые пока не используются широко, но будут задействованы в будущем). В глобальном масштабе развитие искусственного интеллекта и робототехники приведет к трансформации рынка труда и, в конечном счете, вытеснит трудоемкие производства – и модели развития, которые от него зависят. Возможности машинного обучения окажут значительное влияние на научные исследования и технологические разработки, а также на предоставление высококачественных профессиональных услуг. Именно поэтому государственные органы – в партнерстве с бизнесом и учреждениями образования – должны сосредоточить внимание на мерах по сокращению социального неравенства, включая обеспечение широкого доступа к высококачественным социальным услугам, таким как образование и профессиональная подготовка. В отсутствие такого рода мер существует значительный риск того, что цифровая трансформация труда оставит позади многих людей, что будет иметь негативные долгосрочные последствия как для социальной сплоченности, так и экономики в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Канарейко Д.А. Развитие рынка труда в цифровой экономике // Развитие территорий. 2019. №1 (15). С. 56-60.
2. Будущее рынка труда. Электронный ресурс: <https://www.pwc.ru/ru/publications/workforce-of-the-future-rus.pdf> (Дата обращения 11.10.2022).

Калугина М.Р.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

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

Kalugina M.R.

2nd year student

38.03.06 Trading business

Scientific adviser:

Candidate of Economics, Associate Professor
of the Department of Economic Theory

Trojan I.A.,

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

РАЗВИТИЕ ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ В УСЛОВИЯХ ВСЕОБЩЕЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ

THE DEVELOPMENT OF THE INTERNET OF THINGS IN THE CONTEXT OF UNIVERSAL DIGITALIZATION

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные тенденции развития интернета вещей в условиях всеобщей цифровизации. Были определены: сущность и особенности интернета вещей (IoT), выделена актуальность данной технологии, рассмотрены преимущества и недостатки, а также тенденции развития Интернета вещей.

Ключевые слова: Интернет вещей, Интернет, технология, цифровизация.

Annotation: This article discusses the main trends in the development of the Internet of Things in the context of universal digitalization. The essence and features of the Internet of Things (IoT) were determined, the relevance of this technology was highlighted, advantages and disadvantages were considered, as well as trends in the development of the Internet of Things.

Keywords: Internet of Things, Internet, technology, digitalization.

Как всем известно, XXI век – это век технологий и инноваций. И в настоящее время процесс цифровизации всё глубже и глубже стал проникать во все сферы жизни общества: экономическую, социальную, политическую и даже духовную. Многие виды работ и оказания услуг, которые раньше выполнялись людьми (рабочей силой), в быстром темпе заменяются машинами и искусственным интеллектом. За последние десятки лет было создано невероятное количество технологий, помогающих оптимизировать время, затраты и усилия. Среди таких технологий широко распространен Интернет вещей (IoT – Internet of things).

Технология Интернета вещей представляет собой некую сеть физических объектов, то есть «вещей», в которые встроены датчики, программное обеспечение и иные технологии для подключения и обмена данными с другими устройствами и системами через Интернет. Данные устройства могут быть представлены и как бытовые предметы домашнего обихода, и как промышленные инструменты со сложной структурой. По словам экспертов, к 2025 году количество подключенных устройств IoT вырастут с 10 до 22 миллиардов [1].

Можно сказать, что за последние несколько лет Интернет вещей стал одной из важнейших технологий XXI века. Если мы смогли подключить предметы повседневного обихода (кухонную технику, автомобили, термостаты, радионяни) к Интернету через встроенные устройства, то теперь у нас появилась возможность беспрепятственно общаться

между людьми, процессами и вещами. Физический мир столкнулся с цифровым миром, но самое главное – они не враждуют, а сотрудничают. Благодаря недорогим вычислениям, облачным технологиям, большим данным, аналитике и мобильным технологиям физические объекты могут обмениваться данными и собирать их с самым минимальным вмешательством человека. Теперь же стало возможно наблюдать, как цифровые системы могут записывать, отслеживать и корректировать каждое взаимодействие между подключенными вещами.

Данная Технология Интернет вещей сделала многие процессы более практичными:

- Связь. Многочисленные сетевые протоколы Интернета облегчают соединение между датчиками и «вещами», такими как облако, и обеспечивают эффективную передачу данных.

- Машинное обучение и аналитика. Достижения в области машинного обучения и аналитики, а также доступ к разнообразным и огромным объемам данных, хранящихся в облаке, позволяют компаниям быстрее и легче собирать ценную информацию. Появление этих сопутствующих технологий продолжает расширять границы IoT, а данные, генерируемые IoT, также подпитывают эти технологии.

- Доступ к недорогим сенсорным технологиям с низким энергопотреблением. Недорогие и надежные датчики сделали технологию Интернета вещей (IoT) более доступной для большего числа производителей [2].

При этом, важно отметить, что все, что подключено к Интернету, как правило, может быть взломано, и продукты IoT так же попадают под этот критерий. Существует также проблема слежки. Поскольку все продукты становятся подключенными, слежка за пользователями может стать повсеместной. Если подключенные холодильники будут отслеживать использование и потребление продуктов, то еду на вынос можно будет направлять голодным, у которых нет еды.

В 2020 году Джеймс Клэппер, управление национальной разведки США, сказал: «В будущем разведывательные службы могут использовать [интернет вещей] для идентификации, наблюдения, мониторинга, отслеживания местоположения и нацеливания на вербовку или для получения доступа к сетям или учетным данным пользователей» [3].

Продукты данной технологии не всегда легко соединяются друг с другом, и могут появиться серьезные проблемы с безопасностью. Даже если вы приобрели множество продуктов, к примеру, для «умного дома», такие как: лампочки, выключатели, датчики движения и т.д., тем не менее, важно понимать, что IoT находится на начальном этапе.

«Мы смотрим в будущее, в котором компании будут предаваться цифровому дарвинизму, используя Интернет вещей, искусственный интеллект и машинное обучение, чтобы быстро развиваться так, как мы никогда раньше не видели» - сказал Брайан Солис из Altimeter Group, помогающий в исследовании в области IoT [3].

Таким образом, можно сказать, что Интернет вещей – одна из самых распространенных, популярных и развивающихся технологий в мире, которая помогает оптимизировать время и затраты. Конечно же, как и все технологии, она имеет ряд преимуществ: прозрачность, контроль качества, снижение издержек, автоматизация и т.п.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Интернет вещей, IoT, M2M мировой рынок [Электронный ресурс] / Александр Мартынов. — Электрон. журн. — Москва: 2022. — Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/>, свободный.
2. What is IoT? [Электронный ресурс] / Oracle. — Электрон. журн. — Режим доступа: <https://www.oracle.com/internet-of-things/what-is-iot/>, свободный.
3. What is the Internet of Things? WIRED explains [Электронный ресурс] / Matt Burgess. — Электрон. журн. — London: Wired, 2018. — Режим доступа: <https://www.wired.co.uk/article/internet-of-things-what-is-explained-iot>, свободный.

Капустян В.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое Дело*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

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

Капустян V.A.,

*1st year student,
38.03.06 Trading Business*

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

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

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕЁ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

THE CONCEPT OF HUMAN CAPITAL AND ITS PRACTICAL ASPECTS

Аннотация: рассматривается понятие человеческого капитала, факторы, влияющие на его развитие; обосновывается актуальность изучения и практического применения человеческого капитала в современной экономике.

Ключевые слова: теория человеческого капитала, развитие человеческих ресурсов, человеческий капитал.

abstract: the concept of human capital is considered, the factors influencing its development; the relevance of the study and practical application of human capital in the modern economy is substantiated.

Keywords: theory of human capital, development of human resources, human capital.

В современном мире человеческий капитал востребован как никогда. Актуальность изучения этой темы заключается в том, что эффективное применение и формирование человеческого капитала является приоритетным направлением многих ведущих государств мира. Именно он способствует повышению качества жизни и занимает лидирующие позиции по важности для современного общества. За счет развития человеческого капитала можно увеличить конкурентоспособность, повысить эффективность производства, его развитие способствует росту эффективности национальной экономики. Переход на инновационный путь развития невозможен без привлечения человеческого капитала.

В настоящее время теория человеческого капитала может рассматриваться как базовая концепция в области развития человеческих ресурсов. Так, ученые рассматривают несколько парадигм в области развития человеческих ресурсов и выделяют следующие: образования / обучения, производительности и интеллектуального капитала, базой которой служит теория человеческого капитала. Именно поэтому изучение эволюции теории человеческого капитала представляется важным для понимания современного состояния области развития человеческих ресурсов.

Теория капитала прошла большой путь в развитии понимания природы человеческого капитала и его измерения. Классическая теория человеческого капитала зародилась в трудах Минцера, Беккера и Шульца, которые в свою очередь стояли на классиков политэкономии Адама Смита и Джона Милля, Альфреда Маршалла, Ирвинга Фишера. Отличительной характеристикой классического этапа развития теории является узкая трактовка понятия человеческого капитала как исключительно уровня образования

работников. Предложенная Шульцем классификация элементов человеческого капитала расширяет это понятие, включая в него медицинскую инфраструктуру, обучение на рабочем месте, формальное обучение, образовательные программы для граждан, горизонтальную миграцию для приспособления к условиям рынка труда. В трудах Мэнкью, Ромера и Вейла и других исследователей теория человеческого капитала приобретает черты «новой теории экономического роста», включая человеческий капитал различным образом в модель производственной функции Кобба-Дугласа. Затратный подход к оцениванию человеческого капитала, предложенный Дж. Кендриком позволили отойти от расчета общей доходности и нормы доходности инвестиций, предложенных Беккером и Шульцем, и оценивать человеческий капитал по величине вложенных инвестиций [1].

Продолжительность жизни также способствует усилению человеческого капитала во временном измерении, поскольку в течение всего времени жизни человек саморазвивается, приобретает новые знания, инвестирует в свое образование и развиваются различные формы социального участия [2].

Современный рынок труда диктует свои условия к формированию и реализации человеческого капитала, отдавая приоритет таким характеристикам, как: наличие общей и профессиональной подготовки, способность поиска наилучшего варианта решения различного рода проблем; обладание тактическими способностями; реализация выполнения принимаемых решений; инициативность; гибкость и оперативность; способность к саморазвитию; уравновешенность; способность принятия ответственности и делегирования полномочий и др.. Как и любой другой капитал, человеческий капитал требует постоянного приумножения, что возможно лишь посредством развития способностей личности, в том числе и профессиональных [3].

В настоящее время качество человеческого капитала не только лежит в основе социально-экономического развития страны, но и выступает в качестве важнейшего фактора национальной безопасности. Демографическая ситуация в стране характеризуется крайне низким уровнем рождаемости, не обеспечивающим простого воспроизводства населения, высоким уровнем смертности, неэффективным использованием миграционного потенциала, что не соответствует стратегическим интересам РФ и представляет угрозу национальной безопасности страны. Человеческий капитал является одним из главных стратегических приоритетов развития. Стратегия развития человеческого капитала до 2025 года была представлена Правительством РФ в рамках приоритетных национальных проектов в области образования и развития населения, здравоохранения, обеспечения жильём населения, а также развития агрокомплекса нашей страны. Целью осуществления государственных проектов объявлено развитие человеческого капитала и повышение качества жизни граждан Российской Федерации.

Таким образом, теория человеческого капитала представляет собой эволюцию различных точек зрения и подходов, доказывающих важность человеческих способностей, знаний и навыков как факторов производства и триггеров экономического роста. Человеческий капитал является главным цивилизационным ресурсом страны, благодаря которому фактически обеспечивается конкурентоспособность всех экономических ресурсов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алсуфьев А.И. Теория человеческого капитала как фундаментальная концепция развития человеческих ресурсов. Актуальные вопросы экономических наук – 2013. – № 32. – С. 139-142 <https://elibrary.ru/item.asp?id=20769639> (дата обращения 19.10.2022)
2. Моисеев В.В. Ключевые факторы формирования человеческого капитала России / В.В. Моисеев, Ю.С. Колесникова, С.А. Боженков, М.А. Игнатов, О.А. Смоленская // Человеческий капитал. – 2022. –Т. 1. – № 5(161). – С.128-136.
3. Борисов А.Ф. Управление интеллектуальным капиталом как социальная технология // Вестник Санкт-Петербургского государственного университета. Серия 12. Социология. Педагогика. Психология. 2012. Вып. 3. С. 222

Калугина М.Р.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Доможилкина Ж.В.,

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

Kalugina M.R.,

*2nd year student
38.03.06 Trading business*

Scientific adviser:

Domozhilkina Zh.V.,

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

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ УСЛУГ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: В данной статье рассматриваются основные тенденции развития цифровых технологий в сфере услуг. Были определены: сущность и особенности цифровых технологий, выделена их актуальность, рассмотрены преимущества и недостатки, а также возможный будущий путь развития цифровых технологий в сфере услуг.

Ключевые слова: цифровизация, инновация, сфера услуг, процесс, цифровые технологии, цифровая культура, цифровая платформа.

Annotation: This article discusses the main trends in the development of digital technologies in the service sector. The essence and features of digital technologies were identified, their relevance was highlighted, advantages and disadvantages were considered, as well as a possible future path for the development of digital technologies in the service sector.

Keywords: digitalization, innovation, service sector, process, digital technologies, digital culture, digital platform.

Как всем известно, XXI век – это век технологий и инноваций. И в настоящее время процесс цифровизации всё глубже и глубже стал проникать во все сферы жизни общества: экономическую, социальную, политическую и даже духовную. Многие виды работ и оказания услуг, которые раньше выполнялись людьми (рабочей силой), в быстром темпе заменяются машинами и искусственным интеллектом. За последние десятки лет было создано невероятное количество технологий, помогающих оптимизировать время, затраты и усилия не только в сфере производства, но и в сфере услуг.

Цифровые технологии – это электронные инструменты и автоматизированные системы, которые предназначены для хранения и обработки данных. Целью всех технологических достижений является улучшение и оптимизация процессов. И цифровые технологии не являются исключением. То есть цифровизация означает повышение эффективности процессов, их масштабируемости, пользы для конечных пользователей и оптимизация времени, усилий, финансов и других ресурсов [1].

Рассмотрим на примерах некоторые цифровые технологии, использующиеся в сфере услуг в настоящее время. Первым примером может послужить здравоохранение. Сейчас стало достаточно просто записаться на приём к необходимому врачу, не стоя в длинных

очередях в регистратуру – достаточно лишь прийти в поликлинику, где располагаются автоматы для электронной записи, ввести все свои необходимые данные, и автоматизированная система сама вас запишет к специалисту, при этом она также выдаст вам бумажный талон со всей необходимой информацией о вашей записи.

Следующим же примером может выступить общественное питание. Когда мы заказываем какую-либо еду (данная технология в большей степени распространена в фаст-фуд ресторанах), то на небольшом экране рядом с кассой мы можем увидеть весь свой заказ, стоимость и количество каждого блюда. А позже мы можем отследить путь нашего заказа: от приготовления до подачи.

Также в качестве примера цифровых технологий в сфере услуг можно привести онлайн-банкинг, а ещё такую цифровую платформу, как Госуслуги, на которой можно заказать любую необходимую справку, оплатить налоги, записаться на консультацию и многое другое, при этом все заказы происходят онлайн [2].

Перейдём к рассмотрению некоторых преимуществ и недостатков цифровизации в сфере услуг.

1. Улучшенный сбор данных. Цифровые технологии оптимизируют сбор и анализ данных. Большие объёмы данных можно хранить и обрабатывать с большей скоростью. Более быстрая передача данных означает более быстрый анализ. Можно получить более полное представление о клиентах и разработать стратегии роста, ориентированные на клиентов. Переход от аналоговых данных к цифровым имеет важное значение для цифровой революции. Компании могут либо участвовать в цифровом прогрессе, либо быть поглощенными им.

2. Создание цифровой культуры – разрушает типичную иерархию на рабочем месте и поощряет сотрудников использовать свое собственное суждение. Это дает работникам возможность использовать свои навыки и быстро принимать решения. Также, внедряя новейшие технологии, компании могут поощрять сотрудников пробовать новые методы и способы для улучшения рабочего процесса. Внедрение цифровой культуры позволяет привлекать и удерживать работников поколения миллениалов и поколения Z. Продвижение данных технологий позволяет людям больше доверять цифровизации, создаются гайды по кибербезопасности и т.д. [4]

3. Улучшение качества обслуживания клиентов. Цифровые технологии также направлены на повышение качества обслуживания клиентов с помощью новых услуг, таких как приложения и веб-сайты. Это достигается с помощью повышения ценности каналов самообслуживания, разработки тактики обслуживания в соответствии с отзывами клиентов, включения эмоционального интеллекта в Спецификацию выполняемых работ и оказываемых услуг, использования веб-аналитики для разработки своей стратегии цифрового взаимодействия, облегчения переключения каналов, создания цифровых двойников – целевых клиентов, измерения настроений и устранения трений, изучения пути клиента, использования обратной связи для определения приоритетов возможностей, изучения и оценки предпочтений клиентов, установления прогнозирующей маршрутизации и т.д. [5]. Цифровые коммуникационные сети улучшают взаимоотношения между организациями и их клиентами. Улучшение бизнеса также ведет к улучшению опыта конечного пользователя.

Но всё имеет свои недостатки, и цифровые технологии не исключение. Выделим некоторые общие проблемы внедрения цифровых технологий в сферу услуг:

- Неадекватная стратегия управления изменениями. Управление изменениями – это процесс руководства сотрудниками в процессе изменений. Успешные стратегии включают адекватное обучение, поддержку сотрудников и содействие сотрудничеству. Управление изменениями также подразумевает наличие четкого плана внедрения. Компаниям трудно адаптироваться к новым технологиям без комплексной стратегии.

- Комплексное программное обеспечение и технологии. Программное обеспечение, предназначенное для управления задачами корпоративного уровня, должно быть сложным. Руководство совершает ошибку, когда спешит приобрести новое программное обеспечение, не подумав о том, как конечные пользователи будут использовать эту новую систему.

- Непрерывная эволюция потребностей клиентов. Успешные компании понимают, что потребности их клиентов постоянно меняются. Культурные и социальные изменения влияют на требования клиентов. Пандемия COVID-19 стала ярким примером того, как быстро могут меняться ожидания. Внедрение цифровых технологий – это непрерывный процесс. Лидеры должны быть готовы адаптировать свои стратегии в случае необходимости [1].

- Новые экологические вызовы. Растущее воздействие цифровых технологий вызывает опасение их значительного влияния на окружающую среду и способности трансформировать повседневную жизнь населения, а также рабочую среду сотрудников компании. Цифровые технологии потребляют природные ресурсы и энергию на протяжении всего своего жизненного цикла, и как только срок их службы подходит к концу, они становятся источниками загрязняющих отходов. Эти негативные последствия влияют на углеродный след не только всех цифровых игроков, но и потребителей и пользователей.

Таким образом, технологии, особенно информационно-технологические системы, меняют способы ведения бизнеса в сфере услуг. Компании в этом секторе быстро подчеркивают способность превзойти своих конкурентов за счет понимания того, чего хотят их целевые клиенты, и быстрого и экономически эффективного реагирования на эти потребности – способность, известная как экономика знаний. Практически в каждой отрасли компании внедряют новые технологии для повышения производительности, скорости и эффективности работы и сокращения числа сотрудников, необходимых для выполнения работы. Это снижает затраты и повышает входящие потоки доходов [3].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. What Is Digital Technology? [Электронный ресурс] / Digital Adoption. — Электронный журнал. – 2022. – Режим доступа: <https://www.digital-adoption.com/what-is-digital-technology/> (дата обращения 17.10.2022).

2. Зуйкова А. Почему цифровые технологии вытесняют аналоговые [Электронный ресурс] / А. Зуйкова. // РБК. Тренды. – Электронный журнал. – 2021. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/60e427ea9a79471089a0ec1d> (дата обращения 18.10.2022).

3. Skott G. Service Sector [Электронный ресурс] / G. Skott. // Investopedia. – Электронный журнал. – New York: 2022. – Режим доступа: <https://www.investopedia.com/terms/s/service-sector.asp> (дата обращения 18.10.2022).

4. Henderson Ch. How to Create a Digital Culture in Your Business [Электронный ресурс] / Ch. Henderson // Any Connector. – Режим доступа: <https://anyconnector.com/digital-transformation-strategy/digital-culture.html> (дата обращения 19.10.2022).

5. Reeve S. 18 Ways to Improve the Effectiveness of Your Digital Customer Service [Электронный ресурс] / S. Reeve. // Callcentre Helper. – Режим доступа: <https://www.callcentrehelper.com/ways-improve-digital-effectiveness-136258.htm> (дата обращения 19.10.2022).

Карачевцева Е.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

Karachevtseva E.S.

4 year student,
38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

PERSONNEL ASSESSMENT AS AN ELEMENT OF THE HUMAN RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье представлено значение и место оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами, рассмотрены практически применимые формы и методы.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, оценка, человеческие ресурсы, эффективность.

Annotation: The importance and place of personnel assessment in the human resource management system and practically applicable forms and methods are considered in the article.

Key words: personnel, personnel management, evaluation, human resources, efficiency.

Оценка персонала является одной из важнейших функций систем управления человеческими ресурсами. Комплексное формирование эффективных систем управления персоналом невозможно без реализации таких важнейших функций, как: планирование персонала, отбор, адаптация, мотивация трудовой деятельности, служебное продвижение и карьерный рост, формирование социально-психологического климата в коллективе, проектирование организационной культуры, развитие ключевых профессиональных компетенций персонала и других функций. Все вышеперечисленные компоненты эффективной системы управления персоналом невозможны без оценки соответствующих личностных, профессиональных и инновационных качеств сотрудников организации.

Современные условия коммерческой деятельности организаций обуславливаются необходимостью совершенствования работы с человеческими ресурсами и кадровым потенциалом предприятий, направленной на усиление требований к деловым и профессиональным качествам работников, результативности труда и показателей личностного и профессионального роста. Основными направлениями в данной деятельности является качественный подбор, расстановка исполнителей, эффективное использование кадрового потенциала, в соответствии с их профессиональной квалификацией, уровень подготовки и опыт работы в необходимой сфере, рациональное разделение в процессе труда специалистов, а также принятие мер по системе стимулирования и активизации персонала. Важнейшим инструментом при проведении вышеперечисленных работ выступает именно современная оценка персонала, которая

включает в себя набор специальных процедур и этапов, обеспечивающих эффективность осуществления аттестационного процесса.

Управление персоналом является важнейшей частью современной профессиональной управленческой деятельности, так как качество труда сотрудников напрямую влияет результативность и эффективность деятельности всей организации. Одной из составляющих системы управления персоналом является комплексная оценка трудовой активности персонала и его качеств, влияющих на формирование всего процесса труда в организациях. Оценка представляет собой комплекс мероприятий, направленных на определение знаний и характеристик сотрудников, эффективность выполнения должностных обязанностей, а также уровень развития профессиональных компетенций. Современная оценка персонала выдвигает ряд дополнительных требований к данному процессу. Так, например, современными важнейшими критериями оценки выступают такие характеристики, как: уровень лояльности персонала организации, уровень приверженности организационным целям, уровень инновационного подхода в решении организационных задач и другие [3].

При построении эффективной системы оценки персонала в организации, особая роль уделяется работе с информацией, которая лежит в основе анализа нормативных и конкретных показателей оцениваемого персонала, сведений об уровне профессиональной квалификации, соответствия занимаемой должности. Обработка информации позволяет провести качественный и количественный анализ трудового потенциала сотрудника, вклада в конечный результат деятельности, а также личностных особенностей, которые крайне важны при формировании благоприятной, бесконфликтной социально-психологической обстановке в коллективе организации.

Оценка персонала является обязательным инструментом, который должны использовать, как руководители, так и специалисты по управлению персоналом, ведь, при трансформации любого процесса в области управления человеческим потенциалом, будь то мотивационный, организационный или другие аспекты, необходимы своевременные данные, позволяющие руководству принять то, или иное управленческое решение, касающееся сотрудников организации.

Кадровое управление невозможно без системы оценки и аттестации персонала в организации. Если аттестация является обязательной процедурой для определенной категории предприятий, в соответствии с требованием отечественного законодательства, то оценка является добровольной процедурой. Использование инструментов оценки персонала при осуществлении профессионального кадрового управления и при желании эффективного функционирования всей системы управления персоналом, является важным элементом. Специалисты по управлению персоналом должны формализовать такую систему оценки персонала в организации, которая обеспечивала бы информационные потребности о состоянии уровня профессионального и личностного потенциала сотрудников для дальнейшей качественной работы с ним.

Необходимо применять весь спектр оценки персонала внутри организации, для обеспечения ее комплексности и соответствия требованиям современного видоизменяющегося социально-экономического пространства, в котором функционирует хозяйственная единица. Оценка персонала должна рассматриваться во взаимосвязи со всеми задачами, которые рассматриваются в рамках эффективного функционирования системы управления кадрами. Функциональной направленностью оценки персонала является ее комплексность и содержательность, ведь, она содержит потребности сотрудников в обучении, возможностей карьерного продвижения, связь с повышением трудовой мотивации каждого конкретного сотрудника.

На современном этапе развития систем управления персоналом в организациях существует множество методов, применяемых на практике, каждый из них имеет свои преимущества и недостатки. Не существует универсального метода оценки персонала для всех организаций, в связи, с чем необходимо реализовывать индивидуальный подход при построении систем оценки персонала в любой организации, учитывая специфику деятельности, коллективные особенности и функциональную нагрузку. При проектировании эффективной системы оценки персонала в исследуемой организации, нами предлагается

комплекс задач, которые она должна решать в системе управления персоналом организации (рис. 1).



Рисунок 1 – Задачи проектирования системы оценки персонала в организации

Источник: составлено автором на основании [1, 2].

При подборе комплекса методов для оценки персонала необходимо сделать упор на определение потребностей, целей и задач организации во взаимодействии с предполагаемыми полученными оценочными характеристиками персонала. При выборе методики оценки персонала необходимо сочетать анализ личностных и профессиональных характеристик сотрудника, результативность труда и вклад в достижение целей организации. На ряду с количественными методами оценки, необходимо также применять методы и качественной оценки, которые позволят комплексно охарактеризовать персонал организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Залозная, Г.М. Алгоритм оценки эффективности труда персонала / Г.М. Залозная // Друkerовский вестник. - 2021. — № 4 (42). - С. 181-193.
2. Малахова, А.А. Оценка персонала и результатов его деятельности при построении дифференцированной системы оплаты труда в кадровом менеджменте / А.А. Малахова, О.В. Старова, В.А. Арёфьев // Экономика труда. - 2020. - № 1. - С. 43-54.
3. Петухова, Ж.Г. Методы оценки эффективности организации труда в системе менеджмента предприятия / Ж.Г. Петухова // Инновации. Наука. Образование. - 2022. - № 49. - С. 484-491.

Карлова А. И.

*доцент кафедры менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «Крымский федеральный
университет им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Karlova A. I.,

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

НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

THE NEED TO USE MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN THE HOSPITALITY INDUSTRY

Аннотация. В работе рассмотрена сущность информационных технологий, выявлены особенности использования их в индустрии гостеприимства, а также проанализированы перспективные современные информационные технологии в индустрии гостеприимства.

Ключевые слова: информационные технологии, индустрия гостеприимства, цифровые технологии.

Annotation. The article presents the essence of information technologies, identifies the features of their use in the hospitality industry, and analyzes promising modern information technologies in the hospitality industry.

Keywords: information technology, hospitality industry, digital technologies.

В соответствии с Указом Президента РФ № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в России обеспечение ускоренного внедрения цифровых технологий в экономике и социальной сфере является одной из национальных целей развития [1]. Программа развития цифровой экономики в России до 2035 г. определяет основные направления и содержание работ по переходу организаций на цифровые технологии – как производственные, так и управленческие. Эти технологии должны решать в новых условиях проблему обеспечения качества и конкурентоспособности продукции, услуг, эффективности и устойчивого развития организаций, ее создающих и применяющих. В России индустрия гостеприимства по индексу интенсивности использования цифровых технологий в организациях по видам экономической деятельности в России в 2018 году имела четвертую позицию после секторов оптовой и розничной торговли, обрабатывающей промышленности, деятельности в области информации и связи. Это связано с активным использованием широкополосного Интернета, облачных сервисов, rfid-технологий, электронных продаж. Благодаря использованию информационных технологий в индустрии гостеприимства. сокращаются расходы, повышается операционная эффективность, улучшается качество гостиничных услуг и расширяется клиентский опыт.

Необходимость использования современных информационных технологий в индустрии гостеприимства заключается в том, что их можно интегрировать в любой процесс обслуживания гостя – начиная от централизованного управления номерным фондом через пульт, до создания «виртуального администратора», отвечающего на любом языке на вопросы по различным актуальным проблемам, с выдачей гостю необходимых рекомендаций действий в той или иной ситуации. Одной из наиболее развивающихся и

прибыльных групп технологий являются системы современного маркетинга, куда относятся сайты гостиницы, системы онлайн бронирования, социальные сети и онлайн сервисы. К наиболее востребованным сервисам в индустрии гостеприимства можно отнести:

- управление гостиницей и рестораном - Shelter, R-keeper, 1C;
- коммуницирование сотрудников и делегирование - Битрикс 24, Wunderlist, To Do List, WhatsApp;
- организация путешествий - Room Guru, Travel.ru, Tripadvisor.ru, Айглоб;
- поиск и бронирование отелей - Trivago.ru, Oktogo.ru.

Перспектива цифровизации для развития малого и среднего бизнеса в индустрии гостеприимства зависит от финансовых и технологических возможностей каждого конкретного субъекта и отрасли в целом. Можно выделить несколько ключевых перспективных технологических возможностей.

Искусственный интеллект – изучая предпочтения клиентов с помощью технологий искусственного интеллекта, обеспечивается максимально персонализированный опыт, реализуется помощь в планировании отдыха и упрощении его организации.

Интернет вещей – технология, способная значительно увеличить уровень комфорта при проживании в гостинице. Внедрение «умного» гостиничного номера повышает качество проживания гостя и снижает ресурсные затраты гостиницы.

Голосовые технологии – распознавание речи даёт возможность оптимизировать многие процессы в работе персонала, и создаёт принципиально новый сервис для гостей. [3].

Использование современных информационных технологий в индустрии гостеприимства подтверждает индекс цифровизации бизнеса и интенсивности использования цифровых технологий в организациях по видам экономической деятельности. Наиболее эффективными цифровыми технологиями, внедряемыми в настоящее время в деятельность индустрии гостеприимства, являются сервисы доступа к местным услугам, денежных транзакций, мобильных приложений с индивидуально подобранным интерфейсом, учитывающим персональные особенности клиента, чат-ботов, предоставляющих возможность голосового управления встроенным функционалом гостиничного номера. Работающими технологиями в гостиничных предприятиях в настоящее время являются: локальная автоматизация предприятия; внедрение программ автоматизации формирования, продвижения и реализации туристского продукта; использование систем управления базами данных; использование локальных компьютерных сетей; внедрение систем бронирования; внедрение мультимедийных маркетинговых систем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года [Электронный ресурс]: в ред. указов Президента Рос. Федерации от 07.05.2018 № 204.

2. Паспорт национальной программы "Цифровая экономика Российской Федерации" [Электронный ресурс] : (утв. президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам 24 декабря 2018 г. N 16).

3. Аверин, А. И. Интеллектуальное управление домом. «Умный дом» // Europeanscience. 2015. №4 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/intellektualnoe-upravlenie-domom-umnyy-dom>

Katneva A.E.

*3rd year Postgraduate student, specialty
05.03.02 – Geography*

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

*Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory*

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

Катнева А.Е.

*студент 3 курса направления подготовки
05.03.02 – География*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

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

DIGITALIZATION AS AN ACTUAL TREND OF PROVIDING MODERN GEOGRAPHICAL EDUCATION

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК АКТУАЛЬНЫЙ ТРЕНД ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОВРЕМЕННОГО ГЕОГРАФИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Annotation. The article reveals the essence of the main trends of modern education and the world. There is a high potential for using mobile devices when studying a school geography course. The possibility of using a number of mobile applications and digital educational resources to promote the formation of a general geographical and informational culture of a student and satisfy his cognitive interests is investigated.

Keywords: digitalization, digital technologies, mobile device, applications, digital educational resources, innovative educational environment.

Аннотация. В статье раскрывается суть основных тенденций современного образования в Украине и мире. Существует большой потенциал для использования мобильных устройств при изучении школьного курса географии. Исследуется возможность использования ряда мобильных приложений и цифровых образовательных ресурсов для содействия формированию общей географической и информационной культуры студента и удовлетворения его познавательных интересов.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, мобильное устройство, приложения, цифровые образовательные ресурсы, инновационная образовательная среда.

Introduction. The modern world is constantly changing. Innovations are being introduced into various spheres of human activity, which, on the one hand, orients people to continuous development, improvement of their knowledge, skills, and competencies, as well as mastering new types of activities. On the other hand, routine work is increasingly transferred to machines, and creativity is required from a person, a willingness to cooperate with colleagues in finding new solutions; and, most importantly, the ability to critically evaluate the proposed information. In education, digitalization is aimed at ensuring the continuity of the learning process, so-called life-long-learning – lifelong learning, as well as its individualization based on advanced-learning technologies – advanced learning technologies. There is no well-established definition of this term yet, but prior to it, includes the use of large data sets on the process of mastering individual disciplines by an individual student and largely automatic adaptation of the educational process

based on them; the use of virtualization, augmented reality, cloud computing, and many other technologies [1].

The purpose of the study is to analyze the trends of innovative education and the use of digital educational resources in geography lessons.

Results. The term "digitalization" (the term "digitalization" can be considered a synonym) appeared in connection with the intensive development of information and communication technologies. Davos Klaus Schwab, calling the first digital revolution of the 1960s and 1980s "industrial", believes that its catalyst was the development of semi-conductor computers, in the 60s and 70s, personal computers, in the 90s, the Internet.

Initially, digitalization was reduced to the automation of technologies, the spread of the Internet, mobile communications, social networks, the emergence of smartphones, and the growth of consumers who used new technologies. However, very quickly, digital technologies become a part of the economic, political, and cultural life of a person.

Digitalization of education leads to changes in the labor market, in educational standards, identification of needs for the formation of new competencies in the population and is focused on the reorganization of the educational process, rethinking the role of teachers. On the one hand, digitalization undermines the methodological basis of the school inherited from the past. On the other hand, it generates the availability of information in its various forms, not only in text but also in audio, visual.

An approach to the development of "digital" skills, "digital" literacy.

"Digital" literacy (or "digital" competence) is recognized by the EU as one of the 8 key competencies for a full life and activity. In 2016, the EU introduced the updated Digital Competence framework (DigComp 2.0), which consists of 5 main blocks of competencies and a total of 21 competencies that they include, namely: Information literacy and literacy in relation to working with data; Communication and interaction; Digital content; Security; Problem solving; Digital learning is closely related to the concept of BYOD – "Bring Your Own Device." Its essence lies in the fact that the gadget becomes not only a toy or a means of communication, but a tool in learning, like a ruler or pencil. Thus, the lesson on any subject becomes more intense and interesting. Tools for the digitalization of geographic education: Mobile Applications for studying Geography (U.S. Geography, Verne: The Himalayas, Google Arts & Culture, etc.).

The most famous geographical application is Google's virtual globe, downloaded more than a billion times. High-quality satellite images, street panoramas, 3D models of some buildings, even a built-in flight simulator—there is hardly a more universal way to feel yourself in another part of the world. There are many other digital tools of geographical 'Capitals Quiz virtual vastness [5]: Seterra Online is an online gamemost popularin popularity. rld; Redigo: Mobile application with comprehensive information about countries and cities; barefoot World Atlas; National debt; Maps jigsaw puzzle; World Map Qu' Capitals Quizcapitals quiz; Geography Master; Earth Viewer; Geography Quiz.

Geography: There are about 200 countries in the world, and each of them has a capital and a flag. The Geography app will help to test your knowledge of the political map of the planet. He offers a test to identify countries by flags and capitals by country (or vice versa).

The Geography Master Quiz is an application—another game that allows you to test your basic knowledge of political geography. Unlike the previous program, the range of topics here is wider: there are borders, flags, sights, architectural monuments, and much more in the database.

Interactive websites and online services for studying geography: Tour Builder; Google Earth VR: Virtual Reality World Map; LandscapAR augmented reality; Earth Timelapse; etc.

GE Teach is a service for studying geography based on Google Earth. Don't be alarmed when you see two completely identical pictures: you can apply different filters to each of these cards. There are various tempting prospects for practical work on geography: for example, to compare different climatic regions by demographic indicators, drawing a climate map on the left, and on the rightArcGIS Online – Nature Sound Map-Geography and biology with ears: Species in Pieces; Google Expeditions; Reading a Map; etc. the population density of the Earth.

ArcGIS Online – Nature Sound Map-Geography and biology with ears: Species in Pieces; Google Expeditions; Reading a Map; etc.

The service developed by the US National Parks Administration will help you figure out once and for all how to cope with the scale and Read the legend of the map. In the era of satellite navigators, a paper map seems unnecessary, but the ability to work with it will not hurt anyone – do we know what adventures lie ahead. The online service Reading a Map helps schoolchildren develop their skills of reading geographical maps. The project teaches you to recognize different types of cards, distinguish icons and quickly read information. Within the framework of the project, more than 40 videos were shot about the most iconic places.

The main page of the site contains an interactive map, which displays all the objects marked in the framework of the all-countries competition. The map is scaled, therefore, with increasing detail, the number of marked monuments increases. This contributes to the expansion of knowledge about outstanding places and forms a spatial representation of the main monuments of world countries.

Conclusions. Digitalization transforms the social paradigm of people's lives, opening up opportunities for obtaining and improving knowledge, expanding horizons. Digital technologies in the modern world are not only a tool but a living environment that opens up new opportunities: learning at any convenient time, continuous education, the ability to design individual educational trajectories, and the ability to become consumers of electronic resources to become creators. Thus, the digitalization of education involves the use of mobile and Internet technologies by students, expanding the horizons of their knowledge, making them limitless. The productive use of digital technologies, the inclusion of students in independent search, selection of information, and participation in project activities form the competencies of the XXI century.

REFERENCES

1. Айвазян С.А., Афанасьев М.Ю., Ку дров А.В. Метод кластеризации регионов РФ с учетом отраслевой структуры ВРП // Прикладная эконометрика. 2016. – Т. 41. – С. 24-46.
2. Бартов О.Б., Третьякова Е.А. Теоретические аспекты влияния информационно-коммуникационных технологий на социально-экономическое развитие региона // Журнал экономической теории. 2019. – Т.16. – №4. – С.705-715.
3. Гагарина Г.Ю., Дзюба Е.И. и др. Прогнозирование социально-экономического развития российских регионов // Экономика региона. 2017. – Т.13. – №4. – С.1080-1094.
4. База данных показателей муниципальных образований // Федеральная служба государственной статистики. URL: <https://www.gks.ru/dbscripts/munst/munst15/DBInet.cgi> (дата обращения – 24.02.2020).
5. Единый портал финансового рынка Республики Беларусь. URL: <https://portal.gov.by/PortalGovBy/faces/oracle/webcenter/portalapp/pages/epfr/epfr.jspx> (дата обращения: 20.02.2020).
6. Определение о введении процедуры наблюдения // Арбитражный суд Брянской области. URL: <https://kad.arbitr.ru/Card/3af89b0d-88b1-40c5-b672-6d13820b1c9c> (дата обращения: 25.02.2020).
7. Беликова К.М. Цифровая интеллектуальная экономика: понятие и особенности правового регулирования (теоретический аспект) / К. М. Беликова // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. – 2018. – № 8(99). – С.82-85.
8. Добрякова В. А. Изучение динамики людности поселений картографическими методами // Вестник ТЮМГУю – 2012. – № 7. – С.6–10.
9. Dajun D., Yingzhi Z., Lynch C.A., Miller T., Malaika S. (2013) Childhood drowning in Georgia: A geographic information system analysis. // Applied Geography. Vol 37. P.11–22.
10. 4. Henke J. M., Petropoulos G. P. (2013) A GIS-based exploration of the relationships between human health, social deprivation and ecosystem services: The case of Wales, UK // Applied Geography. Vol.45. P. 77–88.
11. Lampoltshammer T. J., Kounadi O., Sitko I., Hawelka B. Sensing the public's reaction to crime news using the 'Links Correspondence Method' // Applied Geography, 2014. Vol. 52. P.57–66.

Кириленко А.А.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н. доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

ФГАОУ «КФУ им. В.И. Вернадского,

Kirilenko A.A.

*1st year student of the direction of
preparation 31.05.02 Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНЫХ (ТВОРЧЕСКИХ) ИНДУСТРИЙ В РЕГИОНАХ РОССИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ

DEVELOPMENT OF CREATIVE INDUSTRIES IN THE REGIONS OF RUSSIA: OPPORTUNITIES AND THEIR IMPLEMENTATION.

Аннотация: В данной работе рассматривается проблема об уровнях развития креативных(творческих) индустрий российской экономики на примере её регионов. Главная цель решения этой проблемы состоит в инновационном развитие регионов страны, вовлечение федеральной (исполнительной) власти, разработке комплексных мер, направленных на развитие творческих (креативных) индустрий.

Ключевые слова: креативная экономика; инновационное развитие; креативная индустрия; разработка; регион;

Annotation: This paper discusses the problem of the levels of development of creative industries in the Russian economy on the example of its regions. The main goal of solving this problem is the innovative development of the regions of the country, the involvement of the federal (executive) authorities, the development of comprehensive measures aimed at the development of creative (creative) industries.

Keywords: creative economy; innovative development; creative industry; development; region;

Креативная экономика - это сектор экономики, который основывается на капитализации продуктов индивидуальной собственности (создаётся человеком). "Креативные индустрии - это огромная творческая сила, которая в развитых странах считается фундаментом и драйвером экономики.

Понятие творческих (креативных) индустрий непосредственно связано с национальной и региональной спецификой, отличается от страны к стране. Глобального практического понимания творческих (креативных) индустрий в мире не существует. В частности, приобретение основных средств и оборудования стимулируется на всех уровнях государственного управления, но заработная плата не субсидируется, что является основой расходов в секторе креативной экономики. Меры государственной помощи (промышленность, малый и средний бизнес, экспорт) основаны на приоритетных секторах индустриальной экономики и не учитывают специфику развития креативных индустрий.

Создание экосистем поддержки инноваций со всеми сходствами направлено исключительно на технологические проекты (медицина, IT-сектор, фармацевтика, энергетический кластер и т.д.). Федеральные, региональные и муниципальные программы,

за счет которых возможна поддержка, разнообразны и нескоординированы. Наиболее перспективные компании, создающие продукты на стыке культуры, цифровых технологий, промышленности, оказываются "вне круга" внимания государства. Объем средств, как грантовых, так и возвратных, недостаточен для ускоренного развития креативного (творческого) сектора [1].

Регионы и города Российской Федерации крайне неравномерно вовлечены в развитие креативных индустрий и коммерциализацию результатов интеллектуальной деятельности, часто конкурируют друг с другом вместо того, чтобы развивать уникальную специализацию и сотрудничество с учетом сильных сторон друг друга, и подавляющая часть результатов интеллектуальной деятельности, наблюдаемых статистикой, создается в Москве. Глобальный характер сектора креативной экономики имеет в качестве недостатка высокую конкуренцию за творческий и (или) предпринимательский персонал. Недостаточное внимание к развитию и укреплению присутствия российских товаров и услуг с высокой долей творческой, интеллектуальной составляющей на мировых рынках создает риски оттока капитала и наиболее талантливой мобильной молодежи.

Значительные расстояния и рассредоточенность людей, обладающих необходимыми творческими, исследовательскими, инженерными и предпринимательскими навыками, препятствуют созданию целостного, устойчивого и успешного бизнеса (необходимая "критическая масса" специалистов отсутствует во многих регионах). Та же проблема создает препятствия для распространения успешного опыта и практики по всей стране - расширения рынка культурных практик, трансфера технологий [2].

Целью этой концепции является развитие национальной креативной экономики, основанной на человеческом капитале и народном историческом, и культурном наследии Российской Федерации. Эта концепция определяет необходимый и достаточный набор механизмов государственной поддержки творческого сектора. Механизмы, определяемые концепцией, одинаково реализуются не только в крупных и крупных городских агломерациях, но и в небольших городах и сельских районах с учетом историко-культурных традиций, материального и нематериального наследия, присущих таким городам и территориям.

Таким образом, на основании вышеизложенного можно сделать вывод, что развитие креативных индустрий войдет в повестку работы правительства, а в регионах создадут точки роста для творческой экономики, исходя из территориальных особенностей, уникальных компетенций и отраслевой специфики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Серебrenникова 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.

Ковтонюк А.В.

*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*

Kovtonyuk A.V.,

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Korolenko J.N.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

ORGANIZATIONAL DESIGN OF THE HR MANAGEMENT SYSTEM IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: в статье рассматривается сущность организационного проектирования системы управления персоналом, выделяются этапы проектирования, а также обосновывается необходимость учета информационной поддержки с применением современных методов проектирования.

Ключевые слова: организационное проектирование, управление персоналом, цифровизация.

Annotation: the article discusses the essence of the organizational design of the personnel management system, highlights the design stages, and substantiates the need to take into account information support using modern design methods.

Keyword: organizational design, personnel management, digitalization.

Современное общество подвержено постоянным изменениям, связанными со стремительными достижениями в области цифровизации. Распространение данных изменений охватывает все сферы человеческой деятельности, в том числе и сферу управления персоналом. В соответствии с чем, появляется необходимость в эффективном организационном проектировании системы управления персоналом в условиях цифровизации.

Организационное проектирование системы управления персоналом представляет собой процесс разработки проекта системы управления персоналом организации, который позволяет обеспечить оптимальный баланс процессов обновления и сохранения количественного и качественного состава персонала в его развитии в соответствии с потребностями компании [3].

Проектирование системы управления персоналом в организации должно осуществляться системно, что позволит комплексно подойти к решению проблемы. В соответствии с чем, процесс организационного проектирования должен учитывать выполнение трех этапов:

1. Предпроектная подготовка. На этапе предпроектной подготовке осуществляется аудит существующей системы управления персоналом, выделяются ее преимущества и

недостатки. На основании полученной информации составляется технико-экономическое обоснование внедрения проекта, в котором прорабатываются основные проблемы системы. После чего формируются цели и задачи проекта, а также подробный план элементов системы управления персоналом.

2. Проектирование. Проектирование представляет собой разработку новой модели управления персоналом для конкретной организации с учетом ее особенностей, преимуществ и недостатков. Кроме того, на данном этапе составляется необходимая проектная документация, формируются графики выполнения работ, назначаются ответственные лица и рассчитывается эффективность внедряемого проекта. Проектные документы системы управления организацией в зависимости от назначения и формы изложения подразделяются на типы. Тип и содержание документа определяются стадией проектирования и характером конкретного объекта, на который данный документ распространяется.

3. Внедрение. На данном этапе происходит непосредственное внедрение проекта системы управления персоналом под контролем ответственных лиц. Учитываются ошибки и происходит оптимизация проекта [2].

При организационном проектировании системы управления персоналом необходимо уделить особое внимание информационной составляющей и методам организации данного процесса. Информационная поддержка выступает как инструмент, который оказывает влияние на эффективность системы управления персоналом, и ориентирована на выполнение текущих вопросов и задач. Основной целью использования информационных технологий по поддержке принимаемых решений в области управления персоналом является осуществление качественных преобразований в HR-системе, направленных на повышение их эффективности посредством организации рационального использования имеющихся ресурсов с применением современных методов проектирования.

Основными методами проектирования системы управления персоналом в организации являются метод аналогий, экспертно-аналитический метод, метод структуризации целей, метод организационного моделирования. Указанные методы позволяют членам проектной команды осуществить задуманные планы и достичь поставленных целей [1].

Выбор методов и инструментов организационного проектирования системы управления персоналом должен соответствовать выбранной стратегии и жизненному циклу компании. Исходя из этого, можно выделить цели проектирования системы управления персоналом для различных организаций:

- для «новых» организаций целью будет формирование структуры системы управления персоналом, соответствующей стратегии организации, а также формирование штата сотрудников;
- для «действующих» организаций целью будет совершенствование действующей системы управления персоналом с учетом потребностей организации, среди которых может быть оптимизация процессов подбора и отбора, обучения и развития, адаптации и мотивации персонала;
- для организаций, находящихся на этапе реорганизации, целью будет поиск инвестиций для возможного дальнейшего обновления компании [4].

В условиях цифровой экономики человеческий капитал и информационные технологии играют решающую роль в обеспечении устойчивого развития любой организации, в результате чего, организационное проектирование системы управления персоналом должно опираться на цифровые тренды. Цифровизация процессов управления персоналом дает возможность быстрее добиваться результатов при проектировании и привлекать таланты в организацию. Именно поэтому, организации должны быстро адаптироваться к изменениям и применять цифровые технологии. Можно выделить следующие преимущества использования цифровых технологий при проектировании системы управления персоналом:

- проектная команда может работать удаленно и при этом совместно разрабатывать систему управления персоналом;

- с помощью цифровых технологий можно определять количество людей, которые будут наняты, и привлекать их;
- цифровые программы позволяют определять конкурентоспособность заработной платы;
- проектирование чаще всего ориентировано на аналитику, а цифровизация позволяет анализировать различные процессы значительно быстрее традиционных способов;
- руководство организации может оценивать производительность труда на основании аналитики цифровых программ;
- цифровые технологии позволяют обеспечить сотрудников возможностью для обучения и личностного развития в режиме онлайн, и т.д. [5].

Таким образом, организационное проектирование системы управления персоналом является необходимым процессом для успешного функционирования компании. При проектировании систем управления персоналом с учетом изменяющихся условий деятельности актуализируются методы, основанные на цифровых подходах к проектированию и управлению. Их использование в разработке и внедрении проектов в сфере управления персоналом сможет повысить экономическую и социальную эффективность организации, закрепить компанию на конкурентных позициях на рынке, а также сформировать положительный HR-бренд.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Барсегян, Н.В. Особенности проектирования систем управления предприятиями нефтехимического комплекса / Н.В. Барсегян // Вестник университета. – 2020. – № 12. – С. 44-50.
2. Ганусяк, Д.В. Организационное проектирование системы управления персоналом на современном этапе / Д.В. Ганусяк // Гуманитарные научные исследования. – 2019. – № 6 (94). – С. 30-32.
3. Организационное проектирование системы управления персоналом [Электронный ресурс] // HR-портал. – Режим доступа: <https://hr-portal.ru/varticle/organizacionnoe-proektirovanie-sistemy-upravleniya-personalom-sup> (дата обращения: 24.09.2022).
4. Проектирование системы управления персоналом предприятия в кризисной ситуации [Электронный ресурс] // Международный студенческий научный вестник. – Режим доступа: <https://eduherald.ru/ru/article/view?id=13229> (дата обращения: 24.09.2022).
5. Свиридова, Т.А. Особенности управления персоналом в условиях цифровизации / Т.А. Свиридова, У.В. Кузнецова // Цифровая и отраслевая экономика. – 2021. – №1 (22). – С. 72-79.

Кожухова Л.Г.

*студентка 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Кравченко Л. А.,

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

Kozhuhova I.G.,

*1st year student,
38.03.03 Personnel Management*

Kravchenko L.A.,

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

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF THE HOTEL INDUSTRY

Аннотация: распространение цифровизации способствует качественным изменениям в сфере производства и на различных рынках. Эти перемены распространяются и на сферу услуг, влияя на ведение гостиничного хозяйства. В статье рассматриваются отдельные инновации, характеризующие использование цифровых технологий в гостиничном бизнесе.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровизация, гостиничное хозяйство.

Annotation: The spread of digitalization contributes to qualitative changes in the field of production and in various markets. These changes extend to the service sector, affecting the management of the hotel industry. The article discusses individual innovations that characterize the use of digital technologies in the hotel business.

Keyword: digital technologies, digitalization, hotel industry

В современных условиях индустрия гостеприимства является одной из ведущих в мировой экономике, это обусловлено высоким спросом на гостиничные услуги. Гостиничный бизнес, а также индустрия туризма нацелены на активное использование цифровых технологий, что позволяет удерживать позицию в конкурентной борьбе [2].

Следует заметить, что новейшие системы внедряются в гостиницы, в первую очередь, с целью автоматизации процесса обслуживания гостей. Важно иметь возможность предвидеть потенциальные потребности туристов, учитывать прежние проблемы и предупреждать их возникновение. При помощи цифровых технологий гости могут забронировать желаемый номер, указать все свои пожелания, где бы они ни были. Также благодаря технологиям ведется учет гостей, номеров и персонала гостиницы. Этот процесс начался еще, когда стали появляться системы кондиционирования, отопления, вентиляции, водопровода, пожарной безопасности [3].

Сейчас в гостиничном хозяйстве все больше внимания уделяется цифровым инновациям, внедрение которых позволяет отвечать растущим запросам клиентов. Так, в гостиничном бизнесе для повышения качества обслуживания цифровизация связана с использованием следующих новых технологий:

1. Интернет-вещи. Другими словами, эта система называется «умный дом». Автоматизация таких объектов, как мини-бар, кухонное оборудование, замки, осветительные приборы, позволяет упростить жизнь постояльцев и сделать ее более комфортной. Такое

внедрение играет немаловажную роль в гостиницах. Она позволяет снизить энергозатраты, а так же без помощи человека оптимизировать гостиничные номера. К примеру, когда гость покидает номер, автоматически выключается свет, а также может отключаться система отопления, когда достигается определенная температура [2].

2. Вход без ключа. Сейчас практически все отели оборудованы системами карт-ключей. С помощью прикладывания прямоугольной карты к двери можно попасть в номер гостиницы. Но не стоит забывать, что большинство вещей сейчас заменяют смартфоны и для того, чтобы зайти в гостиничный номер, нужно всего лишь скачать приложение SPG (Starwood Preferred Guest). Приложение уже будет знать, в каком номере вы остановились, останется лишь приложить телефон к двери и ждать, пока замок откроется. Некоторые комплексы апартаментов внедрились систему кодов, который высылается гостю за день до заезда, чтобы попасть в номер [1].

3. Роботы. Раньше использование роботов было преимущественно на производстве, но с развитием технологий это стало популярно и в гостиничном сервисе. Роботы могут выполнять целый ряд различных интеллектуальных задач. Для доставки заказов клиента, автономных чемоданов распространяется применение дронов-курьеров, а также роботов-портье, которые будут следовать за клиентом и выполнять его поручения. В отелях могут быть установлены устройства, которые производят отслеживание местоположения смартфонов клиентов для того, чтобы исследовать привычки клиентов для удовлетворения их нужд в момент их появления с помощью выработки и подачи соответствующих команд обслуживающему персоналу. Примером роботизации в гостиницах служит отель Henn-na Hotel в Японии. Сразу же, на стойке регистрации, гостей встречает робот-администратор, который поможет заселиться, выселиться, а также поддержит легкую беседу. Все электрические приборы в гостинице являются энергосберегающими, а на крышах установлены солнечные батареи. Освещение в комнатах гостиницы работает от датчиков движения, а в распаковке вещей помогает робот-гардеробщик. Уборка в номерах, экскурсия по отелю производятся роботами, а также робот-игрушка подскажет время и погоду [4].

4. Открытые программные интерфейсы (Application Programming Interface, API). Для обеспечения интеграции между различными технологическими системами, используемыми в отелях, API предоставляет возможность одной технологической системе отеля автоматически (то есть без участия сотрудников отеля) вступить во взаимодействие с другой технологической системой и получить доступ к ее функциональности [5].

5. Технология распознавания. Для того чтобы попасть в номер, используется идентификация лица. Это может быть не только идентификация лица, а также сканирование отпечатков пальцев и сетчатки. Такое решение принимается для уменьшения контакта с персоналом отеля, а также для ускорения процессов оплаты [2].

6. Виртуальная реальность. Из-за быстро распространяющихся технологий люди все стремительнее погружаются в информационные технологии. Тенденция виртуальной реальности хорошо вписывается в наш мир, особенно в гостиничный сервис. Большинство гостиниц используют 360-градусные видео и еще огромное количество технологий, связанных с виртуальной реальностью. Например, посетители сайта отеля могут в 3D режиме ознакомиться с номерами перед тем, как перейти к процессу бронирования. Такая система позволяет потребителям полностью погрузиться в атмосферу гостиницы и найти подходящий для себя номер. Можно добавить, что такая технология используется не только для того, чтобы просматривать номера, а также для знакомства с местными достопримечательностями [1].

7. Отзывы в социальных сетях. Гости пишут свои впечатления, будь они хорошие или плохие, рассказывая о своем пребывании в отеле, о его достоинствах и недостатках, а также пожелания. Руководство отеля или отель маркетинга, в свою очередь, должны реагировать на эти отзывы, особенно на негативные. Потому что всегда отрицательные отзывы – это толчок к развитию и совершенствованию услуг. Реагировать на отзывы следует не только из-за того, что там могут быть жалобы и пожелания, а еще и потому, что отзывы являются важным аспектом при выборе того или иного отеля [2].

В последнее время отраслевые эксперты все чаще говорят о наметившемся тренде на совмещение бизнеса и отдыха. Концепция *bleisure* (*business&leisure*) характерна для миллениалов, которые привыкли извлекать максимум пользы из текущих условий. Консолидация усилий всех экономических субъектов в данной сфере необходима для того, чтобы обеспечить клиентам единый положительный опыт на протяжении всей поездки [5].

Таким образом, одним из важных преимуществ развития гостиничной сферы в современных условиях является развитие новых цифровых технологий. Применение современных алгоритмов повышает скорость работы, позволяя решать более масштабные задачи. Отмечая невероятную скорость развития технологий, можно сказать, что упрощение некоторых моментов в организации обслуживания клиентов помогают не только автоматизировать работу отеля, но и сделать пребывание туристов в гостинице более комфортным. Гостиничный бизнес и далее продолжит свою трансформацию в сторону становления непосредственными продавцами услуги, так как для него все более актуальным становится понимание потребностей каждого конкретного клиента, путешественника и все большую важность приобретает персонализация предложения.

Если рассматривать внедрение информационных технологий со стороны самого гостиничного хозяйства то, в первую очередь, цифровизация делает этот бизнес конкурентоспособным. Надо отметить, что руководителям следует быть очень гибкими в изменяющихся условиях ведения бизнеса: следить за технологиями, внедрять новшества, а от чего-то вовсе отказаться. Автоматизирующий работу инструментарий высвобождает для руководящего звена главный ресурс – свободное время, которое может быть потрачено на изучение новых технологий ведения бизнеса или освоение параллельных ниш. Большинство нововведений позволяют функционировать гостинице более слажено, а также способствуют снижению издержек, но не все отели могут позволить себе такие вложения, следовательно, передовые отели всегда в приоритете.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Радыгина, Е. Г. Технологии гостиничной деятельности : учебно-методическое пособие / Е. Г. Радыгина. – Екатеринбург : УрГПУ, 2017. – URL: <https://e.lanbook.com/book/182630> (дата обращения: 02.10.2022).
2. Сафронова, Т. Н. Инновации в гостиничной деятельности : учебное пособие / Т. Н. Сафронова. – Красноярск : СФУ, 2018. – URL: <https://e.lanbook.com/book/157611> (дата обращения: 02.10.2022).
3. Скобкин, С. С. Маркетинг и продажи в гостиничном бизнесе : учебник для вузов / С. С. Скобкин. – 3-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 212 с. – URL: <https://www.urait.ru/bcode/509455> (дата обращения: 03.10.2022).
4. Открылся первый отель с роботами – Henn-na Hotel. – URL: <https://planetofhotels.com/guide/ru/blog/henn-na-hotel-japan-pervyj-otel-s-robotami> (дата обращения: 03.10.2022).
5. Хатукай С.А. Цифровая трансформация: преобразования в туристической отрасли / С.А. Хатукай, И.М. Подколзина //Ежеквартальный рецензируемый, реферируемый научный журнал «Вестник АГУ, сер. «Экономика». – 2019. – Выпуск 4 (250). – С.191-198.

Козубова Я.Д., Кравченко Л.А.
*студентка 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

**Kozubova Y.D.,
Kravchenko L.A.,**
*1st year student,
38.03.03 Personnel Management
PhDd . Economics, Associate Professor of the
Department of Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

PROBLEMS OF EMPLOYMENT AND UNEMPLOYMENT IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: рассматривается влияние развития цифровых технологий на рынок труда и занятость населения; обращается внимание на изменение форм трудовой деятельности, требований к профессиональным навыкам; отмечаются последствия безработицы и выделяются меры по ее предотвращению.

Ключевые слова: безработица, занятость, цифровизация, цифровая экономика.

Annotation: the impact of the development of digital technologies on the labor market and employment of the population is considered; attention is drawn to the change in the forms of labor activity, requirements for professional skills; the consequences of unemployment are noted and measures to prevent it are highlighted.

Keywords: unemployment, employment, digitalization, digital economy.

Научное и бизнес-сообщества уже давно говорят о проблемах, являющихся следствием ускоренного развития автоматизации и компьютеризации, а сейчас – цифровизации экономики. Цифровая экономика – это, изначально, способ взаимодействия экономических субъектов в условиях роста масштаба экономики, позволившего произвести необходимые технику и технологии, сделавшего их востребованными в условиях рынка. Если сначала всё шло достаточно успешно, открывая множество дополнительных путей для развития общества, то сейчас цифровизация столкнулась с целым рядом новых фундаментальных социально-экономических проблем, рядом рисков и угроз обществу и конкретно человеку. Главная из них состоит в том, что с дальнейшей цифровой трансформацией экономики все больше рабочих мест может оказаться под угрозой исчезновения, что далеко не всегда будет сопровождаться сопоставимым появлением новых. Как следствие появляется серьезный риск роста безработицы, так как технический прогресс идёт быстро, а люди не успевают перестраиваться под изменения. Таким образом, в обществе может появиться новый феномен структурной «цифровой безработицы» (е-безработицы) в результате возникновения большого числа «лишних людей», которым следует искать продуктивное занятие, решать вопросы о самореализации и удовлетворении своих потребностей. 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. В первую очередь, подвергаются автоматизации те профессии, основу которых составляет монотонный и повторяющийся алгоритм действий, такие как, например,

обслуживающий персонал, рабочие профессии. Масштабы и скорость изменений в таких профессиях как библиотекарь, кассир, работник отдела кадров и др. уже таковы, что уволившимся работникам приходится пытаться поменять свою квалификацию, в противном случае они вообще не смогут найти работу.

В цифровой экономике спрос будут иметь, прежде всего, высококвалифицированные работники с техническим образованием. Одни из них станут производить новые технологии и дополнения к ним, а остальные – обслуживать всю необходимую для этого инфраструктуру. Естественно, что возникает вопрос – насколько много эти профессии смогут образовать рабочих мест? Ученые отмечают, что большую часть потенциальных работников они вместить не в состоянии, а это значит, что безработица неизбежна [1]. Следует сказать и о выпускниках школ, колледжей и высших учебных заведений, которые также попадают в категорию безработных, если обучались той профессии, которая уже не требуется в экономике. Люди, которые замкнуты в рамках традиционной модели обучения, всё меньше смогут реализоваться в жизни, всё меньше у них будет перспектив. Также отпадет потребность в массовом образовании среднего уровня, которая возникла еще в период индустриализации, так как со многими не только рутинными, но и интеллектуальными операциями алгоритмы будут справляться лучше. При найме персонала будут учитываться такие способности кандидатов как стремление к постоянному развитию и получению новых знаний, креативность, а также те, кто в «тренде» продуктов технологического прогресса [1].

В целом рынок 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. Быстрое развитие цифровой экономики вызвало глубокие изменения в сфере занятости. Одним из таких изменений является то, что помимо создания традиционной занятости, развиваются новые гибкие модели, такие как самозанятость, внештатная занятость и неполная занятость. Эти реалии во многом обусловлены платформизацией мирового хозяйства, поскольку обратной ее стороной становится появление платформенной занятости и коренная трансформация рынка труда – параллельно с развитием “экономики по запросу” возникает “занятость по запросу” [4].

Цифровые технологии, интернет-платформы выходят за рамки традиционных организаций, обеспечивают физических лиц рыночными, научно-исследовательскими, производственными и другими ресурсами, снижают барьеры для входа в экономику. Люди могут заниматься экономической деятельностью, не выходя на традиционные предприятия, и, соответственно, форма занятости становится более гибкой [2]. 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, специализированных онлайн-платформ по поиску временной работы. Рост неформальной занятости на онлайн платформах остается сейчас дискуссионным вопросом.

В новой цифровой реальности возникают сложные вопросы финансового, правового, экономического, социального, культурного, психологического характера, гарантии безопасности человека, общества, государства. В этих условиях снижается спрос на некоторые категории товаров, следовательно, их производство становится убыточным и вынуждено будет либо переквалифицироваться, либо закрыться, тем самым породив очередной процент безработных. Безработица повлечёт за собой падение качества жизни населения, уменьшение поступления налогов в государственный бюджет, ведь люди не получают зарплату. Главная задача на рынке труда состоит в том, чтобы дать возможность тем, кто потерял работу и доходы, пережить этот кризис и затем быстро вернуться к оплачиваемой работе. Государству придётся больше вкладывать в пособия, переподготовку работников [3]. Исследователями предлагается одновременно стимулирование роста экономики для создания новых рабочих мест. Например, отмечается, что новые рабочие места могут быть созданы в таких сферах, как потребительские товары длительного пользования, досуг, финансовые и телекоммуникационные услуги, жилье, здравоохранение

и образование. Прогнозируется, что в 2030 году возникнет спрос от 8 до 9 % на новые виды профессий, которые еще не существуют, 5% профессий исчезнет в результате их полной автоматизации, а 60% профессий, возможно, будет автоматизировано на 30%, что грозит соответствующим сокращением рабочих мест [2].

Ученые также высказывают мнение, что в настоящее время цифровизация не оказывает существенного влияния на риск вытеснения рабочей силы и массовой безработицы. Уровень безработицы находится в пределах ее естественной нормы; структура занятости, хотя и претерпевает изменения, но незначительные – в пределах сдвига на 1-2% за последнее десятилетие. Одна из причин стабильной безработицы и невысоких рисков ее роста в новых условиях – в период стремительной цифровизации – низкий естественный прирост численности трудоспособного населения, следовательно, численности претендентов на новые рабочие места и новых безработных. Влияние цифровизации, на распределение трудовых ресурсов заключается не столько в трансформации структуры занятости, вытеснении определенных профессий и специальностей с рынка труда, сколько в трансформации контента отдельных видов деятельности [4].

Таким образом, глобальные изменения в цифровых технологиях, вызывают трансформацию рынка труда, развитие новых форм и условий занятости, влияют на соотношение спроса и предложения в различных сегментах, а значит, на масштабы высвобождения рабочей силы – уровень безработицы. Рабочая сила в цифровой экономике превращается в глобальную и сложносоставную, а трудовые отношения становятся более гибкими, частичными, индивидуализированными и неустойчивыми. По мере ускорения процесса цифровых изменений, чтобы решить проблему занятости, государство должно взять в качестве своей основной стратегии, стимулирование высококачественных творческих креативно настроенных людей, разработать грамотную политику в отношении таких кадров, ускорить развитие новых возможностей трудоустройства в цифровой экономике, постоянно совершенствовать цифровые навыки работников, содействовать цифровой трансформации служб занятости и предпринимательства, совершенствовать системы обучения, направленные на развитие компетенций и усиливать меры реагирования на риски.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.

This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хачатурян А.А. Безработица и другие социальные угрозы цифровой экономики // Проблемы прогнозирования. – 2021. – № 3. – С. 103-115.
2. Абдулхаирова Э.М. Последствия цифровизации экономики для занятости населения // Наука Красноярья. – 2020. – Том 9. – № 4. – С.7-30.
3. Дудина О.М., Социальные и экономические последствия безработицы / О.М. Дудина, М.А. Арсельгова // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 923-940.
4. Янченко Е.В. Риски безработицы в условиях цифровизации экономики // Экономика труда. – 2020. – №8. – Т.7. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/riski-bezrobotitsy-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki/viewer>

Колмакова А.В.

*магистр 2 курса направления подготовки
27.04.08 Управление интеллектуальной
собственностью*

Научный руководитель:

к. филол. н, доцент, «ординарный доцент»

Антипов А.А.,

*ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Kolmakova A.V.,

*second year master student
27.04.08 IP Management Strategy*

Scientific advisor:

Antipov A.A.,

*Cand. Sc. Philology, Associate Professor
ITMO University,
St. Petersburg, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРОВ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ В НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

FORMATION OF TECHNOLOGY TRANSFER CENTERS IN NATIONAL RESEARCH UNIVERSITIES AS A DRIVER FOR REGIONAL ECONOMY DEVELOPMENT

Аннотация: в статье рассмотрен механизм грантовой поддержки научно-исследовательских университетов, осуществляющих трансфер технологий; уточнены определения понятий «трансфер технологий» и «коммерциализация разработок». Автором предложены факторы, влияющие на успех трансфера технологий, а также основные направления деятельности региональных центров трансфера технологий.

Ключевые слова: программа «Приоритет 2030», трансфер технологий, бизнес-модели, региональные центры трансфера технологий, стратегия управления трансфером технологий, научно-исследовательские университеты, интеллектуальная собственность, региональная экономика.

Annotation: the article considers the mechanism of grant support for national research universities that carry out technology transfer; the definitions of the concepts of «technology transfer» and «commercialization of developments» have been clarified. The author suggests the factors influencing the success of technology transfer, as well as the main activities of regional technology transfer centers.

Keyword list: «Priority 2030», technology transfer, business models, regional technology transfer centers, technology transfer management strategy, national research universities, intellectual property, regional economy.

В июне 2020 г. Министерство науки и высшего образования (далее – Минобрнауки) Российской Федерации анонсировало запуск федеральной программы «Приоритет 2030» – программы государственной поддержки и развития университетов России, которая позволит университетам сосредоточить интеллектуальные, кадровые и технологические ресурсы в обеспечение вклада для достижения национальных целей развития Российской Федерации до 2030 г. Целью программы «Приоритет 2030» является «формирование в России к 2030 г. более 100 прогрессивных современных университетов» [1, с. 1] – центров аккумуляции научного, технологического, социального и экономического потенциалов страны.

Как уже было отмечено ранее, программа «Приоритет 2030» направлена на то, чтобы повысить научно-образовательный потенциал университетов, который необходим экономике страны для достижения социально-экономического развития макроэкономики субъектов Российской Федерации, на основе предоставления университетам финансовых средств – грантов в форме субсидий, включающих в себя:

1. Базовую часть, направленную «на увеличение вклада университета в социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации и реализацию новых творческих, социально-гуманитарных проектов»;

2. Специальную часть, «предполагающую развитие университетов, обеспечивающих проведение прорывных научных исследований и создание наукоемкой продукции и технологий, наращивание кадрового потенциала сектора исследований и разработок и социально-экономическое развитие территорий, укрепление кадрового и научно-технологического потенциала организаций реального сектора экономики и социальной сферы» [2, с. 1].

Таким образом, построение наукоемкого «производства» технологий и инноваций становится не только одной из главных задач программы «Приоритет 2030», но и выступает драйвером в создании условий для развития такого процесса, как трансфер технологий, под которым понимается «процесс передачи результатов исследований и разработок, знаний для какого-либо использования» в целях коммерческого использования данных результатов либо привлечения дополнительных ресурсов для последующих научно-исследовательских (далее – НИР) и опытно-конструкторских работ (далее – ОКР) [3, с. 2]. При этом коммерческое использование подразумевает под собой коммерциализацию технологий, направленную на создание какого-либо дохода от использования результатов интеллектуальной деятельности (далее – РИД), в частности объектов интеллектуальной собственности (далее – ОИС), которые были созданы в ходе выполнения НИОКР и в дальнейшем успешно коммерциализированы – например, с помощью договоров о распоряжении исключительным правом [4, с. 10].

Тем не менее в научно-исследовательских университетах зачастую отсутствует этап коммерциализации разработок: РИД создается для отчетности по научно-исследовательской работе, что сопровождается подачей заявки на патент. Притом замкнутого цикла стратегии управления ОИС в научно-исследовательских университетах не наблюдается. В итоге, особенностью стратегии управления интеллектуальной собственностью (далее – ИС) в научно-исследовательских университетах становится фактически отсутствие этапа коммерциализации разработок, в связи с чем трансфер технологий представляется затруднительным.

Однако успех трансфера технологий не зависит напрямую от выбранного способа коммерциализации, так как немаловажными факторами успешного трансфера технологий являются:

1. Сегментация потенциальных потребителей технологии и инновации с точки зрения восприятия данных инноваций («новаторы» (2,5%), «ранние последователи» (13,5%), «раннее большинство» (34%), «позднее большинство» (34%), «опоздавшие» (16%)). К примеру, «новаторы», которые составляют меньшинство согласно модели диффузии инновации Э. Роджера, намного охотнее воспримут ту или иную инновацию, нежели «позднее большинство» или «опоздавшие», скептически настроенные к появлению инноваций.

2. Выбор модели (бизнес-модели) инновационного процесса создания технологии и инновации (закрытая, открытая модели). В данном случае закрытая модель инновационного процесса предполагает создание инновации внутри научно-исследовательского университета, которая не позволяет потенциальным конкурентам проникнуть во внутреннюю инновационную среду организации. Коммерциализация технологий в таком случае происходит на основе того, что организация извне берет готовую разработку и начинает ее коммерциализацию. Открытая модель инновационного процесса, наоборот, предполагает использование всего многообразия источников идей, генерируемых множеством других потенциальных конкурентов в технологическом сегменте разработки. В

случае же несоответствия технологии потребности организации, она начинает ее «лицензирование» с помощью договоров о распоряжении исключительным правом (лицензионных договоров).

3. Разработка стратегии управления трансфером технологий. После того, как РИД создан и выявлен, следует приоритизировать разработку, присвоив ей статус высокого или низкого приоритета, для того чтобы на стадии приоритизации, или выявления потенциала коммерциализации разработки, можно было бы вернуться к предыдущему этапу трансфера технологии и доработать разработку [5, с. 109].

Перечисленные выше факторы успешного осуществления трансфера технологий могут способствовать профилактике неэффективной политики коммерциализации технологий в научно-исследовательских университетах.

В свою очередь, научно-исследовательские университеты, реализующие трансфер технологий, содействуют формированию региональных центров трансфера технологий (далее – ЦТТ) – структурных подразделений научно-исследовательских университетов и организаций, занимающихся коммерциализацией РИД на базе социальных институтов поддержки инноваций, а именно технопарков, акселераторов, бизнес-инкубаторов, функционирующих непосредственно в структуре университетов. Задачей региональных ЦТТ становится создание межрегиональной разветвленной сети центров трансфера технологий с последующим выходом на международный уровень, основной целью которых является выстраивание гибкой экосистемы управления РИД, базирующейся на основе передачи технологий внешним промышленным компаниям.

Основными направлениями работы региональных ЦТТ могут стать:

1. Развитие инновационной и предпринимательской культуры работы организации с технологиями;

2. Внедрение разработки путем ее использования.

В общем виде процесс организации работы региональных ЦТТ может выглядеть следующим образом: создание проекта под технологию или разработку (1); экспертиза проекта (2); принятие решения о трансфере технологий (3); непосредственно трансфер (передача) технологии (4).

Таким образом, для формирования центров трансфера технологий, успешно функционирующих на уровне региональной экономики, требуется не только эффективно действующая стратегия управления трансфером технологий, но включение в данный процесс государственной экономической поддержки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Минобрнауки России объявило конкурс на поддержку центров трансфера технологий [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <https://minobrnauki.gov.ru/press-center/news/novosti-ministerstva/36172/> (дата обращения: 02.10.2022);

2. Программа «Приоритет 2030» [Электронный ресурс]. – 2022. – URL: <https://priority2030.ru/analytics> (дата обращения: 02.10.22);

3. Федеральный закон от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О науке и государственной научно-технической политике». – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_11507/c0a49fc869aeeb5b28ca88d3d37b7d8f7474375f/ (дата обращения: 03.10.22);

4. Миронова Д.Ю. Инновационное предпринимательство и трансфер технологий / Д.Ю. Миронова, О.А. Евсеева, Ю.А. Алексеева – СПб.: Университет ИТМО, 2015. – 93 с.;

5. Миронова Д.Ю., Дюков. И.И. Маркетинг как составляющая коммерциализации высокотехнологичных разработок вузов // Сборник материалов V Международного форума «От науки к бизнесу». – 2012. – С. 108 – 110.

Комишан Д.П.

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

Komishan D.P.

2 year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА

CREATIVE HUMAN CAPITAL AS A FACTOR IN THE DEVELOPMENT OF MODERN SOCIETY

Аннотация: В данной статье раскрываются вопросы, связанные с влиянием креативного капитала на современное общество.

Ключевые слова: Креативный капитал, фактор развития, современное общество, креативность.

Annotation: This article reveals the issues related to the influence of creative capital on modern society.

Keywords: Creative capital, development factor, modern society, creativity.

Креативный капитал – это способность не только возделывать окружающий мир в сознании, но и воспринимать его нестандартно, видеть возможности и скрытые проблемы, что позволяет генерировать новые знания и информацию; находить эффективные решения в сложных условиях, учиться и меняться.

Теория креативного человеческого капитала, несмотря на возросший спрос, разрабатывается в основном зарубежными учеными. Большое внимание уделяется инвестированию в человеческий капитал и факторам его накопления, поскольку это напрямую влияет на развитие и совершенствование человеческого капитала.

Предприятия в современных условиях все чаще сталкиваются с вопросом оценки эффективности инвестиций в человеческий капитал. Трудности, возникающие в этом случае, в некоторой степени объясняются тем, что инвестиции в человеческий капитал обладают рядом особенностей, отличающих их от других видов инвестиций [1]:

1. Отдача от инвестиций в человеческий капитал напрямую зависит от срока жизни творческого человека.

2. Человеческий капитал подвержен физическому и моральному износу, но и способен накапливаться и приумножаться.

По мере накопления человеческого капитала его доходность растет до определенного предела, ограниченного верхней границей активной трудовой деятельности, а затем резко снижается.

По сравнению с инвестициями в иные различные формы капитала инвестиции в

человеческий капитал являются наиболее выгодными, как с точки зрения отдельного человека, так и с точки зрения всего общества.

Фактор развития – это совокупность средств и условий биологического и социального характера, способствующих или препятствующих становлению чего-либо в развитии человека.

В современной возрастной психологии в изучении вопроса креативности человеческого капитала решается одна из проблем понимания биологической и средовой обусловленности. В связи с этим выделяются два фактора развития психики и поведения человека - биологический и социальный [2].

В данном случае мы говорим именно о влиянии на социальный фактор развития креативного капитала, который в свою очередь позволяет людям понимать нечто большее, чем то, что мы видим или слышим. Делая вклад в креатив, мы делаем своё будущее и будущее наших потомков лучше. Например, если наши предки строили простые дома, затем их дети дорабатывали их, то с каждым новым поколением всё модернизировалось, дойдя до нас прекрасными домами, в которых люди сейчас живут и радуются.

Современное общество отличается умением анализировать ситуацию. Глобализация проблем, быстрое распространение информации дает возможность находить и извлекать те знания, которые необходимы для практической деятельности человека, его творчества и развития. То есть современное общество – это новый виток в развитии человечества, который трансформирует общение людей, с переходом на высокий уровень использования информационно-цифровых технологий [3].

Именно грамотные и обеспеченные слои общества наиболее склонны к креативу, а с психологической точки зрения креативность – это способность человека к творчеству, уровень творческой одаренности, далекий от традиционного или привычного образа мышления личности, характеризующийся готовностью создавать принципиально новые идеи, а также уникальное решение проблем.

Таким образом, применение креативных навыков не только для создания новых идей, но и для улучшения образа жизни или отдельных аспектов, взятых отдельно, играет важную роль в развитии внутреннего мира человека. Наше современное общество с каждым годом совершенствуется именно благодаря креативному человеческому капиталу, который сегодня показывает положительную динамику накопления в развитии человечества в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Зарицкий Т. Культурный капитал и доступность высшего образования // Вестник общественного мнения. – 2006. – № 2. – С. 47 – 61. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iss.uw.edu.pl/zarycki/pdf/KK1> (дата обращения: 02.10.2022 г.).
2. Акопян А.С. Эргодинамическая модель человека и человеческий капитал / А.С. Акопян, В.В. Бушуев // Общественные науки и современность. – 2002. – № 6. – С. 98 – 106.
3. Современное общество [Электронный ресурс]. URL: <https://obrazovaka.ru/obschestvoznanie/sovremennoe-obschestvo-semya-10-klass.html> (дата обращения: 03.10.2022 г.).

Корец С.Н.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н. доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

ФГАОУ «КФУ им. В.И. Вернадского,

Korets S. N.,

*1st year student of the direction of
preparation 31.05.02 Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВКЛАД ЦИФРОВИЗАЦИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE CONTRIBUTION OF DIGITALIZATION TO THE RUSSIAN ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассматривается вклад цифровых технологий на преобразование производства, для развития экономического роста и увеличения производительности труда, работы. Выполнен анализ динамики производительности труда и источников ее роста за счет внедрения цифровых технологий.

Ключевые слова: цифровая экономика, экономический рост, цифровые технологии, цифровизация, производительность труда.

Annotation: The article is devoted to the contribution of digital technologies to the transformation of production to overcome the slowdown in economic growth and increase the production of labor, labor. An analysis was made of the dynamics of labor production and the volume of its growth due to the consumption of digital technologies

Keywords: digital economy, economic growth, digital technologies, digitalization, labor productivity.

Замена объектов и процессов на автоматизированные (цифровые), для того чтобы облегчить и упростить работу человека называется цифровизацией. Основной сферой, где стремятся применить цифровизацию в России является экономика, которая на сегодняшний день постепенно становится «цифровой». И это неудивительно, ведь цифровизация затрагивает все отрасли и сегменты экономики. Цифровая экономика является ключевым источником роста. Она будет стимулировать конкуренцию, инвестиции и инновации, что приведет к улучшению качества услуг, расширению выбора для потребителей, созданию новых рабочих мест.

Цифровая экономика развивается и расширяется ускоренными темпами, так как ускоренное внедрение цифровых технологий в экономике и социальной сфере создает условия для высокотехнологичного бизнеса, повышает конкурентоспособность страны на глобальном рынке, укрепляет национальную безопасность и повышает качество жизни людей. Поэтому для успешного развития экономического роста России необходимо сконцентрироваться на научно-техническом потенциале, в том числе на цифровых и промышленных технологиях.

Для этого в России была создана Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации». В неё входят следующие федеральные проекты :

«Нормативное регулирование цифровой среды», «Кадры для цифровой экономики», «Информационная инфраструктура», «Информационная безопасность», «Цифровые технологии», «Цифровое государственное управление», «Развитие кадрового потенциала ИТ-отрасли», «Обеспечение доступа в Интернет за счет развития спутниковой связи» и «Искусственный интеллект».

Вклад цифровизации оказывает большое влияние на экономический рост РФ. Это связано с повышением эффективности производства. Процессы автоматизации и роботизации, сопровождающиеся обновлением основных средств, приводит к снижению доли вклада фактора труда в экономический рост при одновременном росте вклада капитала практически по всем секторам экономики. В первую очередь развитие цифровой инфраструктуры оказывает влияние на увеличении темпов роста финансового сектора, транспортного и строительного комплексов. Мнение экспертов говорит, что цифровизация положительно влияет на эффективность обрабатывающих отраслей, таких как химической промышленности и машиностроения. Таким образом, дальнейшее развитие цифровизации позволит оптимизировать производственные и логистические операции, повысить эффективность рынка труда, производительность оборудования, эффективность НИОКР, снизить расход ресурсов и производственных потерь.

Ускорение и увеличение развития цифровых технологий требует дополнительные инвестиции и квалифицированные кадры, а также значительного повышения инновационной активности компаний. В связи с этим было решено увеличить внутренние затраты на развитие цифровой экономики за счет всех источников (по доле в валовом внутреннем продукте) не менее чем в 3 раза по сравнению с 2017 г.

При соблюдении всех условий и выделения необходимых объемов инвестиций цифровизация станет одним из ключевых факторов экономического роста России. Уже менее, чем через 10 лет рост ВВП будет более чем наполовину связан с цифровизацией.

Так, вследствие цифровизации экономики произойдет рост ВВП на 4,5 % за 5 лет. К сети Интернет будет подключено 99% домохозяйств РФ. Будет осуществлён рост производительности труда на 5 % за 5 лет с помощью внедрения инновационных технологий на предприятиях.

На данный момент Россия довольно устойчиво входит в первую треть стран международных рейтингов по цифровизации различных индустрий. Наиболее высокие результаты Россия показывает в рейтингах развития UN e-Government и ITU Smart city.

Таким образом, цифровизация является драйвером экономического роста. А цифровая экономика оказывает стабилизирующее воздействие на экономику Российской Федерации, выступая в роли «подушки безопасности» нивелируя негативные эффекты от внешних факторов. При стабильном увеличении вклада цифрового сектора в экономику Российской Федерации и планомерной реализации целей Национального Проекта «Цифровая экономика» ежегодный экономический рост составит 5%. В случае, если все положения будут реализованы в полной мере, Россия сможет занять достойное место среди цифровых сверхдержав.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Райков А. Н. Ловушки для искусственного интеллекта // Экономические стратегии. 2016. – С. 75–78.
2. Усков В.С. Тенденции формирования и проблемы развития цифровой экономики в России // Проблемы развития территории, 2019. № 2 (100). – С. 53–66.

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*

ЦИФРОВОЙ КОНТУР СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ: НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ

DIGITAL CONTOUR OF THE HEALTHCARE SECTOR OF THE Khabarovsk TERRITORY: SOME IMPLEMENTATION RESULTS

Аннотация: научная статья посвящена некоторым результатам развития услуг сферы здравоохранения Хабаровского края на основе создания единого цифрового контура.

Ключевые слова: услуги, услуги здравоохранения, цифровой контур, цифровые технологии, информационная система, организации здравоохранения, цифровая зрелость

Annotation: the scientific article is devoted to some results of the development of healthcare services in the Khabarovsk Territory based on the creation of a single digital circuit.

Keywords: services, healthcare services, digital circuit, digital technologies, information system, healthcare organizations, digital maturity

Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций РФ установило пять отраслей экономики и социальной сферы для достижения «цифровой зрелости» в рамках «цифровой трансформации», включая сферу здравоохранения. Одной из проблем в оказании услуг здравоохранения в регионах с большими территориями является обеспечение организаций здравоохранения современными цифровыми технологиями. 85 субъектов РФ продолжают реализацию проектов «Создание единого цифрового контура здравоохранения» на региональном уровне с целью внедрения в организациях здравоохранения информационных систем для оказания услуг. На финансовое обеспечение этого проекта было выделено 12,83 млрд. рублей. Активное внедрение получили вертикально-интегрированные информационные системы, что даёт возможность получить максимально полную информацию о ходе лечения любого получателя услуги, а также ускоренное внедрение получили телемедицинские технологии при дистанционном взаимодействии специалистов организации здравоохранения с получателями услуг с использованием единого портала государственных услуг. Основными итогами на данный момент являются: 30,9 млн. человек воспользовались онлайн-услугами в Личном кабинете получателя услуги «Моё здоровье», создано 1,002 млн. автоматизированных рабочих мест, которые подключены к медицинским информационным системам в субъектах РФ, 97,9 % территориально-выделенных структурных подразделений организаций здравоохранения подключены к защищенной сети передачи данных.

Можно выделить три основных проблемы, сдерживающих цифровизацию Дальневосточного федерального округа: дефицит региональных бюджетов, «цифровых» кадров, инфраструктурные ограничения по цифровизации. Хабаровский край входит в 9 субъектов Дальневосточного федерального округа со средними значениями показателей

достижения уровня «цифровой зрелости» [2].

Для решения озвученной проблемы на региональном уровне Хабаровский край с 2019 по 2024 годы реализует проект «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы».

Основные мероприятия, проводимые при реализации проекта на региональном уровне в настоящее время, следующие:

1. В Хабаровском крае в рамках национального проекта «Здравоохранение» реализуется составляющая информационной системы в сфере здравоохранения, такая как «Телемедицинские консультации».
2. Обеспечена защита передачи данных в сети, к которой подключены 80 % структурных подразделений организаций здравоохранения государственной системы здравоохранения Хабаровского края.
3. 90% организаций здравоохранения государственной системы здравоохранения Хабаровского края обеспечивают межведомственное электронное взаимодействие.
4. В Хабаровском крае реализована система электронных рецептов.

Результатами внедрения цифрового контура здравоохранения в Хабаровском крае в 2021 году являются [1]:

1. Запланированный бюджет для реализации проекта в 2021 году составил 196,5 млн. рублей, кассовый расход - 185,3 млн. рублей (94,3%).
2. Оснащение автоматизированными рабочими местами специалистов с высшим и средним образованием составило 100% от плана.
3. Показатель обеспечения граждан доступа к электронным медицинским документам на сервере «Мое здоровье» показал невыполнение на 9,4%.
4. Число граждан воспользовались онлайн-услугами в Личном кабинете получателя услуги «Моё здоровье» составило 265,9 тыс. человек, что 9,9% больше планового показателя.
5. Доля лиц, записавшихся на приём к врачу дистанционно составила 3,2%, что ниже планового показателя на 36,8%.

В 2022 году бюджет проекта составит 84,3 млн. рублей, будет организовано 7 155 автоматизированных рабочих мест специалистов с высшим и средним образованием для внедрения и эксплуатации медицинских информационных систем в регионе.

В 2022 году продолжится реализация проекта в Хабаровском крае по следующим направлениям:

1. Продолжение внедрения медицинских информационных систем на региональном уровне.
2. Внедрение сервисов и систем для управления сферой здравоохранения в регионе.
3. Масштабирование сервиса личного кабинета получателя услуги «Моё здоровье».

Таким образом, в Хабаровском крае создается механизм взаимодействия организаций здравоохранения на основе единой государственной информационной системы в данной сфере, внедряются цифровые технологии и платформенные решения, которые позволяют повысить эффективность работы сферы услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Итоги реализации национального проекта «Здравоохранение». – Текст : электронный. - URL: <https://minzdrav.gov.ru/poleznye-resursy/natsproektzdravooхранenie/itogi-realizatsii-natsionalnogo-proekta-zdravooхранenie>

2. Цифровой регион: вызовы и ожидания. – Текст : электронный. - URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1664250458&tld>

Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.

*студенты 2 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

Жаворонкова О.Р.

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

Korovnikova D.A., Boyko D.E.,

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*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

DIGITAL TRANSFORMATION OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: в работе показано влияние цифровизации на бизнес-процессы. Отмечены наиболее частые цифровые продукты, используемые в сфере услуг. Выявлены наиболее актуальные проблемы, с которыми сталкивается сфера услуг при цифровизации бизнес-процессов.

Ключевые слова: цифровизация, бизнес-процесс, сфера услуг.

Annotation: the paper shows the impact of digitalization on business processes. The most frequent digital products used in the service sector are noted. The most pressing problems faced by the service sector in the digitalization of business processes are identified.

Keywords: digitalization, business process, service sector.

Тема цифровой экономики и цифровой трансформации в последние несколько лет была, пожалуй, самой обсуждаемой. Особенно это касалось развития цифровых технологий в сфере услуг. Одной из причин актуальности цифровой трансформации услуг стала пандемия. Данная ситуация создала толчок для более эффективного развития цифровых технологий не только в сфере услуг, но и в целом по всем отраслям экономики.

Цифровая трансформация – это стратегия, которая направлена на повышение производительности и, как следствие, повышение эффективности бизнес-процессов в целом. Трактовка данного термина в наши дни означает не только изменение текущего формата на цифровой, но также и создание новых бизнес-процессов, степень развития которых и является основным показателем конкурентноспособности [3].

Развитие цифровой экономики влияет на смену подхода в бизнесе: вместо детального заблаговременного проектирования приходит непрерывное экспериментирование. Если прежде продукция создавалась после длительного изучения рынка, инжиниринга, произведенного заранее, то сейчас применение цифровых технологий и быстрота рыночных изменений приводят к тому, что компании непрерывно осуществляют попытки к внедрению нововведений. Новые инструменты управления проектами позволяют создавать на предприятиях полноценные отделы, отвечающие за исследование и инновации. Цифровая трансформация должна спровоцировать оптимизацию бизнес-процессов и в целом повысить эффективность организации.

В сфере услуг каждый день виртуальные агенты, наделенные искусственным интеллектом, взаимодействуют с клиентами, используя аналитику больших данных, предоставляя персонализированные услуги и преобразуя цифровой клиентский опыт.

Новые технологии, такие как роботизированная автоматизация процессов, обработка естественного языка, облачные системы и искусственный интеллект, будут играть важную роль в замене ручных функций работников и систем цифровой трансформации [2].

Цифровая трансформация изменит как клиентский опыт, так и операции в сфере услуг. Стратегия цифровой трансформации начинается не с технологий, она начинается с того, что клиенты ставят на первое место, на основании этого – создаются пути клиента для каждого взаимодействия, а затем выстраиваются процессы и системы, обеспечивающие бесперебойную работу. Этот процесс потребует от организаций сферы услуг значительных финансовых вложений, а также сотрудничества между разными направлениями бизнеса, что является сложной задачей, поскольку такие предприятия обычно работают и разрабатывают продукты изолированно.

Важно отметить, что цифровая трансформация является длительным процессом, а не какой-либо разовый проект. При цифровой трансформации необходимо совершать небольшие шаги и продолжать итерацию и инновацию.

Одной из проблем для предприятий сферы услуг при совершении таких объёмных и серьёзных изменений является подготовка специалистов нужной квалификации. Важно не забывать, что прогресс не стоит на месте. Именно поэтому работникам необходимо непрерывно обогащать свои знания и умения в соответствии с нынешними реалиями. Задача руководителей здесь – суметь правильно мотивировать своих сотрудников, чтобы они смогли вовремя адаптироваться к сложности и скорости, которая необходима для того, чтобы не отставать от научного прогресса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Солодников С.Ю. Новые ресурсы экономической модернизации / С. Ю. Солодовников, Л. П. Васюченко, Ю. В. Мелешко, А. Н. Тур; под ред. С. Ю. Солодовникова. – Минск: БНТУ, 2016. – 324 с
2. Солодовников, С. Ю. Экономика рисков / С. Ю. Солодовников // Экономическая наука сегодня: сб. науч. ст. / БНТУ. – Минск, 2018. – Вып. 8. – С.16–55.
3. Клейнер, Г. Б. Интеллектуальная экономика цифрового века / Г. Б. Клейнер // Экономика и математические методы. – 2020. – т. 56. – № 1. – С. 18–33.
4. Абдрахманова Г.И. Индикаторы цифровой экономики: 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
5. 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.

Коровяковская К.Р.

студент 1 курса направления подготовки
40.04.01 Юриспруденция

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

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

Korovyakovskaya K.R.,

1st year student,
magistracy, 40.04.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

PhD, associate professor of Personnel
management Department

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

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АВТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В TELEGRAM

LEGAL REGULATION OF COPYRIGHT ACTIVITY IN TELEGRAM

Аннотация: в представленной работе заявлена проблема сохранения авторского права в мессенджерах. Данная проблема рассмотрена на примере Telegram-канала. Обоснована необходимость правового регулирования деятельности в мессенджерах.

Ключевые слова: правовое регулирование, авторское право, мессенджер.

Annotation: in the presented paper, the problem of copyright preservation in messengers is stated. This problem is considered on the example of the Telegram channel. The necessity of legal regulation of activity in messengers is substantiated.

Keywords: legal regulation, copyright, messenger.

Задуманный изначально как мессенджер для конфиденциального общения Telegram сегодня по функционалу перерос в полноценную социальную сеть, пользователями которой являются 700 миллионов человек в месяц. По количеству аудитории Telegram входит в пятерку самых популярных мессенджеров в мире. В 2021 году мессенджер Telegram внесён в реестр социальных сетей в России, сообщает Роскомнадзор РФ [1].

В феврале 2022 года Telegram хотя бы раз за месяц использовали около 54 млн человек в России, следует из данных «Mediascope» [2]. Часть людей используют его просто для общения — то есть в качестве мессенджера, обмениваясь текстовыми сообщениями, а также файлами. Остальные пользователи делают акцент на Telegram-каналах, количество которых особенно возросло на фоне проведения военной спецоперации. Так, сегодня свои каналы имеют СМИ, политики, различные деятели, обычные граждане, желающие делиться контентом с подписчиками. В связи с этим встаёт вопрос актуальности правового регулирования авторской деятельности в Telegram.

Рассмотрим его на примере работы Telegram-каналов крымского официального СМИ. Многие владельцы площадок, не задумываясь об ответственности, для повышения охватов аудитории и привлечения новых подписчиков выдают чужой контент за свой. Создавая уникальный контент и размещая его на своих площадках, авторы зачастую испытывают возмущение, когда его забирают другие каналы и подают от своего имени, не указав ссылки на первоисточник. К примеру, Telegram-канал «ЧП / Крым» [4] 23.03.2022 размещает у себя от своего имени (не репостом) полностью скопированный пост от того же числа Telegram-канала телеканала «Миллет» [5] о возмущении Сергея Аксёнова по поводу цен на продукты

на ялтинском рынке. Данный пост со словами Главы Крыма написан в ходе совещания о проблемных вопросах муниципалитета. Журналисты «Миллета» также опубликовали авторское фото, однако не наложили на него свой логотип, чем воспользовались администраторы «ЧП / Крым», разместив у себя точную копию чужого поста, а также указав гиперссылку под постом — на свой же канал.

Аналогичный случай произошёл и 25.03.2022 года, когда Telegram-канал «ЧП / Крым» снова украл пост у Telegram-канала телеканала «Миллет». Данная публикация посвящена тому, что 8 крымских предприятий готовы сеять рис. Посты вышли идентичными, скопировано всё — вплоть до смайликов. Подобная практика ежедневно встречается в Telegram. Что касается приведённых выше случаев, сотрудница телеканала «Миллет» с претензиями обращалась в специальный чат-бот Telegram-канала «ЧП / Крым», однако ответа не последовало, сообщение было просто проигнорировано. Таким образом, мы видим, что нарушаются принципы легитимности цитируемости, обозначенные в ГК РФ.

При обнаружении авторского контента, опубликованного без разрешения, Telegram позволяет фактическому владельцу контента сообщить об этом через электронный адрес dmca@telegram.org. Это может сделать только владелец авторских прав или его официальный представитель. Однако нет вероятности в том, что ответ будет результативным и вообще будет. Зачастую это связано с нехваткой времени и административных средств в условиях стремительно возрастающего количества каналов и контента. Ещё одним барьером является то, что жалоба будет рассмотрена только при пересылке документа, юридически подтверждающего факт нарушения авторских прав [3]. Таким образом, данный процесс затрудняют трата времени, а также бюрократические моменты. Особенности защиты авторских прав в интернете объясняются доступностью размещаемого контента и возможностью анонимных публикаций. Таким образом, авторы Telegram-канала скрывают данные о себе и анонимно публикуют у себя на площадке чужой контент.

Во времена возрастающей популярности мессенджеров и соцсетей встаёт вопрос необходимости разработки и принятия на государственном уровне законодательных актов, регулирующих деятельность Telegram как одного из наиболее популярных среди российского сегмента пользователей мессенджера, приравненного к полноценной соцсети. Закон целесообразно сделать по аналогии с принятым в марте текущего года «Законом о фейках», когда систематические нарушители авторских прав будут нести ответственность. «Закон о фейках» принят на фоне «вбросов» в информационное пространство в период проведения СВО. Также возросла и необходимость существования закона, регулирующего авторского права в Telegram — ведь доля этих «вбросов» производится именно благодаря возможности анонимного ведения каналов, а также в виду дальнейшего распространения другими каналами ложной и к тому же украденной информации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сайт «Telegram»: [Электронный ресурс]. URL: <https://telegram.org/> (Дата обращения: 05.10.2022)
2. Реестр социальных сетей Роскомнадзора: [Электронный ресурс]. URL: <https://530-fz.rkn.gov.ru/> (Дата обращения: 08.10.2022)
3. Гражданский кодекс Российской Федерации (ГК РФ) от 21 октября 1994 года: [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ (Дата обращения: 08.10.2022)
4. Telegram-канал «ЧП / Крым»: [Электронный ресурс]. URL: https://t.me/chp_crimea (Дата обращения: 08.10.2022)
5. Telegram-канал телеканала «Миллет»: [Электронный ресурс]. URL: <https://t.me/millettvcrimea> (Дата обращения: 08.10.2022)

Короленко Ю.Н.

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

Korolenko J.N.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

CURRENT ISSUES OF THE DEVELOPMENT OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN THE INDUSTRY OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В статье рассмотрены актуальные вопросы развития креативного человеческого капитала в промышленности Республики Крым, представлено авторское определение понятия «креативный человеческий капитал в промышленности» и ряд мероприятий для его формирования.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, промышленность, потенциал, производительность труда.

Annotation: The article deals with topical issues of the development of creative human capital in the industry of the Republic of Crimea, presents the author's definition of the concept of "creative human capital in industry" and a number of measures for its formation.

Key words: creative human capital, industry, potential, labor productivity.

На сегодняшний день состояние производственной сферы экономики Республики Крым характеризуется неравномерностью размещения имеющегося его природно-ресурсного, производственного, транспортного, трудового и социального потенциала, что определяет их специализацию и разделение по функциональным признакам на рекреационные, промышленные и аграрные субрегионы и усиливает диспропорциональность социально-экономического развития в пределах Республики Крым.

Весомую роль в развитии креативного человеческого капитала Республики Крым играет именно сектор промышленности. В связи с этим актуальным является выявление тенденций как экономического, так и социально-трудового характера с целью построения системы повышения как качественных, так и количественных показателей, характеризующих трудовые ресурсы региона. Вопросы построения системы повышения как качественных, так и количественных показателей рассматривали Е.А. Богомолова, Ж.В. Доможилкина, А.С. Смирнова [1; 2].

На территории республики осуществляют свою деятельность свыше 2000 крупных, средних и малых предприятий, включая индивидуальных предпринимателей, осуществляющих деятельность в промышленной сфере, ведущими предприятиями из них являются: «Черноморнефтегаз», АО «Крымский содовый завод», АО «Керченский металлургический завод», АО Завод «Фиолент», АО «Производственно-аграрное объединение «Массандра», Феодосийская судостроительная компания «Море», АО «Электромашиностроительный завод «Фирма СЭЛМА», ОАО «Симферопольсельмаш», ряд заводов по производству строительных материалов, ряд предприятий плодоовощной, плодоконсервной, маслобойно-жировой и винодельческой промышленности.

Наиболее крупнейшими отраслями промышленности являются пищевая промышленность (28%), химическая и нефтехимическая промышленность (19,1%), добывающая промышленность (17,5%), машиностроительная отрасль (17%).

На долю мелких отраслей промышленности следует отнести производство прочей неметаллической минеральной продукции (8,6%), производство и распределение электроэнергии, газа и воды (5%), металлургическое производство и производство готовых металлических изделий (2,9%) и прочие (1,9%) [4].

Предприятия промышленности Республики Крым обеспечивают рабочими местами более 100 тыс. чел., т.е. около 12% от общей численности занятого населения в регионе.

Предприятия промышленности Республики Крым обеспечивают рабочими местами более 5 тыс. чел., т.е. около 16% от общей численности занятого населения в регионе [1].

Рассмотрим динамику численности персонала по направлениям промышленности Республики Крым за период 2015-2021 гг. (таблица 1).

Таблица 1 - Динамика среднесписочной численности работников в Республике Крым по направлениям промышленности, чел.

Наименование отрасли	2015г.	2016г.	2017г.	2018г.	2019г.	2020г.	2021г.	Темп прироста 2021 г. к 2015 г., %
Добыча полезных ископаемых	2937	6563	5603	5794	5625	5691	5122	74,4
Обрабатывающие производства	31752	39870	37558	37956	37689	37689	35954	13,2
Обеспечение электрической энергией, газом и паром; кондиционирование воздуха	14067	15217	15317	14937	14793	15018	14906	5,9
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	8542	10105	10314	9492	9579	9633	9580	12,2
Итого	57298	71755	68792	68179	67686	68031	65562	14,4

Как видно из таблицы 1, динамика численности занятых трудовых ресурсов в промышленном секторе экономики Республики Крым постепенно возрастает: в 2021 году – 65562 чел., что на 8264 чел. больше в сравнении с 2015 годом, что указывает на рост привлекательности отраслей промышленности Крыма на рынке труда.

В современных реалиях динамический тренд производительности труда по видам отраслей промышленности Республики Крым неоднозначный, поскольку отрасли, которые характеризуются наибольшей численностью занятых трудовых ресурсов и наибольшим объемом реализации произведенной продукции, показывают невысокие результаты производительности труда и значения среднегодовой номинальной заработной платы. В частности, в отраслях обрабатывающей промышленности уровень производительности труда ниже, нежели в сфере обеспечения электроэнергией, газом и паром, также и величина номинальной заработной платы уступает по величине среднегодовой заработной плате в других отраслях, за исключением сферы водоснабжения.

Одним из важнейших экономических трудовых показателей, отражающим результативность трудовой деятельности, является производительность труда, в связи с этим стабильный ежегодный рост показателя в современном конкурентном мире возможен за счет формирования и управления креативным человеческим капиталом.

По нашему мнению, креативный человеческий капитал – это способность работника воспринимать окружающую его среду нестандартно, видеть ее возможности и скрытые угрозы, а также умение генерировать новые знания, стремление к обучению и всестороннему развитию.

Креативный человеческий капитал в промышленности – это инструмент инновационной и инвестиционной активизации, благоприятно отражающийся на конкурентоспособности отрасли в регионе. Однако в Республике Крым, беря во внимание выявленную тенденцию отставания темпов роста заработной платы от темпов роста производительности труда, можно сказать, что в промышленности региона сегодня происходит занижение стоимости рабочей силы, имеющей высокую профессиональную квалификацию.

С целью формирования креативного человеческого капитала, необходимого для развития промышленности Республики Крым необходим ряд мероприятий:

- выявлять и стимулировать активизацию креативных способностей трудовых ресурсов путем систематического применения в управлении командных и дискуссионных методов;
- активное использование в процессе управления персоналом промышленного предприятия инструментов брейнсторминга и «распрограммированного сознания»;
- инвестирование средств в создание эффективной системы подбора и найма креативных менеджеров и талантливых сотрудников;
- взаимодействие с учебными заведениями региона по профессиональной подготовке специалистов в области промышленности;
- создание системы межрегионального сотрудничества и обмена опытом между работниками промышленных предприятий на основе интерактивных технологий;
- формирование и регулярный пересмотр кадровой политики на промышленном предприятии с целью адаптации кадрового капитала к меняющимся условиям функционирования.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Богомолова Е.А. Анализ баланса трудовых ресурсов Республики Крым // Актуальные вопросы права, экономики и управления : материалы II Всерос. науч. конф. (Ульяновск, 24 апр. 2020 г.) / редкол.: Т.А. Макарова [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2020. – С. 48-56. – ISBN 978-5-907313-29-3. – Текст: непосредственный
2. Доможилкина Ж.В. Формирование и развитие кадрового потенциала в Республике Крым / Ж.В. Доможилкина, А.С. Смирнова. – Текст: электронный // АНИ: экономика и управление. 2018. №2 (23). — URL <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-i-razvitie-kadrovogo-potentsiala-v-respublike-krym> (дата обращения: 02.08.2022)
3. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю: официальный сайт. – 2022. - URL <https://crimea.gks.ru/folder/27565> (дата обращения: 09.08.2022). – Текст: электронный
4. Правительство Республики Крым: официальный сайт. – 2022. - URL <https://rk.gov.ru/ru/structure/941> (дата обращения: 08.08.2022). – Текст: электронный
5. Солодовников С.Ю. Трансформация занятости в промышленности сквозь призму постиндустриальной социальной парадигмы / С.Ю. Солодовников, Н.А. Симченко // Минерально-сырьевой комплекс: инженерные и экономические решения: сборник материалов XVII Международной научно-практической конференции, посвященной 100-летию БНТУ, 29 октября 2020 г. / Минск : БНТУ, 2020. – С. 241-242.

Кошевой А. О.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

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

Koshevoy A.O.,

*1st year student,
38.03.06 Trade business*

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

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

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ: ЕЁ СУЩНОСТЬ И ЗАЩИТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

INTELLECTUAL PROPERTY: ITS ESSENCE AND PROTECTION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: определена сущность интеллектуальной собственности, выделены ее виды и дана характеристика каждого из них; рассмотрена защита права интеллектуальной собственности в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: интеллектуальная собственность, цифровизация, права интеллектуальной собственности.

Annotation: the essence of intellectual property is defined, its types are singled out and the characteristics of each of them are given; the protection of intellectual property rights in the digital economy is considered.

Keywords: intellectual property, digitalization, intellectual property rights.

Для многих стран цифровизация предоставляет значительные возможности для экономического роста. В то же время в этих условиях повышаются риски, связанные с недобросовестным использованием объектов интеллектуальной собственности, трансфером и коммерциализацией результатов интеллектуальной деятельности, ростом киберпреступности и несанкционированным использованием личных данных.

Интеллектуальная собственность на сегодняшний день является одним из основных факторов развития цифровой экономики, что обуславливает необходимость изучения ее как экономической категории. В современной научной литературе представлены три подхода к определению сущности категории «интеллектуальная собственность»: экономико-правовой, социально-экономический и этико-экономический. В рамках первого подхода ИС имеет двойственный характер и представляет собой совокупность экономических и юридических отношений, которые присущи тому или иному обществу. С позиции социально-экономического подхода ИС представляет собой общественные отношения по обеспечению прав авторов и интересов общества при использовании результатов интеллектуальной деятельности в экономических целях. Наиболее полным в рамках данного подхода является определение, согласно которому ИС представляет собой социально-экономические отношения по поводу формирования, распределения, обмена, а также потребления

результатов творческой деятельности человека с одновременной фиксацией комплекса исключительных прав на интеллектуальные продукты. В соответствии с третьим, этико-экономическим подходом, акцент делается на том, что ИС имеет, прежде всего, духовную, а не материальную сущность, в связи с чем, ее собственник несет социальную ответственность перед обществом и должен постоянно самосовершенствоваться [1].

Видами интеллектуальной собственности принято считать: авторское право; патентное право; промышленная собственность; средства индивидуализации и др. Авторское право – одна из форм защиты интеллектуальной собственности, совокупность правовых норм, регулируемых отношений по поводу создания и использования произведений науки, культуры и искусства. Промышленная собственность – разновидность собственности, объектами охраны которой являются: полезные модели, товарные знаки промышленные образцы, знаки обслуживания, наименования места происхождения товаров и т.д. Патент – это исключительное право на изделие или процесс, который, как правило, представляет собой новый способ выполнения того, или иного действия или предлагает новое техническое решение задачи. Средства индивидуализации – обозначения, при помощи которых коммерческие фирмы и их продукция идентифицируются среди множества других подобных объектов, приобретают уникальность. К их видам можно отнести: фирменное наименование, коммерческое обозначение, товарный знак, наименование места происхождения товара [2].

К объектам интеллектуальной собственности относятся результаты творческих усилий человеческого ума, которые приобретают правовое оформление и возможность охраны с помощью юридических законов: произведения науки, литературы и искусства, программы для электронных вычислительных машин, базы данных, фонограммы, изобретения, полезные модели, промышленные образцы, селекционные достижения, топологии интегральных микросхем, ноу-хау, фирменные наименования, товарные знаки [3].

В России последние годы стали прорывными в области интеллектуальной собственности. Прежде всего, речь идет об отраслях, где продукты создаются благодаря творческому потенциалу человека и которые расширяются в основном за счет использования интеллектуальной собственности, независимо от того, каким набором прав (авторским правом или патентом) она характеризуется. Это так называемые креативные индустрии. Отметим, что к креативным индустриям относятся: промышленный дизайн, архитектура, кино, телевидение, разработка компьютерных систем. Быстрое развитие новых отраслей и способов монетизации их продукции является логическим следствием цифровизации. Известно, что динамика роста ВВП и глобальных показателей конкурентоспособности национальной экономики напрямую зависит от следующих факторов: гражданского использования результатов интеллектуальной деятельности, размера их стоимости и скорости использования. Вклад креативных индустрий в мировой ВВП составляет около 3%. В то же время за последние 10 лет оборот креативных продуктов вырос более чем вдвое. По данным Российского экспортного центра, в Российской Федерации в 2017 году доля креативных индустрий в общем объеме ВВП составляла 0,5% и, как ожидается, увеличится в несколько раз к 2025 году. Значимость интеллектуальной собственности и цифровой инфраструктуры оборота интеллектуальных прав возрастет, определяя рост национальной экономики. Интернет-технологии продолжают расширять возможности правообладателей, предоставляя им дополнительные технические средства для защиты и мониторинга использования интеллектуальной собственности, защищенной авторским правом. Истоки этого лежат в развитии глобальных цифровых сетей, более 70% трафика которых приходится на перемещение интеллектуальной собственности. Ввиду этого, наиболее важными направлениями трансформации сферы интеллектуальной собственности являются: повышение грамотности населения и бизнеса в области ИС; совершенствование нормативно-правовой базы в области создания, использования и защиты ИС; стимулирование создания интеллектуальной собственности; разработка и внедрение новых цифровых технологии управления интеллектуальной собственностью; учет и защита прав авторов и других правообладателей в цифровой среде [3].

С развитием цифровых технологий продукты инновационного производства, творческих индустрий становятся очень уязвимыми для нелегального использования.

Российское патентное ведомство в рамках национальной программы «Цифровая экономика РФ» реализует проекты по созданию информационных систем по регистрации и охране прав на объекты ИС. Роспатент разрабатывает новые программные системы, ключевыми особенностями которых является ориентация на платформенные решения и применение сквозных технологий. Государственная информационная система поддержки управленческих решений в сфере ИС предоставляет возможности выполнения анализа по различным индикаторам патентной активности в России и в мире в разрезе приоритетных направлений развития науки и техники [4].

Наряду с патентованием и лицензированием объектов ИС научные открытия и изобретения поступают в экономический оборот посредством публикации научных статей, проведения научно-практических конференций, подготовки проектной документации, обмена лабораторным персоналом с внешними организациями, имеющими потребности в выполнении научно-исследовательских работ, заключения соглашений о сотрудничестве, проведения мероприятий по поиску технологий двойного назначения. Несанкционированное копирование и скачивание, нарушающие интеллектуальные права, могут снизить стимулы для авторов и оказать разрушительное воздействие на научно-исследовательскую деятельность. Необходимо стимулировать постановку на учёт и распоряжение интеллектуальными правами в России. Одной из причин низкой активности является то, что инвесторы не вкладываются в отечественные результаты интеллектуальной деятельности, а приобретают за рубежом готовые решения и продают их в России.

Таким образом, внедрение цифровых технологий помимо очевидных преимуществ включает в себе новые возможности для роста киберпреступности и несанкционированного использования объектов интеллектуальной собственности. В этой связи необходимо использовать комплексный подход, включающий социологические, технологические и юридические инициативы и меры по защите прав на объекты ИС. Дальнейшее развитие права ИС, а также цифровой экономики и бизнеса, основой которых оно является, зависит от решений государства и общества. Необходима максимальная открытость баз данных для различных субъектов, в том числе государственных органов, с целью информирования о том, какие объекты находятся под охраной. Например, интеграция с базами данных Таможенной службы, МВД России позволит эффективно отслеживать нарушения и фиксировать их. При этом важно со стороны государства стимулировать, а не ограничивать сферу интеллектуальной собственности. Это позволит институту интеллектуальной собственности в современной России стать катализатором инновационных процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Прокопец Н. Н. Методологические подходы к исследованию интеллектуальной собственности как экономической категории в информационной экономике // Теория и практика общественного развития. – 2015. – № 11. – С.100-103. URL: <http://cyberleninka.ru>
2. Регистрация объектов интеллектуальной собственности. URL: <https://nris.ru/deposits/registraciya-obuektov-intellektualnoj-sobstvennosti/>
3. Агамагомедова С. А. Развитие института интеллектуальной собственности в условиях цифровизации экономики / С. А. Агамагомедова, Н. А. Надькина. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-instituta-intellektualnoy-sobstvennosti-v-usloviyah-tsifrovizatsii-ekonomiki>_(дата обращения 16.10.2022)
4. Гаврилюк А. В. Интеллектуальная собственность в цифровой экономике: теоретические и практические аспекты // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2021. – № 2. – С. 20-33.

Кравцова К.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*

Kravtsova K.A.,

*4rd year students,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

LABOR MOTIVATION AS A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF THE PERSONNEL MANAGEMENT PROCESS IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается мотивация труда как фактор повышения эффективности процесса управления персоналом, стимулирование персонала, материальный и нематериальный вид мотивации персонала.

Ключевые слова: Персонал, управление персоналом, организация, мотивация, стимулирование, материальный вид мотивации, нематериальный вид мотивации.

Annotation: This article discusses labor motivation as a factor in improving the efficiency of the personnel management process, personnel stimulation, material and non-material types of personnel motivation.

Keywords: Personnel, personnel management, organization, motivation, stimulation, material type of motivation, non-material type of motivation.

Мотивация труда занимает главное место в управлении персоналом, так как именно она является причиной эффективной работы в организации. Главной задачей руководства персонала в организации является ориентация работников на повышение эффективности работы. Значит, это говорит о том, что мотивация и стимулирование персонала является главной составляющей управленческой деятельности в целом. Именно мотивация и стимулирование персонала в полной мере помогают найти индивидуальный подход к каждому сотруднику той или иной организации. Они помогают реализовать личностный потенциал руководства организации, а также всех сотрудников для достижения всех целей организации.

Существует два вида мотивации: материальная и нематериальная.

Материальная мотивация – система дополнительных выплат, надбавок и бонусов, которые организация готова предложить своим сотрудникам за достижение высоких результатов и за соблюдение всех внутренних правил предприятия. Материальная система мотивации играет значительную роль в управлении персоналом, так как она помогает сохранить на предприятии квалифицированных сотрудников, стимулирует работников к повышению производительности труда, а это в первую очередь ведет к тому, чтобы снизить затраты на поиск, подбор, отбор и адаптацию вновь принятого персонала организации.

Большинство работодателей (68%) считают самым эффективным способом мотивации регулярные выплаты премий сотрудникам. Это следует из опроса, проведенного сервисом «Работа.ру» и «Сбер НПФ» [2].

Нематериальная мотивация – система методов повышения эффективности работы персонала без их прямого денежного поощрения. К нематериальной мотивации можно отнести: карьерный рост, повышение квалификации, персональная публичная похвала, соревнования, комфорт и атмосфера в коллективе, поддержание корпоративного духа, гибкий график, дополнительные выходные дни, свобода действий. В таблице 1 представлены виды нематериальной мотивации.

Таблица 1 – Виды нематериальной мотивации

Вид	Описание
Психологическая	Качество коммуникаций непосредственно зависит от доброжелательного климата в команде, который должен быть сбалансирован, учитывая все психотипы и интересы сотрудников коллектива.
Социальная	К данному типу можно отнести медицинское страхование, планирование карьеры, личное и профессиональное развитие.
Моральная	Этот вид стимулирования основан на потребности людей в уважении и признании.
Организационная	К данному типу относятся административно-хозяйственные меры, создающие комфортные условия труда и отдыха для сотрудников.

Источник: составлено автором

По данным исследования агентства Odegers Berndtson, главные мотиваторы для российских топ-менеджеров –признание и похвала от окружающих (для 52% управленцев-мужчин и 38% женщин), затем идет жажда власти, а следом – желание вызова и преодоления. Деньги не выступают главным мотивирующим фактором [1]. Однако, стоит отметить тот факт, что нематериальное стимулирование будет адекватно восприниматься персоналом только в том случае, если они получают справедливое материальное стимулирование в виде заработной платы, на величину которой работники смогут влиять самостоятельно, в соответствии с достигнутыми целями.

Таким образом, можно сказать, что значение мотивации в рамках современных систем управления персоналом несомненно велико, ведь именно мотивация заставляет работника трудиться с максимальной отдачей, что гарантирует эффективность деятельности организации. Стоит сказать, что материальный вид стимулирования чаще всего используют руководители организаций, чем нематериальный вид.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бонусы и полная свобода: подводные камни мотивации топ-менеджеров [Электронный ресурс]. // РБК Pro. – Режим доступа: <https://pro.rbc.ru/demo/5f5b65949a7947ffa83dd555> (дата обращения 06.10.2022).
2. Работодатели назвали самые эффективные способы мотивации сотрудников [Электронный ресурс]. // РБК. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/rbcfreenews/60d1ec0f9a7947dbec24cb2d> (дата обращения 06.10.2022).

Краковецкая И.В., Редчикова Н.А.

д.э.н., профессор кафедры стратегического менеджмента и маркетинга

к.э.н., доцент кафедры стратегического менеджмента 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

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОМУ ПОТРЕБЛЕНИЮ И ПРОИЗВОДСТВУ В ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТА

DESIGNING A LERNING SYSTEM FOR RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION IN THE UNIVERSITY'S DIGITAL ECOSYSTEM

Аннотация: В условиях глобальных вызовов развитие систем обучения идет параллельно с формированием новых экономических моделей, которые связаны с возможностями Индустрии 4.0, ESG-трансформацией и устойчивым развитием.

Сегодня образовательные организации являются центрами, формирующими повестку в области устойчивого развития и обеспечивающими данную концепцию. Создание многоуровневой модели обучения устойчивому (ответственному) потреблению и производству может стать средством достижения поставленных целей.

Ключевые слова: Ответственное производство и потребление, устойчивое развитие, ESG-трансформация, цифровая экосистема университета, цифровые платформы.

Annotation: In the face of global challenges the development of learning systems goes concurrently with the designing of new economic models that are associated with the capabilities of the Industry 4.0, ESG transformation and sustainable development.

Today, educational institutions are the centers that form the sustainable development agenda and provide this concept. Creating of a multi-level learning model in sustainable (responsible) consumption and production can become a means to achieve the set goals.

Keywords: Responsible production and consumption, sustainable development, ESG transformation, university's digital ecosystem, digital platforms.

Сегодня, в условиях «смутного времени», важнейшей задачей, стоящей перед современным обществом, является поиск механизмов восстановления экономики и преодоления неравенства в условиях энергетического и продовольственного кризиса, вызванных пандемией COVID-19 и критически сложной геополитической ситуацией. Оптимистичные перспективы многие эксперты и ученые из разных стран мира связывают с возможностями цифровой революции, ESG-трансформацией и устойчивым развитием [3].

Последствия применения традиционной линейной экономической модели (коричневой экономики): истощение ресурсов, рост отходов и загрязнение окружающей среды в самой ближайшей перспективе могут запустить необратимые процессы, которые

приведут к разрушению экосистемы нашей планеты. Именно поэтому в условиях глобальных вызовов развитие новых экономических моделей: циркулярной экономики, экономики совместного пользования, экономики экосистем, платформенной экономики является крайне актуальной задачей.

Проблемы и перспективы перехода современного общества на принципы экономики замкнутого цикла в условиях цифровой трансформации и изменяющихся потребностей отражены в исследованиях ученых, таких как Н.А. Симченко и С.Ю. Цёхла. Авторы отмечают, что переход на новые принципы хозяйствования потребует значительных усилий и инновационных преобразований [4, с. 68].

Согласно исследованиям аналитиков Московской школы управления «Сколково» в ближайшие десять лет прогнозируется рост ответственности у руководителей и менеджеров компаний как за свой бизнес (сотрудников, клиентов и др.), так и за устойчивость окружающей бизнес-среды. Все вышесказанное актуализирует особую значимость «мягких навыков», таких как экологическое мышление, инклюзивность, ответственное лидерство, партнерство [1, с. 6].

В своих исследованиях И.Н. Молчанов подчеркивает ключевую роль образования в составе факторов, влияющих на темпы экономического роста [2, с. 257]. В свою очередь, образовательные организации призваны сыграть решающую роль в формировании концепции образования для устойчивого развития. Именно на базе современных высших учебных заведений может быть создана многоуровневая модель обучения устойчивому (ответственному) потреблению и производству.

В целях изучения уровня осведомленности о тренде ответственного потребления и производства и ответственных практиках авторами исследования был проведен опрос студентов российских вузов – участников всероссийской студенческой олимпиады по предпринимательству и менеджменту, проводимой на базе Томского государственного университета. Результаты опроса свидетельствуют о высокой степени осведомленности респондентов (более 77%) о содержании тренда ответственного потребления и производства. На рисунке 1 представлены ответы респондентов относительно их участия в практиках ответственного потребления.

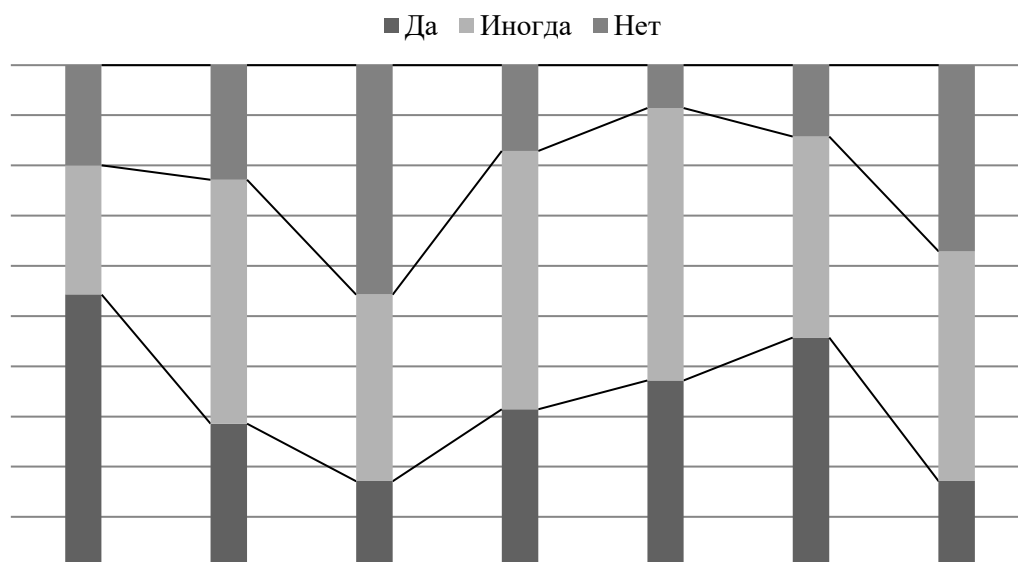


Рисунок 1 – Участие респондентов в практиках ответственного потребления

Так, наиболее активно респонденты участвуют в следующих практиках: ресурсосбережение, использование при совершении покупок многоразовой тары, покупка товаров местных производителей, а также эко-товаров и товаров из переработанных материалов.

Анализ кейсов российских и зарубежных вузов позволил выявить существующие программы, дисциплины, посвященные тематике устойчивого развития, ESG-стратегиям, а также ответственным практикам в сфере потребления и производства. Тем не менее, сегодня в системе высшего образования отсутствует комплексная многоуровневая обучающая модель, позволяющая применять комплексный подход для формирования и развития навыков ответственного потребления на протяжении всей жизни на всех уровнях образования.

Создание российской цифровой платформы «Sustainable University: Transform Our Life» и системы цифровых медийных проектов для интеграции модели непрерывного обучения в открытую цифровую экосистему отечественных университетов предоставит возможность вовлечения колоссального количества стейкхолдеров в процесс создания общей ценности, а также использования синергетических эффектов от платформенно-сетевого взаимодействия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Конанчук Д. Сила мягких навыков / Д. Конанчук, А. Фурсова // Большие идеи. – [Б. м.], 2021. – URL: <https://big-i.ru/karera/lichnye-kachestva-i-navyki/sila-mygkikh-navykov> (дата обращения: 16.02.2022). – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
2. Молчанов И.Н. Образование в эпоху цифровой трансформации // Сборник трудов международной научно-практической конференции «Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики (Симферополь, 23 ноября 2021 г.) / Под науч. ред. д.э.н., профессора Н.А. Симченко. – Симферополь: ИТ «АРИАЛ», 2021. – 413 с.
3. Сдвиг конъюнктуры: бизнес определил ключевые вызовы смутного времени. Отвечают ли новой повестке программы бизнес-образования? // Московская школа управления СКОЛКОВО – [Б. м.], 2021. – URL: <https://www.skolkovo.ru/longread/sdvig-konyunktury-biznes-opredelil-klyuchevye-vyzovy-smutnogo-vremeni/> (дата обращения: 07.10.2022). – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей.
4. Симченко Н.А., Цёхла С.Ю. Теория циркулярных экономических систем: концептуальный дискурс // Теоретическая экономика. – 2021. – №2(74). – С.66-72.

Краснопольская А.И., Недвига А.Р.
студенты 3 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

Krasnopol'skaya A.I., Nedviga A.R.,
3rd year students,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.,
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ: ПРЕИМУЩЕСТВА И ТРУДНОСТИ ВНЕДРЕНИЯ

DIGITALIZATION OF HR PROCESSES: ADVANTAGES AND DIFFICULTIES OF HARM

Аннотация: в статье описаны возможности применения цифровых технологий в сфере HR. Описаны преимущества цифровизации современных компаний, а также представлены причины медленной цифровой трансформации некоторых отечественных организаций.

Ключевые слова: Цифровизация, HR, управление персоналом, экономика.

Annotation: the article describes the possibilities of using digital technologies in the field of HR. The advantages of digitalization of modern companies are described, as well as the reasons for the slow digital transformation of some domestic organizations.

Key words: Digitalization, HR, personnel management, economics.

Цифровизация – это введение цифровых технологий в различные сферы жизнедеятельности человека: индустрию, народное хозяйство, культуру, образование и многое другое.

В современных реалиях цифровизация охватила практически все стороны жизни общества. В условиях глобализации и ужесточения конкуренции предприятия и компании активно используют преимущества новейших технологий. С учетом своих возможностей они трансформируют свои бизнес-процессы в цифровой вид. Исключением не является и сфера управления персоналом. Сегодня без автоматизации HR-процессов почти невозможно построить эффективную работу любых компаний. Россия в свою очередь старается выделить больше сил на развитие цифровой инфраструктуры, но данному процессу препятствуют определенные проблемы:

—отсутствие соответствующих специалистов или кадров, способных освоить цифровые технологии. При трансформации должна изменяться не только сама компания, но и сами ИТ-специалисты (ИТ-кадры). Им необходимо приобрести определенные навыки и знания для работы в измененной новой среде. Большинство российских компаний не обладают подобными навыками, малое количество специализированных кадров под данную область (бизнес-аналитика, кибербезопасность и т.п.);

—страх неудачной реализации проектов по трансформации, сложность воплощения. Каждый отдельный отдел в фирме использует свои определенные цифровые инструменты.

Это и вызывает сложности при внедрении цифровых инноваций, так как все системы начинают насаиваться друг на друга, что ведет к уменьшению продуктивности. Мониторинг и переключение между системами для выполнения отдельных бизнес-функций будут перегружать специалистов и сотрудников;

— угроза безопасности. Во всех российских компаниях постоянно идет вопрос о том, как обезопасить себя от кражи конфиденциальной информации до потери информации, вследствие, технических неполадок.;

— неготовность компаний к трансформации. Их причинами могут быть: ограниченный бюджет, не готовность сотрудников к резким изменениям. [1]

Управлять кадрами в таком смешанном формате довольно непростая задача, не учитывая то, что также необходимо соблюдать санитарные нормы и отслеживать количество сотрудников предприятия. Цифровая модификация — это больше, чем просто автоматизация процессов. Прогрессивные ИТ-системы помогают качественно организовать бизнес-процессы в компании, такие как:

- процесс адаптации персонала на новом рабочем месте;
- вовлеченность и распространение главной миссии компании среди команды;
- формирование целей, оценка, обучение и развитие сотрудников;
- карьерное продвижение сотрудников и создание кадрового резерва;
- с помощью инструментов анализа данных, нацеленных на прогнозирование будущего поведения объектов и субъектов улучшать эти процессы в дальнейшем.

Искусственный интеллект в современном мире можно считать полноценным сотрудником отдела кадров. Он сегодня используется не только для поиска и найма новых кадров, но и для принятия решений в области сопричастности и улучшенной производительности персонала.

В данный момент времени, в условиях непрерывно меняющегося контекста актуальных задач, имеется высокая потребность в упреждающих действиях для выявления грядущих пробелов в важных и нужных навыках у сотрудников. Объединяя все сведения по организации с помощью искусственного интеллекта, менеджеры по персоналу могут получить:

- особо точные прогнозы потенциальной нехватки навыков на основе нынешних тенденций в компании;
- стратегию обучения персонала с точки зрения получения необходимых навыков.

Накапливая достаточное количество информации о каждом сотруднике, его должности и его умениях, алгоритмы машинного обучения могут предоставлять рекомендации по обучению работников и формированию их карьерной лестницы.

Автоматизированная подготовка, чат-боты имеют все шансы усовершенствовать коммуникацию, а также увеличить эффективность работы. Согласно мониторингам, к 2022 г. они станут внедрены более чем в 50% фирм. [2] Вместе с поддержкой данного инструмента предпринимательство может снизить нагрузку в HR-отделы. В управлении персоналом стремительно вводятся технологические процессы виртуальной (VR) а также дополненной реальности (AR) с целью контроля высококлассных способностей, проведения экскурсий по офису. Новейшие числовые приборы дают возможность работникам, а также нанимателям приобретать постоянную, а также последовательную обратную связь в порядке реального времени, изучать возможности становления, а кроме, того увеличивать вовлеченность работников в процесс работы, а также увеличивать их эффективность. Вовлеченность зависит от множества важных условий внутри компании: от льгот, а также вознаграждений до команды, а также атмосферы в офисе. Умные системы имеют все шансы обучаться в предыдущих шаблонах, а также устанавливать базовые условия вовлеченности с целью каждой характеристики и устанавливать структуру текучести кадров на базе ожиданий и неудовлетворенности работников. Что касается планирования преемственности, то ИИ может помочь сопоставить возможных преемников с профилем должности. Алгоритмы помогают продвигать конкретного человека по службе, предсказывая вероятность его успеха на будущей должности.

Работа с кадрами всегда требует прогноза. В этом плане прекрасно себя демонстрирует компетентностный подход, используемый в интеллектуальной системе управления персоналом Univertus: на базе целей и задач должности умная система сформировывает ее целевой вид — набор навыков, требуемых с целью выполнения основных задач должности.[3] А с противоположной стороны, на базе личностных качеств, компетенций, навыка и достижений формируется числовой двойник работника. Оба профиля приравниваются, для того чтобы установить перечень таких компетенций, которые требуют развития. А далее интеллектуальная система формирует персонализированную программу изучения вместе с динамическим мониторингом и стабильной обратной связью вместе с работником.

Главным предназначением системы считается помощь принятия административных решений, так как в синергии с технологией числовых двойников именно она дает возможность не только трудиться вместе с актуальной информацией о состоянии кадровых ресурсов, однако и вместе с поддержкой алгоритмов предиктивной аналитики формировать прогнозы результативности сотрудников, составлять мониторинги необходимых вложений в подготовку и развитие работников таким образом, чтобы они имели возможность выполнять собственные цели.

Цифровой двойник в данном случае выполняет роль модели сотрудника, воспроизводящей его рабочее поведение и достижения. Это позволяет системе имитировать процесс обучения с заданными характеристиками потенциальной должности и изначальными условиями — компетенциями, эффективностью выполнения целей, способностью к обучению, мотивацией и историческими данными о сотруднике. Всего используется свыше 300 характеристик, которые формируют полноценный цифровой образ специалиста. Кроме того, анализируется цифровой след сотрудника, регулярно проводятся опросы как самих специалистов, так и их руководителей, и коллег.

Сегодня цифровизация сферы HR активно проникают в работу отделов по управлению персоналом в самых разных отраслях. И дело не в пресловутой погоне за трендами или желании сократить штат. У HR-специалистов появляется возможность освободиться от лишней загрузки и заняться более «человеческими», креативными задачами, связанными с мотивацией работников, улучшением условий труда, поиском талантов и удержанием ценных кадров. Результаты таких преобразований можно оценить, как с помощью сэкономленных средств, так и освободившихся временных и человеческих ресурсов на производстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бурнакова, Д. В. Проблемы внедрения цифровых инноваций в современных российских компаниях / Д. В. Бурнакова, Е. В. Бекушева // Научное обозрение. Педагогические науки. – 2019. – № 2-2. – С. 23-25. – EDN ZUNY TZ.
2. Бен Юбэнкс Искусственный интеллект для HR. - 2-е изд. - 2018. - 256 с.
3. Баринова, А. Н. Компетентностный подход к оценке персонала в условиях инновационного развития организации / А. Н. Баринова, Н. А. Румянцева, Н. Е. Гриценко // Новая наука как результат инновационного развития общества: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 17 частях, Сургут, 22 апреля 2017 года. – Сургут: Общество с ограниченной ответственностью "Агентство международных исследований", 2017. – С. 81-82. – EDN YQXUNX.

Крупко Н.А., Пенеджи К.М.

*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

Krupko N.A., Penedzhi K.M.

2 year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ СВЯЗИ С КЛИЕНТАМИ

DIGITAL CUSTOMER CONTACT

Аннотация: В статье рассматривается влияние цифровой трансформации услуг, как драйвера мирового общественного развития, обеспечивающего повышение эффективности экономики и улучшение качества жизни.

Ключевые слова: Цифровая трансформация, сфера услуг, тренды, CRM, связь, рассылка, звонки.

Annotation: The article discusses the impact of the digital transformation of services as a driver of global social development, which ensures an increase in the efficiency of the economy and an improvement in the quality of life.

Key words: Digital transformation, services, trends, CRM, communication, mailing, calls.

Тема цифровой экономики и трансформации в последние несколько лет была самой обсуждаемой и, пожалуй, самой дискуссионной. Особенно это касалось развития цифровых технологий в сфере услуг. Наверное, ни одна из отраслей экономики не развивалась так стремительно, используя цифровой формат, как услуги. Компаниями активно начали разрабатываться цифровые стратегии, на которые возлагались большие надежды [1].

Цифровая трансформация, очевидно, должна спровоцировать оптимизацию бизнеспроцессов и повысить эффективность организаций. Но на это потребуются дополнительные средства, которые многие предприятия в условиях кризиса не могут позволить себе выделить. Решать, что в этой ситуации важнее придется каждому предприятию самостоятельно, причем ошибиться – означает потерять конкурентоспособность и уйти с рынка.

В сфере услуг каждый день виртуальные агенты, наделенные искусственным интеллектом, взаимодействуют с клиентами, используя аналитику больших данных, предоставляя персонализированные услуги и преобразуя цифровой клиентский опыт (КО).

Также успешными инструментами связи с клиентами являются:

- Контакт-центры - инструмент взаимодействия с клиентами. Поступивший звонок или запрос направляется менеджеру или работнику контакт-центра (в частном случае, Call-центра), затем обрабатывается в соответствии с существующими правилами.

В задачи сотрудника входит сбор и занесение информации в клиентскую БД. Начиная

с этого момента, компания принимает на автоматизированную обработку данные о контактном лице в соответствии с ФЗ-152 "О защите персональных данных".

На российском рынке для оснащения КЦ представлены решения отечественных интеграторов, оборудование и ПО зарубежных вендоров (Cisco, Avaya, Panasonic, Polycorn).

К примеру, компания Cisco предлагает оборудование для контакт-центров с IP-телефонией на базе решения Cisco Unified Communications. Удобство решения состоит в создании единой среды, объединяющей возможности компьютерной инфраструктуры и телефонных систем. Рабочее место оператора контакт-центра, оснащенное рабочей станцией, телефоном и гарнитурой, имеет доступ к среде с действующими ИС предприятия.

В контакт-центрах звеном, связывающим бизнес с клиентами, является оператор, выполняющий обзвон, отвечающий на телефонные звонки, заполняющий формы, отрабатывающий продающие сценарии.

- Чат-боты - интеллектуальные каналы для текстового и голосового общения. Контакт-центры часто работают в условиях перегрузки. Ситуация, когда все операторы заняты, приводит к потере вызовов — это плохо, поскольку звонки и запросы теряются, а качество обслуживания клиентов падает. Развивающейся технологией, способной в ближайшее время потеснить человека-оператора, являются чат-боты - интеллектуальные диалоговые программы, предназначенные для ведения текстового или голосового общения.

Интеллектуальное диалоговое ПО снижает время ожидания отклика. За счёт применения ботов уменьшается число сотрудников КЦ, экономится фонд оплаты труда. Как текстовые, так и голосовые (понимающие естественный язык) ЧБ не предназначены для поддержания разговоров на произвольные темы. Чтобы применение ЧБ было возможным, их предварительно обучают на представительном наборе паттернов (голосовых, текстовых), относящихся к области специализации компании, — в этом главная сложность.

Телекоммуникационный сектор имеет решающее значение в мире ИТ, где доминируют облачные и мобильные технологии. В мире телекоммуникаций беспроводная передача данных уже является крупнейшим сегментом рынка с точки зрения мировых расходов и по-прежнему остается самым быстрорастущим сегментом. В то же время ценовые войны между поставщиками мобильных данных способствуют развитию облачных и мобильных сервисов.

Из вышеизложенного, можно сделать вывод, что потенциальные выгоды от успешной цифровой трансформации сферы услуг ограничиваются только степенью, с которой предприятия включают новые технологии и возможности в основу своих бизнес-моделей. Очевидным преимуществом является экономия затрат, которая может быть значительной в сочетании с быстрой окупаемостью инвестиций (ROI), которую могут обеспечить многие новые цифровые технологии. Кроме того, целый ряд исследований показывает, что эффективность бизнес-процессов и лояльность клиентов имеют сильную корреляцию, и больше всего от этого выигрывают фирмы, которые используют цифровые технологии [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Попов Н.А. Оптимизация производственных процессов в условиях цифровизации // Стратегические решения и риск-менеджмент. 2019. - Т. 10. - № 1. - С. 28-35
2. Kai Pflanz (VDI/VDE-IT) Elina Griniece (Technopolis Group) Framework Conditions to Support Emerging 86 СПбГЭУ Industries in the Area of Digital-based Services. 2015 (Дата обращения 01.10.22).

Кудрявцева Е.Ю.

*магистр 1 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

Kudryavtseva E. Y.,

1st year student

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Kuzmina O. M.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВОЗМОЖНОСТИ HR-АНАЛИТИКИ В ЭПОХУ АВТОМАТИЗАЦИИ

HR ANALYSIS POSSIBILITIES IN THE AGE OF AUTOMATION

Аннотация. В работе проанализированы основные положения исследований, рассматривающих сущность HR-аналитики. Выявлены возможности HR-аналитики в направлениях системы по управлению персоналом в организациях и приведены примеры внедрения инструментов HR-аналитики в различных компаниях.

Ключевые слова: HR-аналитика, управление персоналом, автоматизация.

Annotation. The paper analyzes the main provisions of studies that consider the essence of HR analytics. The possibilities of HR analytics in the directions of the personnel management system in the organizations are identified and examples of the implementation of HR analytics tools in various companies are given.

Keywords: HR analytics, personnel management, automation.

Служба управления персоналом на сегодняшний день совершенствуется и меняет свои функции. При этом на первый план выдвигается стратегическое управление персоналом, при применении которого нельзя полагаться только на опыт и интуицию. Эффективное решение поставленных стратегических задач требует применения актуальных инструментов управления, в частности инструментов HR-аналитики. Руководители отдела кадров могут использовать анализ данных о своем персонале, чтобы изучать, реагировать и прогнозировать поведение, тенденции и рыночные факторы.

В настоящее время существует немало исследований в научной литературе, посвящённых HR-аналитике. Так Н. К. Яворский отмечает, что HR-аналитика состоит из двух основных элементов [13]:

- сбор, обработка, нормализация и анализ данных с помощью математических моделей;
- определение основных причин кадровых проблем и поиск путей для их решения.

Исследователи О. Л. Чуланова и О. П. Свиридова трактуют данное понятие как технологию по анализу информации о персонале, который, в свою очередь, помогает HR-специалистам принимать важные стратегические решения [12].

М. Е. Романова выделяет определенные черты HR-аналитики, которые позволяют отличить её от других методов статистического анализа данных [6]:

- многонаправленность HR-аналитики, при которой она помогает в решении не только проблем деятельности HR-специалистов, но и всех бизнес-проблем организации;

– системный анализ больших массивов данных (Big Data), которые поступают, как и в различных форматах, так и из различных источников. Поэтому анализируются и корпоративные базы данных, и базы данных государственных органов, и социальные сети, а также иные источники;

– применение при обработке данных новых, прогрессивных инструментов и методов, таких как методы математической лингвистики, статистического анализа, искусственного интеллекта, предиктивной аналитики, краудсорсинга и другие;

– помощь в разработке моделей прогнозирования влияния принятых управленческих решений в области управления персоналом на бизнес-показатели организации;

– применение для наглядности показателей современных инструментов визуализации, таких как диаграммы, графики и другие.

Проанализировав данные исследования, можно заключить, что HR-аналитика представляет собой технологию по сбору, обработке и анализу данных о персонале, реализуемую с помощью прогрессивных инструментов и методов для формирования качественных решений по кадровым вопросам.

Возможности HR-аналитики в управления персоналом разнообразны. Она полезна в таких трех основных направлениях, как:

1) набор персонала – HR-аналитика может предоставить ответы на вопросы о поиске идеальных для организации кандидатов. Так, платформы: E-Staff [8], Experium [2], FriendWork Recruiter [10], HuntFlow [7], AmazingHiring [9] осуществляют поиск резюме на сайтах, в социальных сетях, анализируют кандидатов на основе их аккаунтов и содержащейся информации в найденных резюме и производят составление портрета кандидата. Примером использования возможностей HR-аналитики в области поиска идеальных для организации кандидатов выступает ПАО «МегаФон», в котором на основе метода анализа данных была запущена программа «Цифровой подбор линейного персонала» [11]. Благодаря применению HR-аналитики личностных и профессиональных качеств кандидатом был составлен портрет «идеального» сотрудника компании. Это позволило укомплектовать штат компании на 98% и существенно сократить затраты на подбор и обучение персонала;

2) вовлеченность сотрудников – регулярные исследования вовлеченности позволяют собирать данные о том, какие проблемы сейчас беспокоят персонал, и исходя из этого планировать дальнейшие HR-активности, снижая уровень текучести кадров. Например, пульс-опросы от платформы «TalentTech Вовлечённость» помогли руководителям и сотрудникам «Ленты», «Связи» и 12 STOREEZ выявить и сгладить негативные эффекты от массового перехода на удалённую работу [5]. Также с проблемами в данном направлении столкнулась компания Хегох, в которой наблюдалась высокая текучесть сотрудников в call-центрах. Применив аналитику Big Data они выявили основную причину увольнения сотрудников – удаленность офиса от дома. Благодаря анализу больших объемов данных удалось снизить уровень текучести персонала на 20%, а также уменьшить инвестиции в сотрудников, которые не планируют «задерживаться» в компании [3];

3) обучение и развитие персонала – выявление успешных сотрудников и обучение современным инструментам работы. Система «TalentTech Обучение» представляет собой экосистему для управления персоналом и развития талантов, решения которой помогают повысить общую эффективность команды, оперативно реагировать на изменения внутри компании и на рынке, правильно оценивать и развивать способности сотрудников благодаря цифровому профилю [4]. Среди заказчиков – «Северсталь», «Билайн», «Лента», «Вкусвилл», «Сибур», DNS, Unilever и другие компании. Например, компании Unilever LXP-система «TalentTech Обучение» помогла в решении таких ключевых задач как: оценка уровня знаний сотрудников отдела логистики и клиентского сервиса в области работы с данными, обучение сотрудников инструментам, необходимым для работы с данными, устранение разрыва в навыках специалистов при принятии информационно обоснованных решений – Data Driven Decision Making (DDDM) [1].

Резюмируя, можно сказать, что в эпоху автоматизации службе по управлению персоналом необходимо применять современные инструменты, одним из которых является

HR-аналитика. Она помогает в области набора персонала, повышения вовлеченности сотрудников, обучения и развития персонала. В ходе использования ее инструментов производится анализ данных о персонале и выявляются проблемы, при устранении которых повышается производительность труда и сокращаются затраты.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Компания Unilever обучает сотрудников с помощью искусственного интеллекта системы TalentTech // Союз независимых сетей России. URL: <https://russretail.ru/technology/24054-unilever-obuchayet-sotrudnikov-s-pomoschju-iskusstvennogo-intellekta-sistemy-talenttech.html> (дата обращения: 30.09.2022).
2. Лучшая профессиональная программа для рекрутмента // Experium. URL: <https://experium.ru/> (дата обращения: 03.10.2022).
3. Максимова К. А. Применение HR-аналитики для принятия эффективных управленческих решений // Телескоп: журнал социологических и маркетинговых исследований. – 2021. – № 4. – С. 144-150. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-hr-analitiki-dlya-prinyatiya-effektivnyh-upravlencheskih-resheniy> (дата обращения: 29.09.2022).
4. Платформа для корпоративного обучения сотрудников // Talenttech. URL: <https://talenttech.ru/learning/> (дата обращения: 29.09.2022).
5. Путеводная звезда. Как HR-аналитика помогает справляться с неопределённостью // Talenttech для HR. URL: <https://talenttech.ru/blog/hr-review/hr-analytics-help/> (дата обращения: 28.09.2022).
6. Романова М. Е. HR-аналитика и её роль в принятии управленческих решений // Аллея науки. – 2020. – № 12 (51). – С. 375-379. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44741138> (дата обращения: 29.09.2022).
7. Система автоматизации рекрутмента // Хантфлоу. URL: <https://huntflow.ru/> (дата обращения: 04.10.2022).
8. Система E-Staff // E-Staff. URL: <http://www.e-staff.ru/object.htm?eid=about> (дата обращения: 29.09.2022).
9. Уникальная платформа для поиска IT-кандидатов // AmazingHiring. URL: <https://amazinghiring.ru/> (дата обращения: 04.10.2022).
10. Управлять рекрутингом легко // FriendWork Recruiter. URL: <https://friend.work/> (дата обращения: 04.10.2022).
11. Цифровой подбор линейного персонала // Мегафон. URL: https://moscow.megafon.ru/corporate/productsandsolutions/products/podbor_personala.html#description (дата обращения: 29.09.2022).
12. Чуланова О. Л. Исследование возможностей и рисков применения HR-аналитики для оптимизации процессов управления персоналом в цифровой экономике // Вестник евразийской науки. – 2020. – № 2. – С. 78-92. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=43036577> (дата обращения: 29.09.2022).
13. Яворский Н. К. HR-аналитика как один из трендов управления персоналом // Молодой ученый. – 2020. – № 19 (309). – С. 262-264. – URL: <https://moluch.ru/archive/309/69897/> (дата обращения: 29.09.2022).

Кузнецова Е.О., Куприяненко Е.С.
студенты 4 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

Kuznetsova E.O.,
Kupriyanenko E.S.,
4th year students,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.,
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

MOTIVATION OF STAFF IN A CREATIVE ECONOMY

Аннотация: Данная работа посвящена вопросам эффективной системы мотивации и стимулирования труда работников, позволяющей повысить производительность и инновационную деятельность сотрудников, конкурентные преимущества самой компании. В статье рассматриваются особенности стимулирования персонала и освещаются подходы к формированию системы мотивации и стимулирования управленческого персонала компаний при условиях цифровизации экономики. Сделаны выводы по способам повышения конкурентоспособности компаний в условиях креативной экономики и совершенствованию системы мотивации при сотрудничестве с талантливыми кадрами.

Ключевые слова: стимулирование, креативная экономика, цифровизация, управление персоналом, развитие персонала.

Annotation: This work is devoted to the issues of an effective system of motivation and stimulation of employees' labor, which allows to increase the productivity and innovative activity of employees, the competitive advantages of the company itself. The article discusses the features of personnel incentives and highlights approaches to the formation of a system of motivation and stimulation of management personnel of companies under the conditions of digitalization of the economy. Conclusions are drawn on ways to increase the competitiveness of companies in a creative economy and improve the motivation system in cooperation with talented personnel.

Keyword: stimulation, creative economy, digitalization, personnel management, personnel development.

Креативная индустрия – это молодой быстроразвивающийся экономический сектор, к нему относят такие отрасли, которые получают прибыль с творческого продукта. Креативная экономика работает на условиях свободы самовыражения, заинтересованности и мотивированности людей. Именно новые идеи, а не деньги или технологии, приносят успех в современные компании, это доказывает ценность каждого творческого и креативного сотрудника, как части человеческого капитала организации, повышающего ее конкурентоспособность. В настоящее время Россия находится в начале глобальной трансформации, которая характеризуется слиянием цифровых, физических и биологических систем таким образом, что это изменяет управление экономикой [1]. Это трансформация,

основанная на инфраструктуре цифровой революции и на том, как производится, потребляется продукт или услуга и происходит взаимодействие друг с другом разных субъектов рынка. Трансформация затронула все сферы социально-экономической жизни: меняются условия труда, формы занятости, требования к компетенциям сотрудников и, конечно, претерпевает изменения система и мотивации.

Процесс мотивации является одним из ключевых элементов системы управления человеческими ресурсами, то есть внутренний процесс сознательного и независимого выбора самим человеком модели поведения, определяемой сложным влиянием внешних и внутренних факторов для удовлетворения их потребностей. В современных условиях проблема мотивации управленческого персонала в компании очень актуальна, так как эффективность организационной деятельности напрямую зависит от правильно оформленной мотивационной системы. Мотивация побуждает сотрудника работать и способствует удовлетворению его личных потребностей, что приводит к целям компании и, следовательно, является одной из ключевых областей в системе человеческих ресурсов.

Цифровая экономика в настоящее время является фактором всеобщей конкуренции за человеческий капитал. Основными активами являются данные, способность формировать новые знания, а также человеческий капитал, который выполняет обработку этих данных, принимает решения на их основе, управляет знаниями. Так современные организации ориентируются на привлечение и удержание талантливых сотрудников.

В связи с этим необходимо выделить области работы с креативным персоналом, которые позволяют организациям занять лидирующие позиции на рынке в условиях растущей конкуренции за талантливые кадры [2]:

1. Создание современной организации. Главная задача - формирование высокотехнологичных рабочих мест, а также замена вертикальной иерархии сетью команд, которые будут наделены необходимыми полномочиями.

2. Обучение и карьерная лестница. Во всех организациях, лидирующих на рынке, службы по управлению персоналом способствуют профессиональному развитию кадров и оказывают поддержку в построении успешной карьеры, даже при удаленной работе. Важно разграничить те сферы деятельности работников, которые требуют жесткого соблюдения инструкций и контроля за их выполнением, от тех сфер, в которых работник должен быть свободен в своих действиях и может проявить инициативу [3].

3. Привлечение новых креативных сотрудников. Организациям, которые хотят достичь или сохранить лидирующие позиции на рынке, нужно использовать новые, цифровые инструменты поиска кадров. Так же необходимо привлекать сотрудников с помощью таких средств как: аналитика, социальные сети, формирование HR-бренда.

4. Опыт кандидатов и сотрудников. Корпоративные ценности – необходимые условия для создания положительного опыта сотрудника. Компании рассматривают опыт персонала в целом через карьерные возможности каждого из сотрудников, исследуя их потребности и ожидания.

5. Управление эффективностью. Чтобы повысить эффективность предприятия, внедряются использование когнитивных технологий. Это позволяет существенно сократить работу на монотонной офисной работе - обработку стандартных документов, включая сертификаты, заявки, отчеты, платежные документы, декларации, контракты и т.д.

6. Новое лидерство. По мере развития цифровых бизнес-моделей, компаниям необходима смена мышления руководства, способная к реализации новых моделей управления бизнесом в цифровом и гибридном формате.

7. Автоматизация HR. Возможности перехода к работе с персоналом в условиях цифровизации становятся более реальными и включают в себя различные формы цифрового взаимодействия внутри организации между сотрудниками на новых цифровых платформах.

8. HR-аналитика. Обеспечивает операционную деятельность, вовлечение новых талантливых сотрудников компании и финансовую эффективность. Цифровые инструменты HR-аналитики позволяют оперативно получать различную информацию о сотрудниках, группировать ее и обрабатывать для принятия управленческих решений.

9. Культурное разнообразие и равные возможности. Новые приоритеты в виде

прозрачности и принципа разнообразия рабочего процесса помогут преодолеть неосознанные предрассудки в бизнес-сообществе. Вопросы, связанные с культурным разнообразием и равенством возможностей различных групп населения, по-прежнему вызывают противоречия и не могут быть решены многими компаниями.

10. Укрепление трудовых ресурсов. Наем не только специалистов на полный рабочий день, но и сотрудников для работы в режиме удаленного доступа. Возможности регулярной и непрерывной работы увеличиваются с внедрением компьютеров и программного обеспечения.

Таким образом, чтобы повысить конкурентоспособность компаний в условиях креативной экономики, необходимо подготовить руководителей, способных к гибкости в принятии новых моделей управления компаниями. В управлении человеческими ресурсами следует обращать внимание на культурное разнообразие, развитие лидерства и повышение опыта сотрудников, а также на использование новых методов управления бизнесом и, как следствие, цифровых технологий.

Подводя итог, можно сделать вывод о том, что:

1. Создавая систему мотивации персонала в условия креативной экономики, необходимо посредством профессиональной диагностики разделять персонал компании на группы: персонал, ориентированный на успех, ориентированный на достижение конкретных результатов, на поиск нетипичных решений, на решение инновационных задач и генерацию творческих идей; персонал не мотивирован на успех — к точному выполнению правил, инструкций, сроков;

2. Необходимо разработать комплексные мотивационные программы для каждого сотрудника организации в прямой зависимости от результатов оценки их работы и достижимых мотивов (оплата по результатам работы, участие в доходах, участие в активах, единовременные бонусы, привязка заработной платы к знаниям, гибкий график работы);

3. Критерием эффективности работы по мотивации креативного персонала компании является обеспечение взаимного удовлетворения компании (руководства) и сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лев М.Ю. Лещенко Ю.Г. Цифровая экономика: на пути к стратегии будущего в контексте обеспечения экономической безопасности [Электронный ресурс] // Вопросы инновационной экономики. – 2020. – №1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-na-puti-k-strategii-buduschego-v-kontekste-obespecheniya-ekonomicheskoy-bezopasnosti> (дата обращения: 30.09.2022).

2. Третьяков О.В. Мотивационные аспекты формирования системы развития управленческого персонала компании в условиях цифровизации [Электронный ресурс] // Московский экономический журнал. – 2021. – №8. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsionnye-aspekty-formirovaniya-sistemy-razvitiya-upravlencheskogo-personala-kompanii-v-usloviyah-tsifrovizatsii> (дата обращения: 30.09.2022).

3. Юсупова С.М. Регламентация труда в Российских организациях в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс] // Гуманитарный научный журнал. – 2022. – №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/reglamentatsiya-truda-v-rossiyskih-organizatsiyah-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 30.09.2022).

Кузуб И.Р.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.02 Менеджмент*

Научный руководитель:

Романюк Е.В.,

*к.э.н., доцент кафедры экономической
теории*

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

Kuzub I.R.,

2nd year student, 38.03.02 Management

SScientific advisor:

Romanyuk E.V.,

*Ph.D., Associate Professor of the
Department of Economic Theory*

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

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В БИЗНЕСЕ

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN BUSINESS

Аннотация: Статья посвящена использованию искусственного интеллекта в различных сферах бизнеса. Уточнено понятие «искусственный интеллект». Показана важная роль искусственного интеллекта в бизнес-среде.

Ключевые слова: Искусственный интеллект, машинное обучение, бизнес, алгоритмы, чат-боты, информатика, рекрутинг.

Annotation: The article focuses on the use of artificial intelligence in various business sectors. The concept of "artificial intelligence" is clarified. The important role of artificial intelligence in the business environment is shown.

Keywords: Artificial intelligence, machine learning, business, algorithms, chatbots, computer science, recruiting.

Искусственный интеллект (ИИ) – это направление информатики, которое ставит перед собой цель разработки аппаратно-программных средств, позволяющих пользователю, не связанному с программированием, ставить и решать свои традиционно считающиеся интеллектуальными задачи, общаясь с электронно-вычислительной машиной на ограниченном подмножестве естественного языка [3, с. 5].

Искусственный интеллект находит широкое применение в бизнесе, включая оптимизацию бизнес-процессов, прогнозирование спроса и поведения клиентов, контроль качества и безопасности, упрощение коммуникаций и тайм-менеджмент.

ИИ не заменяет человеческий интеллект и изобретательность, а рассматривается как вспомогательный инструмент. Хотя в настоящее время искусственному интеллекту трудно выполнять простые задачи в реальном мире, он способен обрабатывать и анализировать огромные массивы данных гораздо быстрее, чем это может сделать человеческий мозг, после этого программное обеспечение предлагает синтезированные варианты действий и предоставляет их пользователю. Таким образом, мы можем использовать искусственный интеллект для просчета возможных последствий каждого действия и оптимизации процесса принятия решений [1].

Одним из примеров ИИ, с которым мы часто сталкиваемся в повседневной жизни, являются чат-боты – это алгоритмы, которые помогают клиентам решать различные задачи.[5]

Всё чаще от имени компаний в контакт-центрах, приложениях и мессенджерах нам отвечают именно боты. Судя по опросам, клиентов это устраивает: люди позитивно относятся к общению с роботом – лишь бы он предоставлял необходимую и правильную информацию.

Например, чат-бот компании «МТС» самостоятельно справляется с 80-85 % обращений пользователей. В дальнейшем МТС планирует научить бота не только обрабатывать запросы, но и в подходящий момент предлагать абонентам услуги и продукты, которые им действительно нужны [4, с. 1493-1508].

Разработка, внедрение и обновление чат-ботов требует вложений, но в долгосрочной перспективе сокращает издержки, ведь роботам не нужен перерыв на обед, они не уходят в отпуск или на больничный. По этой же причине компании, которые часто в поиске персонала, прибегают к помощи ИИ в рекрутинге.

Стартап Staforu в 2016 году выпустил на рынок проект «Робот Вера» - помощника HR-менеджера. Искусственный интеллект не в состоянии полностью заменить рекрутера-человека, но «Вера» умеет подбирать резюме, обзванивать соискателей и проводить первичные собеседования.

При этом робот-рекрутер, как утверждает компания, способен за 9 часов провести интервью с 1500 кандидатами. Скорость отсеивания и подбора персонала «Верой» оценили такие компании, как: IKEA, «Ростелеком» и PepsiCo[4, с. 1493-1508].

В настоящее время компании используют потенциал ИИ в основном точно. Совершенствуют только отдельные бизнес- или производственные процессы, вводя новые технологии, которые значительно уменьшают их затраты. Чтобы не упустить возможности по развитию бизнеса, Российским и мировым компаниям стоит подумать о внедрении искусственного интеллекта уже сегодня.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. How Artificial Intelligence Will Transform Businesses / [Электронный ресурс] // businessnewsdaily.com : [сайт]. — URL: <https://www.businessnewsdaily.com/9402-artificial-intelligence-business-trends.html>
2. What Is Artificial Intelligence? / [Электронный ресурс] // gartner.com : [сайт]. — URL: <https://www.gartner.com/en/topics/artificial-intelligence#q2>
3. Боровская, Е. В., Давыдова, Н. А. Основы искусственного интеллекта : учебное пособие / Е. В. Боровская, Н. А. Давыдова. Ч 4-е изд., электрон. Ч М. : Лаборатория знаний, 2020. — С. 5
4. Подольская Т.В., Сидельников А.П., Гелашвили Л. Практика внедрения компьютерного аудита и искусственного интеллекта в банковском секторе // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Том 11. – № 4. – С. 1493-1508.
5. Чат-боты: для чего нужны и как создать. Гайд для тех, кто ещё не разобрался / [Электронный ресурс] // skillbox.ru : [сайт]. — URL: <https://skillbox.ru/media/marketing/gayd-chatbot/>

Кузьмина О.М.

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

Kuzmina O.M.,

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

ДИНАМИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ СОЦИО-ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

DYNAMIC TRENDS OF SOCIO-SPATIAL DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL OF THE TRANSPORT COMPLEX OF THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В статье анализируются проблемы и перспективы развития транспортного комплекса Республики Крым в свете принятых стратегий и программ развития на государственном и региональном уровнях. Проанализированы основные мировые и национальные отраслевые тренды развития человеческого капитала транспортно-логистического комплекса, выделен один из трендов, направленных на развитие креативной экономики страны, особенно с точки зрения формирования и управления креативным человеческим капиталом – качественное кадровое обеспечение транспортно-логистического комплекса региона, определены основные направления его развития.

Ключевые слова: тренды развития, транспортный комплекс, Республика Крым, человеческий капитал.

Annotation: The article analyzes the problems and prospects for the development of the transport complex of the Republic of Crimea in the light of the adopted strategies and development programs at the state and regional levels. The main global and national industry trends in the development of the human capital of the transport and logistics complex are analyzed, one of the trends aimed at the development of the country's creative economy is singled out, especially in terms of the formation and management of creative human capital - high-quality staffing of the transport and logistics complex of the region, the main directions are identified its development.

Keyword: development trends, transport complex, Republic of Crimea, human capital.

Для крымского региона транспорт является одной из базовых отраслей, обеспечивающей функционирование и жизнедеятельность полуострова. Транспортный комплекс является одной из составляющих инфраструктуры экономики Республики Крым и самым прямым образом влияет на динамичность и эффективность социально-экономического развития региона в качестве субъекта Российской Федерации.

В исследовании выделены основные проблемы и перспективы развития транспортного комплекса Республики Крым, проанализированы основные стратегии и программы развития Российской Федерации и Республики Крым, которые направлены на развитие выделенных проблем и перспектив [2, 3, 4].

В Российской Федерации и Республике Крым предпринимаются конкретные практические шаги по развитию транспорта и логистики, которые в современном мире должны входить в один транспортно-логистический комплекс, что является общемировым трендом. Однако анализ показывает, что остается недостаточно раскрытым вопрос качественного кадрового обеспечения отрасли, особенно с точки зрения формирования и управления креативным человеческим капиталом, который в современном мире составляет еще один тренд, направленный на развитие креативной экономики страны. Учитывая, что

основные специальности в транспортном комплексе представлены техническим персоналом, то насыщение транспортно-логистической сферы высокопрофессиональными кадрами, способными выступать в роли креативного человеческого капитала, представляется актуальной задачей, особенно в условиях рисков и ограничений развития транспорта и логистики в Республике Крым. В связи с этим, региону необходимо глубоко изучить перспективную структуру кадрового состава отрасли с учетом текущих и потенциальных трендов, социально-экономических и технологических тенденций для формирования и управления креативным человеческим капиталом региона. Современный процесс приобретения компетенций, особенно в таких стратегически важных отраслях как транспорт и логистика, сочетание которых также является современным трендом, должен происходить в новом формате – цифровизации, автоматизации и роботизации технологических процессов, что накладывает отпечаток на содержание компетенций и на будущую трансформацию рынка труда, предполагающую сильную конкуренцию из числа специалистов одинаковых специальностей и сжатие рынка труда из-за высвобождения персонала. Решение данной проблемы находится в движении по траектории непрерывного образования, при этом для развития креативного человеческого капитала необходимо агрегировать комплекс компетенций, совмещая их из разных профессий, используя онлайн-обучение и/или геймификацию для получения новых компетенций.

Перспективный образ работника транспортного комплекса должен опираться на потребности будущего национального и регионального социально-экономического развития территорий [1, 2, 3, 5], с учетом мировых тенденций, а также потребностей национальных и региональных работодателей и понимания ими путей дальнейшего развития персонала. В сфере дополнительных компетенций транспортные и логистические компании должны предполагать нацеленность на маркетинг, логистические навыки, технологическую модернизацию, информатизацию и цифровизацию. Стоит задуматься не только о массовом обеспечении кадрами рабочих мест, но и о подготовке единичных высококвалифицированных специалистов-экспертов и исследователей в областях технологического и цифрового прорыва (беспилотники, интеллектуальные транспортные системы, новейшие материалы, технологии «умных вещей», большие данные и др.), такие специалисты должны стать тем интеллектуальным, креативным двигателем, который будет продвигать транспортную отрасль вперед. Данные вопросы должны стать предметом анализа, найти отражение в стратегических документах компаний.

Актуальным для потенциальных работников транспортной отрасли для выбора обучения, преподавателям для формирования образовательных компетенций и руководителям предприятий для формирования профессиональных компетенций являются современные атласы профессий [6, 7], в которых прослеживаются основные отраслевые тренды [7], которые будут актуальны в течение следующих 10-15 лет, и будут определять векторы развития транспортно-логистического комплекса в целом и в частности конкретных технологий (цифровизация, автоматизация и роботизация) и человеческого капитала, который должен обеспечить внедрение передовых технологических новшеств, решающих задачи автоматизации и цифровизации рабочих процессов, и который уже сейчас выступает ключевым залогом форсированного развития, а в будущем, с увеличением темпов, ширины и глубины их проникновения, инновации станут главным фактором успеха в любой сфере экономики, в том числе транспортно-логистического сектора.

Основными мировыми и национальными отраслевыми трендами развития человеческого капитала транспортно-логистического комплекса являются:

1. цифровизация предприятий транспортно-логистического комплекса
2. автоматизация и роботизация технологических процессов
3. трансформация потребительских предпочтений и усиление требований к качеству и комфортабельности жизни
4. расширение и ужесточение экологических требований
5. истощение / увеличение источников энергии / ресурсов

6. изменение потребностей нового поколения работников: дефицит квалифицированных кадров; геймификация и перманентное образование; поколение Y и Z как костяк рабочей силы через 10-15 лет; популяризация дистанционной работы [7].

Для реализации тренда по цифровизации, автоматизации и роботизации технологических процессов на предприятиях транспортного комплекса региона, которое должно снизить издержки и повысить производительность труда, необходимо осуществить процесс по устранению цифровой некомпетентности сотрудников посредством их оценки, обучения и развития, разделяя сотрудников компаний на два уровня подготовки: работников, обслуживающих трудовые процессы, как простой рабочей силы, и креативных работников, как высококвалифицированных специалистов, способных генерировать идеи, технологии, внедрение которых должно принести дополнительную прибыль компании. Оценку, обучение и развитие сотрудников транспортных компаний в регионе целесообразней проводить профильному министерству и образовательным организациям, которые до этого должны пройти также переподготовку и повышение квалификации в сфере цифровизации транспорта и логистики в образовательных организациях национального масштаба.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегия цифровой трансформации транспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года: «Паспорт Стратегии цифровой трансформации транспортной отрасли Российской Федерации до 2030 года» [Электронный ресурс] // Министерство транспорта Российской Федерации. – Режим доступа: <https://mintrans.gov.ru/press-center/news/9985>
2. О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года: Закон Республики Крым от 09.01.2017 №352-ЗРК/2017 [Электронный ресурс] // Правительство Республики Крым. – Режим доступа: <https://rk.gov.ru/document/show/11146>
3. Развитие транспортного комплекса Республики Крым: Постановление Совета министров Республики Крым [Электронный ресурс] // Министерство транспорта Республики Крым. – Режим доступа: <https://mtrans.rk.gov.ru/ru/structure/351>
4. Республика Крым в цифрах. 2021: Крат.стат.сб. – Симферополь: Крымстат, 2021. – 202 с.
5. Концепция подготовки кадров для транспортного комплекса до 2035 года: распоряжение Правительства РФ от 6 февраля 2021 г. № 255-р [Электронный ресурс] // Правительство России. – Режим доступа: <http://government.ru/news/41512/>
6. Атлас новых профессий 3.0. [Электронный ресурс] / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. – М.: Альпина ПРО, 2021. – 472 с. – Режим доступа: <https://atlas100.ru/catalog/nazemnyy-transport/>
7. Атлас новых профессий и компетенций Казахстана: Транспорт и логистика, 2020 [Электронный ресурс] // Научно-исследовательский журнал о востребованных и будущих профессиях. – Режим доступа: <https://atlas.bts-education.kz/>

Кузьмина П.С.

*студент 1 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*

Kuzmina P.S.

*1st year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ПРИНЦИП ПРИВАТНОСТИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

PRIVACY PRINCIPLE AS A BASIC ELEMENT OF THE DIGITAL SOCIETY

Аннотация: В статье анализируется принцип приватности как основного элемента цифрового общества. Приводятся примеры реализации цифровой приватности в обществе.

Ключевые слова: приватность, цифровое общество, цифровая приватность.

Annotation: The article analyzes the principle of privacy as the main element of the digital society. Examples of the implementation of digital privacy in society are given.

Keyword: privacy, digital society, digital privacy.

Приватность является одной из концепций, описывающих особенности цифрового общества, среди которых также выделяют алгоритмическое управление, платформизацию и датафикацию. Данные концепции несут в себе нормативные предпосылки и устанавливают конкретные способы понимания новых явлений в цифровом обществе, помогают увидеть изменения и особенности этих изменений, которые, в частности, повлияют на трансформацию технологий управления персоналом.

С 2006 года 28 января ежегодно отмечается Всемирный день приватности или защиты персональных данных. Главной задачей этой образовательной инициативы является продвижение лучших практик защиты приватности и персональных данных, в частности в интернете и социальных сетях, а также в повышении уровня осведомленности о рисках, связанных с незаконными сбором и обработкой их личных данных. Вместе с тем, помимо образовательного компонента речь также идет о разработке технологических решений и инструментов для поощрения индивидуального контроля над персональными данными, соблюдения правил и законов о приватности и конфиденциальности, а также диалога и сотрудничества между государством, бизнесом, академическим и экспертным сообществом, гражданским обществом и другими заинтересованными этими вопросами игроками. Защита права на неприкосновенность частной жизни (приватности) в целом и данных в частности сильно различается по всему миру. В России принят ряд законодательных актов, регулирующих сферу интересов о приватности, в частности в цифровом мире. На данном этапе законы и нормативные акты, касающиеся приватности и защиты персональных данных, постоянно трансформируются. Важно быть в курсе любых изменений в законодательстве и постоянно проверять соответствие правилам приватности,

конфиденциальности и безопасности данных. Проблемы, связанные с приватностью и конфиденциальностью, существуют везде, где собирается, хранится, используется и, наконец, уничтожается или удаляется личная информация – в цифровой форме или иным образом. Неправильный контроль или его полное отсутствие ведет к раскрытию информации, ее утечке и другим проблемам, и последствиям, связанным с работой с персональными данными во всех сферах жизнедеятельности [1, 5].

Понятие приватности играет центральную роль как в общественных, так и в научных спорах о многочисленных трансформациях, сопровождающих появление цифрового общества. Приватность связана с одним из самых основных различий, пронизывающих современное общество, а именно с различием между частным и общественным. Это означает, что современные тенденции в области конфиденциальности в отношении цифровых технологий не могут быть поняты без учета более широких социально-исторических течений, которые все еще структурируют практику и концепции конфиденциальности. Проблемы, связанные с конфиденциальностью, привели к инновациям в области компьютерных наук. Появились такие понятия, как дифференциальная конфиденциальность или k-анонимность как метод, с помощью которого можно скрыть персональную информацию нескольких лиц в наборе данных, если эти лица похожи друг на друга. В данном смысле эти подходы определяют меры для определения объема информации, которая может быть получена о человеке в контексте конкретной базы данных или другого сбора данных. Тем не менее, они ориентированы на конфиденциальность как предотвращение сбора информации о человеке, а не на предотвращение определенных действий, выполняемых в отношении этого человека [1].

В современном мире проблемы цифровой приватности решаются на уровне государства, компаний, частных лиц.

Примером такого проекта является создание Альянса по защите детей в цифровой среде, приуроченного ко Дню защиты детей в России, в который входят девять крупнейших российских цифровых компаний — «ВымпелКом», «Газпром-Медиа Холдинг», «Лаборатория Касперского», «МегаФон», МТС, «Мэйл.Ру Груп», «Национальная Медиа Группа», «Ростелеком» и «Яндекс». Главной целью Альянса по защите детей в цифровой среде является создание дружественного для детей интернет-пространства, основанного на креативных и безопасных технологиях и цифровых решениях, что позволит детям гармонично развиваться, реализовывать потребности в цифровом мире, научиться ответственному поведению в сети, сформировать морально-нравственные ориентиры. Компании-участники альянса намерены повышать цифровую грамотность, проводить просветительские кампании, образовательные программы, тренинги по интернет-безопасности, цифровой гигиене и онлайн-рискам для детей, педагогов и родителей [3]. Ярким примером являются «Уроки цифры» по теме «Приватность в цифровом мире», где ученики знакомятся с основами информационной безопасности и могут овладеть важным навыком 21 века – умением защищать свои персональные данные [4].

В организациях для защиты информационной безопасности как сотрудников, так и бизнеса, по мнению экспертов необходимо заботиться о цифровой приватности как в соответствии с законодательной базой, так и правами людей:

- грамотное хранение и защита данных компании — залог ее хорошей репутации на рынке, в том числе на рынке труда;
- по статистике, в утечке ценных данных виноваты в основном сотрудники компании, из рекомендаций – необходимо совместно с ИТ- и ИБ-отделами разрабатывать регламенты и обучение для того, чтобы информационная безопасность была частью корпоративной культуры;
- информационная безопасность – это процесс, а не выстроенная один раз система, так как уровни угрозы со временем меняются, а технологии не стоят на месте, поэтому важно регулярно обновлять политику хранения и защиты данных и оповещать об этом сотрудников;
- большую угрозу для компании представляют увольняющиеся сотрудники, которые могут украсть информацию из мести;

– вопросы информационной безопасности важно решать даже очень маленьким компаниям;

– HR-подразделение – это огромное хранилище персональных данных всех сотрудников компании, а также кандидатов на вакантные должности, при этом потенциальные кандидаты являются для компании посторонними людьми, и если их данные пропадут, то уладить проблему будет трудно [2].

Таким образом, соблюдение принципа приватности в цифровом обществе является актуальным вопросом как для государства, сотрудников и руководителей компаний, так частных лиц. Приватность связана со всеми видами ценностей, норм, институтов и практик. Приватность стала широко распространенной проблемой в цифровом обществе - в политическом, экономическом и академическом дискурсе, а также в повседневной жизни многих людей. Это неудивительно, поскольку цифровые технологии бросают вызов многим устоявшимся понятиям и практикам, связанным с этой концепцией. Многие происходящие трансформации связаны с концептуальной, социально-материальной и культурной историей частной жизни. В то же время цифровые преобразования и многочисленные инциденты, связанные с конфиденциальностью, которые они вызывают, подчеркивают необходимость поиска новых концепций, которые поддерживают их ценность. Так Интернет, став привычной уже деловой и личной коммуникационной площадкой, существенно корректирует принятые границы приватности. В зависимости от идеологии и культурных традиций разных народов границы приватности могут быть различными: от требования неукоснительного соблюдения неприкосновенности частной жизни до фактического приоритета общественного и публичного. Да и само современное общество становится всё более открытым и толерантным к постепенному расширению рамок моральной приемлемости и юридической дозволенности. Во всем мире наблюдается постоянный рост объемов информации, которую пользователи выкладывают в Интернет добровольно и часто безответственно, доверяя ценные сведения о себе и своем образе жизни многочисленным интернет-ресурсам. Вместе с тем государство в лице спецслужб, коммерческие структуры, банки и другие заинтересованные стороны готовы пожертвовать ценностью неприкосновенности частной жизни, которая была законным правом человека демократического общества. Конфиденциальность личной информации об образе жизни, здоровье, финансах и контактах по-прежнему воспринимается пользователями Интернета как ценность, и посягательство на нее остро переживается [1, 5].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Асеева И.А. Проблема приватности в цифровую эпоху // Журнал «Научно-исследовательские исследования», 2020. – С.36-50.
2. Зачем HR-специалистам разбираться в информационной безопасности // Портал hh.ru/ URL: <https://hh.ru/article/509403> (дата обращения 10.10.2022).
3. Крупнейшие цифровые российские компании объединяют усилия по защите детей в цифровой среде // Ростелеком. Технологии возможностей. URL: <https://www.company.rt.ru/press/news/d460446/> (дата обращения 10.10.2022).
4. Приватность в цифровом мире // Урок цифры. URL: <https://урокцифры.рф/lessons/cybersecurity> (дата обращения 10.10.2022).
5. Что есть «приватность» в эпоху цифровой трансформации // Дайджест цифровой трансформации. Strategy Partners. URL: <https://digitalbusinessmodel.ru/page5769780.html> (дата обращения 10.10.2022).

Кузнецова Е.Е.

аспирант 2 курса направления подготовки
08.00.05 – Экономика и управление
народным хозяйством

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Kuznetsova E.E.,

2nd year Postgraduate student, specialty
08.00.05 – Economics and management of the
national economy

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory

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

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

SOME ASPECTS OF THE CONCEPTUALIZATION OF THE DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация. Обобщены научные взгляды относительно цифровизации экономики в рамках основных концепций: Индустрия 4.0 (Industry 4.0), Умное производство (Smart Manufacturing), Цифровое производство (Digital Manufacturing), Интернет вещей в промышленности (Internet of Things in Manufacturing), Открытое производство (Open Manufacturing). Разработаны предложения для органов власти, которые ответственны за цифровизацию экономики в России.

Ключевые слова: цифровизация экономики; концепции; умное производство; промышленность; интернет вещей; экосистемы; цепи добавленной стоимости.

Annotation. The scientific views on the digitalization of the economy are summarized within the framework of the main concepts: Industry 4.0 (Industry 4.0), Smart Manufacturing, Digital Manufacturing, Internet of Things in Manufacturing, Open Manufacturing. Proposals have been developed for the authorities responsible for the digitalization of the economy in Russia.

Keywords: digitalization of the economy; concepts; smart manufacturing; industry; Internet of things; ecosystems; value chains.

Мировое научное сообщество все больше проявляет заинтересованность вопросами цифровых преобразований в экономике. Более 185 стран уже утвердили стратегии цифровизации экономики и ее отдельных отраслей, активно внедряются цифровые технологии, меняющие жизнь людей буквально «на глазах». Так, за последние 20 лет количество населения планеты, имеющего доступ к сети Интернет, выросла с 4 % до 40 % [1].

Ведущими исследованиями в этой области являются преимущественно наработки международных организаций, в частности, PwC, BCG, WEF, OECD, Deloitte, McKinsey, Gartner. В их трудах определены основные понятия, концептуальные положения и ключевые характеристики цифровой экономики. Неоднородность толкований и разносторонность взглядов на теоретические вопросы цифровизации требуют научного обобщения для

достижения целостности представления о предмете исследования и дальнейшего его развития, определения критериев оценки и тому подобное.

Целью статьи является обобщение научных точек зрения по цифровой трансформации экономики страны в рамках основных концепций.

Ведущее место среди концепций цифровой экономики занимает "Индустрия 4.0", которая исследована в работах Г. Эрика Г. и И.Г. Яненко [3; 4]. Чаще всего сущность концепции «Индустрия 4.0» трактуют как: цифровую трансформацию систем промышленного производства (McKinsey, BCG и подавляющее большинство исследователей); новый этап организации и контроля в отношении цепочки добавленной стоимости (PwC); Четвертую промышленную революцию (WEF); способы, через которые умны, связанные технологии встраиваются в организации, а также в повседневной жизни людей (Deloitte) [3].

Сущность термина «Индустрия 4. 0», по нашему мнению, заключается в оцифровке всех материальных активов и интеграции в цифровые экосистемы и цепи добавленной стоимости партнеров. Генерирование, анализ и передача данных обеспечивают получение прибыли от Индустрии 4. 0, которая передает в сеть широкий ассортимент новых технологий для создания стоимости [3].

Хотя концепция очень сложна и сложна, можно определить три основных тезиса [4]:

– Концепция " Индустрия 4.0 не ограничивается только прямым производством в компании, но включает также полную цепочку стоимости от поставщиков до клиентов и всех деловых функций предприятия и услуги;

– Индустрия 4.0 предусматривает широкую поддержку всего жизненного цикла систем, продуктов и серий, распространяющихся как пространственно, так и организационно;

1. Создание сети цифровых инновационных узлов (Hubs) для демонстрации трансформационного потенциала цифровых технологий.

2. Внедрение крупномасштабных Программ (Проектов) Цифровой трансформации для решения специфических отраслевых и перекрестных отраслевых задач.

3. Модернизация отечественного образования в соответствии с задачами инновационного и технологического развития промышленности согласно концепции Индустрия 4. 0.

Таким образом, Индустрия 4.0 дает возможность воспользоваться сетевыми автоматизированными и управляемыми данными, автономными и познавательными цифровыми и физическими технологиями для создания действительно инновационных бизнес-решений, а не просто использование технологии для улучшения тех же старых способов ведения бизнеса.

Сущность концепции «Цифровое производство» сводится учеными к использованию интегрированной компьютерной системы, которая состоит из моделирования, 3D-визуализации, аналитики и инструментов совместной работы, чтобы одновременно определять создания изделий и производственные процессы [5-10].

Концепция «Цифровое производство» эволюционировала от таких инициатив, как технологичность (DFM), компьютерно-интегрированные производства (CIM), гибкого производства и бережливого производства, которые подчеркивают необходимость совместного проектирования продукта и процесса [5-11].

Однако, в настоящее время Правительством еще не принято ни одной стратегической инициативы по цифровизации экономики страны, что негативно отражается на ее развитии, в частности, продолжается процесс деиндустриализации. Поэтому предлагаем органам исполнительной власти, которые ответственны за цифровизацию национальной экономики срочно решить следующие задачи:

– разработать и утвердить Национальную Цифровую Стратегию (с учетом положений «Концепции развития цифровой экономики к 2024 г.»);

– разработать комплекс мер по модернизации национальной системы образования для приведения в соответствие качества и количества образовательных услуг с имеющимися и будущими потребностями цифровой экономики. Определенные нами задачи требуют сплоченной работы органов власти, ученых, отраслевых ассоциаций (представителей бизнеса).

Выполнение указанных задач позволит в краткосрочном периоде притормозить темпы деиндустриализации, а впоследствии и обеспечить рост промышленности, а также и национальной экономики в целом.

Основные концепции цифровой экономики трактуются неоднозначно и фрагментарно из-за недостаточного количества научных исследований. Точки зрения на концепцию «Индустрия 4. 0» разнятся-за сосредоточения внимания на определенных особенностях цифровых преобразований в экономике. Другие концепции рассматриваются часто во взаимосвязи с "индустрией 4. 0", главным образом в отношении использования цифровых технологий. Отсутствие до настоящего времени в России утвержденных правительством стратегий цифровизации приводит к торможению экономического развития и углубления процессов деиндустриализации, что увеличивает дистанцию с развитыми странами мира и грозит отставанием от них настолько, когда догнать их уровень развития уже будет практически невозможно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. OECD (2017), OECD Digital Economy Outlook 2017. – OECD Publishing, Paris. [Electronic resource]. – Mode of access: <http://dx.doi.org/10.1787/9789264276284-en>.
2. Eric Gons, Lacy Ketzner, Brad Carson, Thomas Peddicord, Greg Mallory (2018). How AI and Robotics Will Disrupt the Defense Industry [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.bcg.com/publications/2018/how-ai-robotics-will-disrupt-defense-industry.aspx>.
3. Яненко И.Г. Предпосылки внедрения концепции «Индустрия 4. 0» // Международный научный журнал «Интернаука». – 2018. – № 6. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.inter-nauka.com/issues/2018/6/3623>.
4. Яненко И. Г. Индустрия 4.0: стратегические акценты внедрения / / бюллетень Института стратегических исследований имени Голды Меир. – 2018. – № 8. – С. 20-25.
5. Industry 4.0: How to navigate digitization of the manufacturing sector McKinsey Digital (2015) [Electronic resource]. – Mode of access: https://www.mckinsey.de/files/mck_industry_40_report.pdf/
6. Scalabre O. (2015) Embracing Industry 4.0– and Rediscovering Growth [Electronic resource] / BCG – Mode of access: <https://www.bcg.com/capabilities/operations/embracing-industry-4.0-rediscovering-growth.aspx>.
7. Industry 4.0: Building the digital enterprise (2016 Global Industry 4.0Survey) [Electronic resource] / PwC. – Mode of access: <https://www.pwc.com/gx/en/industries/industries-4.0/landing-page/industry-4.0-building-your-digital-enterprise-april-2016.pdf>.
8. Industry 4.0– are you ready? // – Deloitte Review. – Issue 22. – Jan. 2018. Научные труды. Экономика 40
9. Schwab K. (2015) 5 ways of understanding the Fourth Industrial Revolution [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.weforum.org/agenda/2015/11/5-ways-of-understanding-the-fourth-industrial-revolution/>.
10. Schwab K. (2015). The Fourth Industrial Revolution. Foreign Affairs [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.foreignaffairs.com/articles/2015-12-12/fourth-industrial-revolution> – Accessed: 12Jul.2017.
11. Brunelli J., Lukic V., Milon T., Tantardini M. Five Lessons from the Frontlines of Industry 4.0(2017) [Electronic resource] / BCG – Mode of access: http://image-src.bcg.com/Images/BCG-Five-Lessons-from-the-Frontlines-of-Industry-4.0-Nov2017_tcm9-175989.pdf.
12. Концепция развития цифровой экономики России к 2024 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fidp.ru/projects/concept>

Кукольщикова Е.П.

студент 2 курса направления

38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И. В.

ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Kukolshchikova.E.P.

2nd year student of the direction

38.03.01 Economics

Scientific supervisor:

PhD of Economics, Associate Professor

Bayrakova I. V.

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ: МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ

PROSPECTS FOR DIGITALIZATION OF BANKING SERVICES: GLOBAL TRENDS

Аннотация: В работе рассмотрены перспективы развития банковской отрасли в условиях цифровизации и мировые тренды развития. Проанализированы различные технологии во всем мире. Выявлено влияние цифровизации на деятельность банков и клиентов.

Ключевые слова: цифровизация, банковская система, технологии, взаимодействие, клиенты, банковская отрасль, банковская сфера, финансовые технологии.

Annotation: The paper considers the prospects for the development of the banking industry in the context of digitalization and global development trends. Various technologies around the world are analyzed. The impact of digitalization on the activities of banks and customers has been revealed.

Keywords: digitalization, banking system, technologies, interaction, customers, banking industry, banking sector, financial technologies.

В современном мире остро стоит вопрос цифровизации банковской системы, ее усовершенствования и развития. Именно мировой банковский сектор за несколько лет претерпел существенные изменения, в большинстве своем за счет цифровизации как среды, так и бизнеса.

Разнообразие доступных технологий позволяет людям переходить на новые способы взаимодействия друг с другом и с бизнесом. Клиенты используют все больше каналов получения банковских услуг, пользуясь новыми платформами для взаимодействия с банками. Одновременно происходит адаптация технологий к изменениям в поведении людей, в результате чего появляются все более эффективные решения для трансформации банковской среды [1].

Развитие технологий Open Banking во всем мире приводит к обсуждению о правах на распространение данных о клиентах банков. Во многих странах клиенты получают контроль над тем, как распространяются их данные. В таких условиях банки должны показать, что им можно не только доверять агрегированную информацию о клиентах, но и что они могут создавать дополнительную ценность, используя эти данные для заботы о финансовом состоянии клиента. В некоторых странах, таких как Великобритания, Германия, Франция и другие, активно развивается данная технология, в России же, как банки, так и финтех-сервисы, ищут оптимальные варианты для реализации концепции Open Banking.

Наиболее популярными направлениями инноваций во всем мире в области финансовых технологий в банковской отрасли является роботизация. Во всем мире RPA

(robotic process automation) было создано для передачи монотонной и однообразной работы роботам. С их помощью возможны уменьшение рутинных банковских бизнес-процессов; сокращение количества задач, требующих доработки; ускорение разработки инновационных продуктов, повышение их качества и скорости предоставления в пользование. Возможности использования RPA будут совершенствоваться, благодаря развитию данной технологии для оптимизации станут использоваться и сложные задачи. Предполагается, что улучшится процесс обработки запросов клиентов, процесс общения с клиентами посредством роботов-операторов и чат-ботов, при этом снизятся трудозатраты и риски бизнеса. Услуги по внедрению роботов обеспечат совместимость с программами и приложениями [2].

Другим направлением, который существенно развил банковскую сферу, является блокчейн. Благодаря ему можно повысить защищенность онлайн-платежей, что возможно сделать именно с помощью децентрализованной технологии, а также безопасно хранить и передавать имеющих ценность активы.

По проведенному исследованию McKinsey&Company решения, принятые на основе технологий блокчейна для подключения клиентов, помогут сэкономить до 1 млрд долларов на эксплуатационных расходах для розничных банков во всем мире и снизить штрафные санкции на 2-3 млрд долларов. Наиболее крупные банки во всем мире, такие как China Merchant Bank, Bank of England, Bank of France, Bank of Indonesia, American Bank, а также Центральный банк России и Сбербанк, уже используют данную технологию, а в будущем она поможет получить значительное преимущество на финансовом рынке и активно расширить сферу своего влияния на нем [3].

В настоящее время во всем мире в банковской отрасли активно развивается биометрическая идентификация. Такие национальные биометрические программы, как Aadhaar (Индия), Singapore National Digital Identity (Сингапур), Единая биометрическая система (Россия) и другие уже сейчас используют такую систему. Внедрение биометрии в процедуру идентификации клиента банка не только ускоряет процесс подтверждения личности, соответственно и осуществляемых операций, переводит их в онлайн, но и позволяет снизить риски финансового мошенничества, кражи личных данных и угроз из киберпространства, исключить возможность утери или подделки документов с паролями, дающими право доступа к информационным ресурсам.

Так Goode Intelligence в докладе “Мобильная биометрия для финансовых услуг-анализ рынка и технологий, стратегия внедрения и прогнозы на 2018-2023гг.” прогнозирует, что к 2023 году будет генерироваться более 8,7 млрд долларов поставщиками мобильных биометрических технологий и будет производиться более 1,67 трлн долларов биометрических платежей [4].

На сегодняшний день в процессе применения технологий биометрической идентификации задействованы 180 российских банков, среди которых наиболее крупными являются АО “Тинькофф Банк”, ПАО “Сбербанк”, ПАО “Росбанк”, АО “Альфа-Банк” и другие. Биометрическая идентификация имеет большое будущее в плане развития персональных отношений клиента и банка с помощью гаджетов, становясь дополнительным методом аутентификации.

Инновацией в области финансовых технологий также являются электронные платежи. Основными международными системами по ведению расчетов с использованием банковских карт являются VISA и MasterCard, в России же- Мир. Внедрение электронных платежей помогло осуществлять переводы из одной точки мира в другую, производить данные операции быстро и легко, а также и анонимно. Для банковской системы электронные средства платежа стимулируют ее развитие, а также повышают конкурентные преимущества тех банков, которые готовы идти на сотрудничество с системами электронных денег. Необходимым условием их более глубокого внедрения является повышение уровня их защищенности и развития технологической инфраструктуры электронных платежных систем.

По прогнозам экспертов, ожидается, что на 2023 год более 6,1 миллиарда человек будут использовать цифровые платежи, а мировой рынок продолжит расти и достигнет стоимости в 6,7 трлн долларов [5].

Таким образом, можно сказать, что цифровизация банковских услуг во всем мире является важным и неизбежным процессом, так как современному обществу необходимы все более усовершенствованные технологии, которые упрощают проведение банковских операций, взаимодействие клиента с банком. Есть большие перспективы в создании новых и усовершенствовании уже известных технологий, чтобы облегчить работу в банковской сфере.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Петрова Л.А. Кузнецова Т. Е. Цифровизация банковской системы: цифровая трансформация среды и бизнес-процессов / Петрова Л. А. Кузнецова Т. Е. [Электронный ресурс] // [сайт]. — URL: https://www.finjournal-nifi.ru/images/FILES/Journal/Archive/2020/3/statii/06_3_2020_v12.pdf (дата обращения: 17.10.2022).
2. Айвазова М.А. Роботизация банковских процессов / Айвазова М.А. [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/robotizatsiya-bankovskih-protsessov/viewer> (дата обращения: 17.10.2022).
3. Проняева А.Ю. Использование технологии блокчейн в банковской сфере: международный опыт и российская практика / Проняева А.Ю. [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-tehnologii-blokcheyn-v-bankovskoy-sfere-mezhdunarodnyy-opyt-i-rossiyskaya-praktika/viewer> (дата обращения: 17.10.2022)
4. Курьянова С.Л., Цвигунова О.С. Биометрическая идентификация клиентов в банковской сфере: отечественный и зарубежный опыт / Курьянова С.Л., Цвигунова О.С. [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/biometricheskaya-identifikatsiya-klientov-v-bankovskoy-sfere-otechestvennyy-i-zarubezhnyy-opyt/viewer> (дата обращения: 17.10.2022)
5. Саенко В.И., Брага Н.А. Перспективы развития электронных денег как условия устойчивости финансового рынка России / Саенко В.И., Брага Н.А. [Электронный ресурс] // cyberleninka.ru: [сайт]. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-elektronnyh-deneg-kak-usloviya-ustoychivosti-finansovogo-rynka-rossii/viewer> (дата обращения: 17.10.2022)

Куприяненко Е.С., Кузнецова Е.О.

*студенты 4 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

Kupriyanenko E.S., Kuznecova E.O.,

4th year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Balko S.V.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRANSFORMATION OF ORGANIZATIONAL CULTURE IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

Аннотация: Исследование посвящено вопросам преобразования организационной культуры под влиянием цифровизации и приоритетных направлений ее трансформации. В статье рассматриваются факторы, влияющие на изменения в организационной культуре, препятствия, которые могут возникнуть на пути к ее изменению в условиях цифровизации, а также возможные пути развития корпоративной культуры в компании при адаптации к меняющимся условиям. Сделаны выводы по повышению лояльности персонала к изменениям и приспособлению коллектива к новой культуре, а также необходимости соответствия внутренней среды организации и появляющихся инноваций.

Ключевые слова: организационная культура, цифровая трансформация, цифровизация.

Annotation: This work is devoted to the transformation of organizational culture under the influence of digitalization and priority directions of its transformation. The article examines the factors influencing changes in organizational culture, obstacles that may arise on the way to its change in the conditions of digitalization, as well as possible ways to develop corporate culture in a company while adapting to changing conditions. Conclusions are drawn on increasing staff loyalty to changes and adapting the team to a new culture, as well as the need to match the internal environment of the organization and emerging innovations.

Keyword: organizational culture, digital transformation, digitalization.

В современном мире цифровизация оказывает значительное влияние на деятельность практически каждой компании во всех областях экономики. Анализ большого количества данных, быстро меняющаяся внешняя среда, необходимость быстрого взаимодействия с клиентами, поиск сложных логистических решений - эти и многие другие факторы влияют на необходимость цифровой трансформации в компаниях [1].

Организационная культура отражает стратегию компании, поэтому изменение стратегии обуславливает изменение организационной культуры. Организационная культура приобретает особое значение в период турбулентности экономики, наблюдаемой в настоящее время, благодаря следующим факторам [3]:

- 1) Компании со стабильной, развитой организационной культурой привлекают лучших талантливых специалистов в своей области, сохраняют «ядро» рабочей команды;
- 2) Формируется комфортная среда, снижается нервозность и беспокойство сотрудников, уменьшается количество конфликтов, снижается текучесть кадров;
- 3) Благодаря организационной культуре поддерживается положительный имидж компании не только для сотрудников, но и для клиентов, партнеров.

В условиях современного конкурентного рынка цифровая трансформация является обязательным требованием практически в каждой отрасли. Едва ли существует процесс или бизнес-функция, которая не изобилует техническими инструментами для обеспечения большей эффективности [2].

Поэтому, прежде чем формировать новую организационную культуру, отвечающую современным экономическим требованиям, необходимо проанализировать факторы, влияющие на изменения в организационной культуре:

- Влияние внешней среды. В настоящее время основной характеристикой внешней среды является изменчивость. Изменения происходят так быстро, что информация устаревает, связи становятся более сложными и разнообразными. Поэтому объективно необходимо постоянно контролировать политические, экономические, социальные, демографические и другие факторы внешней среды.

- Ценностная цель, которая включает в себя стратегию и миссию компании, цели и задачи.

- Мотивация сотрудников. Традиционно высокая степень мотивации была достигнута за счет: построения системы стимулирования, основанной на справедливом вознаграждении за работу; благоприятного психологического климата в рабочем коллективе; возможности профессионального и карьерного роста.

Наиболее распространенными факторами, препятствующими изменению организационной культуры, являются:

- непрофессионализм, отсутствие гибкости в управленческом персонале;
- чрезмерная формализация, акцент на внутренних правилах, положениях, процедурах;
- отсутствие системы критериев для оценки коллективного и индивидуального успеха;
- преобладание конкуренции над сотрудничеством в организационном поведении;
- слабая система найма, отбора, развития персонала;
- ограниченное руководство по мотивации персонала.

Исходя из вышеперечисленных факторов, можно определить приоритетные направления трансформации организационной культуры:

- 1) смещение акцентов в кадровой политике, таких как изменение механизмов мотивации сотрудников; усиление роли обучения и повышения квалификации;
- 2) командная работа, поиск лидеров перемен, установление контактов с неформальными лидерами;
- 3) изменение критериев найма сотрудников, оценка персонала;
- 4) изменение символики организации, создание новых правил, обычаев, норм организационного поведения, соответствующих новой стратегии организации;
- 5) изменение подхода к управлению конфликтами;
- 6) изменение стиля и методов руководства, демократизация процесса управления.

Подводя итог, можно сделать вывод, что, во-первых, внедрение цифровых технологий сопровождается изменениями во всех областях организации. Старая организационная культура может вступать в конфликт с инновациями, поэтому необходимо провести анализ управленческой культуры.

Во-вторых, необходимо разработать систему внутриорганизационных коммуникаций. Важными условиями преодоления внутреннего сопротивления являются доступность информации, участие сотрудников в обсуждении наблюдаемых изменений, обмен мнениями, конструктивный диалог. Кроме того, цифровая среда способствует этой задаче как можно лучше. Многие компании сегодня активно используют корпоративные сети, мессенджеры

для передачи информации. Те же средства могут быть эффективными в продвижении новых форм организационной культуры.

В-третьих, необходима поддержка сотрудничества в команде. Сотрудничество достигается путем вовлечения работника в процесс изменений. Этому может способствовать коллективное принятие решений, поощрение коллективных действий для реализации стратегии компании, поддержка индивидуальных и коллективных инноваций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Багдыков К.Т., Шевченко Д.А. Развитие корпоративной культуры и гибких компетенций в контексте цифровой трансформации компании [Электронный ресурс] // Креативная экономика – 2022. – №6 – URL: <https://creativeconomy.ru/lib/114799> (дата обращения: 04.10.2022).
2. Мэнин Х. Изменение организационной культуры предприятия, как преодоление сопротивления цифровой трансформации [Электронный ресурс] // Вестник университета. – 2019. – URL: https://vestnik.guu.ru/jour/article/view/1929?locale=ru_RU (дата обращения: 04.10.2022).
3. Слепцова Е.В. Трансформация организационной культуры в условиях цифровой экономики [Электронный ресурс] // Общество: политика, экономика, право. – 2021. – №11 (100). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/transformatsiya-organizatsionnoy-kultury-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki> (дата обращения: 04.10.2022).

Курзянков А.Э.

*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*

Kurzyankov A.E.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВНЕДРЕНИЕ ПРОЕКТА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

IMPLEMENTATION OF THE PROJECT OF DISTANCE LEARNING OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос внедрения проекта дистанционного обучения персонала в организации. Раскрыты этапы внедрения и их реализация для процесса обучения персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, дистанционное, обучение, персонал.

Annotation: This article discusses the implementation of the project of distance learning of personnel in the organization. The stages of implementation and their implementation for the personnel training process are disclosed.

Key words: personnel management, remote, training, personnel.

Новым инструментом в области обучения персонала стало дистанционное обучение. Дистанционное обучения широко используется в западных странах, но в странах СНГ такое обучения получило развитие совсем недавно.

Большинство организаций используют такой тип обучения из-за следующих критериев:

- Снижение расходов на традиционное обучение (оплата проезда, проживание, руководителей специфических профессиональных курсов, командировочные расходы, оплата билетов);
- Повышение коммерческой эффективности (увеличение продаж);
- Экономия полезного времени сотрудников;
- Углубление сотрудника в необходимую область деятельности.

При внедрении систем дистанционного обучения руководители предприятий еще на этапе планирования сталкиваются с рядом проблем. Для эффективной реализации такой системы необходимо разработать индивидуальный план обучения, который позволит предприятию раскрыть потенциал сотрудников, увеличить эффективность и прибыль.

Этапы внедрения дистанционного обучения строятся на 5 последовательных этапов:

1. Анализ инструментов экологической оценки. Такой этап выстраивает схему работы с намеченной целью для достижения результата. Формирует база знаний, к которым сотрудники предприятия имеют доступ (лекции, конференции, социальные сети, тренинги,

индивидуальные программы обучения и т.д);

2. Выбор системы управления обучением (LMS). При выборе системы определяются задачи и потребности предприятия необходимые для достижения цели. Учитываются возможности операторов систем, оптимизация, техническая характеристика и поддержка определенной системы на территории РФ;

3. Планирование учебного процесса в дистанционном формате. Определяется целесообразность привлечения сторонних специалистов, создание индивидуальных программ для определенных сотрудников;

4. Внедрение программы обучения, его поддержка и продвижение. При имеющемся отделе HR, отдел информирует сотрудников о новом методе обучения, формирует группы. Важным фактором выступает то, что при практической реализации системы, необходимо четко обозначить цели такого обучения, какие перспективы имеются, правильно ли функционирует техническая часть системы.

5. Оценка внедрения системы обучения. Отслеживание результатов обучения сотрудников. При оправданности вложенных средств на реализацию такой системы оценивающий показатель будет эффективность сотрудников, охват новых групп сотрудников, скорость усвоения полученных знаний, изменение подхода к работе сотрудников, улучшение качества выполняемых работ, увеличение показателя удовлетворенности трудом. При отрицательных показателях эффективности работы сотрудников, необходимо изменить подход к процессу обучения.

На основе данных полученных в результате исследования организации «e-qeo» степень проникновения систем LMS лишь 49% используют такую систему, при которых 11% - это собственные разработки (moodle), а 38% используют такие системы как: Эквио, WebSoft, iSpring, Mirapolis и т.д.

Данные исследования на основе телефонного опроса свидетельствует о том, что большинство компаний (92%) используют комбинированных формат обучения, а тех кто пользуется LMS всего 8% (исключительно дистанционный формат обучения). При этом ни одна опрошенная компания не учит только очно.

Основные преимущества дистанционного обучения выступают следующие показатели:

1. Гибкий график обучения. Сотрудники предприятия лично выбирают время обучения. Из-за доступности баз данных выбранной системы сотрудник может дома зайти в свой личный виртуальных кабинет где собраны необходимый материал.

2. Качество обучения. Из-за удобного учебного плана и его доступности увеличивается объем получения информации.

3. Автоматизация учебного процесса. При выборе системы для обучения, создается единая среда для управления учебными процессами.

5. Скорость обучения. Увеличивается скорость образовательных процессов.

6. Оценочное тестирование. По окончанию прохождения необходимого материала проходить тест, на основе которого определяется уровень усвоения материала сотрудником.

Существует и обратная сторона дистанционного обучения, недостатки которого выступают в следующем:

1. Отсутствие прямого общения между учеником и преподавателем;

2. Отсутствие контроля над учащимся;

3. Потребность в наличии ноутбука или персонального компьютера и свободный доступ в интернет;

4. Наличие у учащегося в мотивации к обучению, сознательности, самодисциплине.

5. Отсутствие практических знаний и невозможность закрепления полученных знаний на практике.

Дистанционное обучение выступает эффективным инструментом для больших компаний где главный упор идет на качество своего персонала. Максимальных эффект от такого формата обучения можно достичь благодаря грамотным распределением целей, формированию групп, эффективном мотивации персонала, благодаря этому эффект будет

отслеживаться в повышении продаж, удовлетворенности трудом сотрудников, оптимизацией рабочего процесса и т.д. Из-за больших затрат на аудиторные занятия, как финансов, так и времени, дистанционный формат приобретает большую актуальность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Внедрение дистанционного обучения персонала в компании [Электронный ресурс] /. — Электрон. текстовые дан. — ЦРММ, Режим доступа: https://crmm.ru/blog/vnedrenije_distancionnogo_obucheniya_personala, свободный
2. Исследование рынка российского корпоративного обучения [Электронный ресурс] /. — Электрон. журн. — e-queo, 2022. — Режим доступа: <https://e-queo.com/blog/smi-onas/issledovanie-rynka-rossijskogo-korporativnogo-obucheniya/>
3. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии: учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов: Вузовское образование, 2017. — 139 с. Теория и практика дистанционного обучения: учеб. пособие / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева; под ред. Е.С. Полат. — М.: ИЦ «Академия», 2014. — С. 24.

Курыло К. Я.

*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*

Kurylo K. Ya.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVING STAFF LABOR INCENTIVES IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается значение стимулирования труда в системе мотивации персонала организации, приводятся современные методы и рекомендации по совершенствованию.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, стимулирование, совершенствование, организация, труд.

Annotation: The importance of labor stimulation in the system of motivation of the personnel of the organization is considered, modern methods and recommendations for improvement are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, stimulation, improvement, organization, work.

Стимулирование трудовой деятельности работников организации является одним из ключевых аспектов современных систем управления персоналом. Процесс стимулирования имеет побуждающую направленность к труду и параллельно ведет к удовлетворению личных потребностей персонала, что ведет к комплексной реализации целей организации, как коммерческих, так и социальных. Стимулирование представляет собой ценность знаний, с помощью которых, возможно управлять процессами мотивации работников, то есть достигать необходимого эффективности управления, учитывая целевой фактор.

Целью управления стимулированием и мотивацией персонала для руководителей и специалистов по управлению персоналом является достижение экономического эффекта, результативности профессиональной деятельности, а также получения работником различных социальных и экономических благ по результатам трудовой деятельности и показателей профессиональной деятельности. Стимулирование персонала является постоянным комплексным процессом со стороны системы управления человеческими ресурсами организации, данная деятельность должна быть высокопрофессиональной, адаптивной, комплексной, взаимосвязанной с целевыми показателями деятельности всего предприятия.

На современном этапе развития общества возрастает значимость персонала, как основного ключевого фактора обеспечивающего эффективность и конкурентоспособность

деятельности предприятий. Кризисные явления в мировом экономическом пространстве существенно отразились на ситуации на рынке труда, что повлекло за собой вынужденные трансформации в системах управления персоналом и ужесточило требования к персоналу и его профессиональным компетенциям. Существенно возросла роль социальных аспектов трудовой деятельности и их неотделимость от экономических. Результаты деятельности организации напрямую зависят от грамотного использования человеческих ресурсов в производственном процессе и полной реализации человеческого потенциала, как профессионального, так и личностного.

Обстоятельства ведения профессиональной деятельности требуют от работодателей качественно нового подхода к системе стимулирования персонала, которая выступает существенным фактором роста производительности труда, позволяет эффективно использовать каждого работника исходя из его потенциала и возможностей, а также является основой для выработки и принятия управленческих кадровых решений.

Для совершенствования системы стимулирования персонала рекомендуется ряд внутриорганизационных мероприятий, среди которых выделяются: регламентация социальных гарантий работников в трудовых договорах; дифференциация мотивационных методов управления персоналом, в соответствии с учетом вклада сотрудника в конечный результат деятельности организации; соблюдение в отношении индивидуально устанавливаемых льгот принцип конфиденциальности информации; повышение роли и значения методов нематериального стимулирования персонала [2].

При реализации данных путей произойдет удовлетворение материальных и нематериальных потребностей работников, повышение трудовой дисциплины, исключение конфликтных ситуаций, на почве распределения благ, создание благоприятного социально-этического климата в коллективе, активизируется система самоконтроля на производстве, и в целом произойдет повышение эффективности труда и норм выработки готовой продукции или услуги на одного работника. Формализация данных аспектов необходима руководителям и специалистам по управлению персоналом, ведь эффективное управленческое решение напрямую зависит от деятельности коллектива организации.

Для современных предприятий вопросы стимулирования персонала являются крайне актуальными, ведь данная проблема имеет многоаспектный вид, который проявляется в том, что необходимо удерживать уже существующий персонал в организации и также эффективно привлекать новых сотрудников, которые смогут закрепиться в коллективе и демонстрировать высокую результативность труда. Текущая мотивационная ситуация требует внедрение в мотивационный процесс, при формировании эффективной системы управления персоналом инновационных и эффективных методов активизации и стимулирования сотрудников. Исследования, проведенные в предприятии, позволяют определить несколько новых направлений в системе более эффективной мотивации сотрудников организации [1].

Применение тендерного подхода в мотивации персонала позволяет сгруппировать мотивационные аспекты деятельности сотрудников по определенным признакам, чтобы сформировать систему мотивационных факторов стимулирования не индивидуально, а ориентируясь на группу в коллективе с одинаковыми мотивационными потребностями.

Необходимо отметить заинтересованность женской части коллектива в приятной атмосфере в коллективе и на рабочем месте, мужская часть коллектива более заинтересована в возможности соревновательного процесса и престижности должности и организации, в которой они осуществляют профессиональную деятельность. Соответственно стимулирование персонала также должно учитывать и половозрастные особенности коллектива.

При формировании женского коллектива и его эффективной работы следует делать упор на стабильность и качество рабочего места, а также учитывать черты характера для работы в одном подразделении для создания благоприятного социально-психологического климата и профилактики конфликтных ситуаций. Мужской части коллектива необходимо предоставлять возможности по удовлетворению потребностей в самовыражении, демонстрировать преимущества работы для формирования престижного впечатления об

организации и должности. Система поощрений трудовых достижений сотрудников проявляется во внедрении новых методик и средств поощрения по результатам выполненных работ. Система поощрений должна опираться не на личные симпатии и антипатии руководителя, а на реальные результаты работы персонала и на ценность его вклада в конечные результаты деятельности организации. Согласно опроса, большинство сотрудников считают, что их неудовлетворительные результаты трудовой деятельности напрямую зависят от руководства, который не обеспечивает заинтересованность сотрудников в результатах работы и не создает благоприятные условия для комплексной реализации профессиональных компетенций работников.

Специалистам по управлению персоналом, а также руководству необходимо постоянно осуществлять поиск инновационных путей стимулирования и активизации сотрудников за результативность труда и вклад в достижение целей организации. Увеличивая уровень оплаты труда персонала, происходит частичное удовлетворение потребностей персонала, нематериальная сторона стимулирования также играет важную роль при мотивировании к труду и реализации своего профессионального потенциала. Эффективным инструментом является изменение всей мотивационной системы и установление более высоких окладов, с системой не только премирования, но и штрафов за недобросовестный труд. При построении и реализации мотивационного механизма, необходимо сформировать у работника внутреннее мнение, что хорошая работа является нормой, и нет ограничений в реализации своих возможностей, а недобросовестный труд не является нормой и позволяет достичь высокого уровня, как материального, так и нематериального стимулирования.

Проблема профессионального развития кадрового потенциала предприятий является достаточно распространенной среди отечественных организаций, ведь развитие, как профессиональное, так и личностное является неотъемлемым атрибутом эффективной системы мотивационного регулирования процесса труда. Не смотря на то, что реализация данного аспекта требует определенных финансовых затрат, все они значительно повышают результативность труда работников и, соответственно, способствуют повышению эффективности деятельности всей организации.

Важнейшим мотивационным аспектом деятельности организаций является управление изменениями, что проявляется в установлении прозрачных коммуникационных связей между руководством и работниками организаций, а также в использовании системы информирования сотрудников об изменениях, которые, являются обязательным атрибутом в деятельности предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А.С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2(71). – С. 78-81.
2. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н.С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 365 с.

Курзянков А.Э.

*магистр I 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*

Kurzyankov A.E.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ

IMPROVING THE ORGANIZATIONAL STRUCTURE OF PERSONNEL MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье рассматривается значение организационной структуры управления персоналом, приводятся рекомендации по ее оптимизации для современных предприятий.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организационная структура, совершенствование, организация, оптимизация.

Annotation: Importance of the organizational structure of personnel management and recommendations for its optimization for modern enterprises are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, organizational structure, improvement, organization, optimization.

Современные преобразования социально-экономических процессов и повышение роли информации в системе внутриорганизационного взаимодействия выдвигают новые инновационные требования к системе управления человеческими ресурсами. Организационные структуры управления позволяют сделать процесс двустороннего обмена информацией между объектом и субъектом управления, по средствам управленческих решений, прозрачным и эффективным, в связи с чем к качеству их проектирования и функционирования выдвигаются новые требования, позволяющие функционировать организациям эффективно и конкурентоспособно.

В условиях постоянно возрастающего факторов риска профессиональной деятельности именно адаптивная, динамичная, чуткая, мобильная, маневренная и демократическая организационная структура управления способна обеспечить бесперебойное и эффективное функционирование предприятия, независимо от специфики профессиональной деятельности. Организационная структура качественно обеспечивает реализацию всех ключевых управленческих функций, процесс выработки, принятия управленческих решений при реализации генеральной цели, высоко продуктивную работу персонала и организационно-функциональное распределение полномочий.

Кардинальные экономические изменения на макро и микроуровнях экономики требуют выработки и реализации инновационного подхода к системам управления, в том числе управления человеческими ресурсами организации. Организационная структура

предприятия является важным звеном в системе внутренних взаимоотношений, построении процесса коммуникаций, а также позволяет сделать процесс обмена информацией качественным и без преград. Важным элементом системы управления персоналом является научное обоснование совершенствования организационной структуры и трансформация ее, в соответствии с потребностями и социально-экономическими преобразованиями общества. Эффективная организационная структура является обязательным условием реализации стратегии предприятия, достижения его долгосрочных целей, позволяет организовать эффективное взаимодействие, как с внешней средой, так и внутри организации, обеспечивает целесообразное распределение усилия сотрудников, а также способствует качественному делегированию полномочий и предотвращает двойственность в процессе управления.

На сегодняшний момент во многих организациях остро стоит проблема качественного проектирования организационной структуры и внедрения своевременных изменений, связанных с преобразованиями экономического и социального характера во внешней среде деятельности. Внешние факторы деятельности организации подвержены инновационным цифровым трансформациям и предприятие для сохранения своих конкурентных позиций должно соответствовать этим новшествам. Эффективная организационная структура призвана обеспечить адаптивную реакцию на представленные изменения и позволит лояльно преобразовать внутренние элементы под воздействием требований внешней среды.

Организационное проектирование представляет собой управленческую деятельность по разработке проектных решений по перспективному стратегическому планированию трансформационных процессов в организационной структуре управления.

Первоначальным аспектом трансформационной деятельности в области организационных структур управления персоналом является постановка четких перспективных долгосрочных целей деятельности, а также выявление проблем профессиональной деятельности и возможных путей их решения. Переход к перспективному состоянию организационной структуры возможен при анализе внутренних возможностей предприятия, рыночных тенденций и профессиональных компетенций кадрового потенциала организации. Выявление тенденций и перспектив позволит выработать перспективный план модернизации и проектирования конкурентоспособной организационной структуры управления персоналом на предприятии [2].

Трансформационные изменения в организационной структуре должны учитывать реализацию двух подходов. Функциональный подход подразумевает разделение специальности сотрудников по видам трудовой активности. Выявленные профессиональные компетенции персонала должны быть направлены на решение конкретных производственных задач. Объектный подход формирует специализацию по объектам профессиональной деятельности. Необходимо учесть специализацию по готовым продуктам, потребительским субъектам, а также региональному признаку [1].

Важным моментом в проектировании организационной структуры управления является распределение формальных полномочий, пределы норм управляемости, а также многолинейность управленческого процесса. Соответствие стратегических целей и организационного формирования структуры подразумевает проведение адекватной оценки внешнего окружения и системы иерархии внутри организации. Адекватность и адаптивность организационных структур выступает приоритетным направлением по их эффективному проектированию. Организационная структура управления персоналом должна отличаться адаптивностью, в ее основе должны находиться человеческие потребности и мотивационные способы реализации трудового потенциала сотрудников. Первоочередным направлением проектирования эффективной организационной структуры предприятия является формирование дерева целей, которое позволит комплексно выявить перспективные направления стратегической деятельности организации.

Не смотря на то, что для большинства предприятий главной является экономическая цель осуществления профессиональной деятельности, однако в ее основе должно лежать удовлетворение целей, связанных с внутренними аспектами деятельности организации. Особое внимание необходимо уделить целям системы управления персоналом, удовлетворение которых будет определяющим при достижении генеральной цели организации.

Современные предприятия, функционирующие в условиях рыночного экономического взаимодействия, основной задачей своей профессиональной деятельности ставят максимизацию прибыли, которая может обеспечить эффективность деятельности и достойный уровень конкурентоспособности. Господствующей стратегией любого организационного формирования должна оставаться максимизация прибыли, однако, без реализации социальных целей организации и системы управления персоналом данный процесс будет крайне затруднительным.

Помимо грамотного определения стратегической цели организации важно учитывать такие факторы, как: технологии, масштаб деятельности, а также способы управленческого воздействия. Учет характера власти в проектировании организационной структуры управления чрезвычайно важен в условиях реализации управленческих функций и формировании эффективной системы управления персоналом.

Важным моментом при проектировании эффективной организационной структуры управления является соблюдение принципов адаптивности и реагирования на изменения внешней и внутренней среды предприятия. Для повышения эффективности существующей организационной структуры предприятия, необходимо разработать научно обоснованную программу последовательности конкретных действий, которая была бы реально применима для управленческой деятельности, в том числе управления персоналом.

Организационное проектирование и комплекс методов по его реализации является многоэтапным процессом с использованием комплекса количественных и качественных методов и инструментария анализа внешней и внутренней организационной среды, оценки конкурентных преимуществ, диагностики структуры выбранной стратегии, выявления организационных проблем и возможных вариантов трансформации организационной формы управления и ее ресурсного обеспечения.

Проектирование эффективной организационной структуры управления персоналом организации выдвигает ряд требований по удовлетворению потребностей работников и созданию мощного мотивационного механизма, который позволит повысить уровень лояльности персонала, заинтересованности в достижении организационных целей, а также полностью реализовать профессиональный и личностный потенциал работников. Без обеспечения эффективного функционирования системы управления человеческими ресурсами, проектирование организационной структуры будет затруднительно.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. 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.
2. Ловчева, М.В. Управление персоналом: теория и практика. делопроизводство в кадровой службе: учеб.-практ. пособие / М.В. Ловчева, Е.Н. Галкина, Е.В. Гурова ; под ред. А.Я. Кибанова. – М. : РГ-Пресс, 2021. – 78 с.

Курьшикина А.И., Пудахин В.С.
студенты 3 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

Kuryshkina A.I., Pudakhin V.S.,
3rd year students,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.,
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

АНАЛИЗ РЕКРУТИНГОВЫХ МЕТРИК

ANALYSIS OF RECRUITING METRICS

Аннотация: в представленной работе описаны основные задачи HR-аналитики. Проведен анализ применения наиболее популярны рекрутинговых метрик и разработаны советы и правила управления рекрутинговыми метриками.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровые решения, рекрутинг, эффективный подбор персонала, подбор и отбор, HR-аналитика.

Annotation: he presented work describes the main tasks of HR analytics. An analysis of the use of the most popular recruiting metrics was carried out and tips and rules for managing recruiting metrics were developed.

Keywords: personnel management, digital solutions, recruiting, effective recruitment, recruitment and selection, HR analytics.

Развитие технологий сбора и анализа данных привело к созданию специальных инструментов, способных влиять на ключевые решения в сфере управления человеческими ресурсами, но даже автоматизированные и «запрограммированные» решения не всегда удачные. В таких случаях следует искать источник проблемы, тот момент, где специалист совершил ошибку и в итоге не выполнил поставленную задачу.

Для поиска пробелов в системе управления персоналом существует hr-аналитика. Качественная HR-аналитика в эпоху цифровизации является опорой для анализа ситуации и принятия решений в сфере управления персоналом. Основные задачи, которые может решить HR-аналитика: предоставлять реальную статистику и аналитику по персоналу для принятия решений; анализировать и увеличивать эффективность: персонала, процессов, методов и инструментов работы; находить эффективные и экономичные модели принятия решений; организовать эффективный контроль персонала; прогнозировать проблемы в будущем; выявлять скрытые закономерности.

Процедура оценки помогает менеджерам выявить и скорректировать слабые места в области управления персоналом, а также сфокусировать деятельность HR-отдела на важных вопросах. Рекрутинговые метрики – это данные, которые позволяют отслеживать эффективность найма и улучшить процесс найма кандидатов в организацию. При качественном использовании эти показатели помогают оценить процесс подбора персонала и понять, нанимает ли компания подходящих людей.

1. Время закрытия вакансии. Данная метрика заключается во времени, которое необходимо специалисту, чтобы найти и нанять нового сотрудника. Часто время измеряют количеством дней между публикацией вакансии и наймом кандидата. Время заполнения зависит от соотношения спроса и предложения для конкретных позиций. Это отличная метрика для бизнес-планирования, поскольку предлагает hr-менеджеру реалистично оценить то время, которое потребуется для нахождения замены ушедшему сотруднику. [1,3].

2. Время приема - представляет собой количество дней с момента одобрения кандидата в компанию и момента, когда кандидат выходит на работу. Этот показатель измеряет время, необходимое для того, чтобы человек прошел процесс найма. Также в этом процессе должно отводиться время кандидату на увольнение с предыдущего места работы (при необходимости) и прохождение медицинской комиссии. Следовательно, время для найма дает четкое представление о том, как работает команда по подбору персонала.

3. Источник найма. Отслеживание источника, который привлекает новых сотрудников в организацию, одна из наиболее актуальных рекрутинговых метрик в эпоху цифровизации. Этот показатель также помогает отслеживать эффективность разных каналов. Примеры некоторых из них: job-сайты, официальная страница компании, социальные сети, кадровые агентства.

4. Качество подбора - показывает результаты работы первого года нанятого сотрудника. Кандидаты, которые получают высокие оценки эффективности, указывают на успех найма, в то время как противоположное справедливо для кандидатов с низкими показателями. Один плохой найм может стоить компании отдельной статьей расходов.

Сочетая эту метрику с каналом, через который был получен кандидат, вы можете измерить качество канала поиска (см. метрику №7).

Качество подбора – исходные данные коэффициента успеха. Коэффициент успеха (Success Ratio) делит количество наемных работников с хорошими показателями эффективности на общее количество нанятых кандидатов, как показано в формуле 1 [1,3]. Этот анализ позволяет рассчитать рентабельность инвестиций для различных инструментов подбора.

$$\text{Success Ratio} = \frac{\text{Number of hired candidates considered satisfactory}}{\text{Total number of candidates hired}}, \quad (1)$$

5. Заявки на подбор - определяют популярность позиции. Большое количество откликов может указывать на высокий спрос на рабочие места в этой конкретной области или на то, что описание вакансии выполнено качественно.

Количество заявок на вакансию может не совпадать с количеством реально подходящих кандидатов. Сужая описание работы и включая ряд «жестких» критериев, количество заявок на вакансию может быть уменьшено без сокращения числа подходящих кандидатов.

6. Стоимость найма. Рекрутинговая метрика, которая измеряется соотношением всех инвестиций в процесс подбора к числу нанятых кандидатов (рис.2). Стоимость найма (Cost per hire) состоит из нескольких структур затрат, которые можно разделить на внутренние и внешние издержки. Определив их размеры, вы можете рассчитать общую стоимость подбора, как указано в формуле 2 [1].

$$\text{Cost per hire} = \frac{\text{Total recruitment cost}}{\text{Total number of hires}} = \frac{\text{Total internal cost} + \text{Total external cost}}{\text{Total number of hires}}, \quad (2)$$

7. Стоимость канала поиска. Рассчитать экономическую эффективность различных каналов поиска (Sourcing channel cost), включив рекламные расходы - сумму денег, потраченную на рекламу на job-сайтах, (рис. 1). Разделив рекламные расходы на число посетителей, которые откликнулись на вакансию, вы получаете стоимость канала найма, что и демонстрирует формула 3 [1, 3].

$$\text{Sourcing channel cost} = \frac{\text{Ad spend per platform}}{\text{Number of successful applicants per platform}}, \quad (3)$$



Рисунок 1 - Реклама, потраченная на job-сайты

Источник: [1].

В HR-аналитике нужен комплексный подход, в ходе исследования выявлены следующие факторы успешной работы системы: наличие этапа планирования; построение коммуникаций; умение автоматизировать процессы; определение релевантных метрик; навык использования каналов поиска; разработка стратегии поиска.

Таблица 1. Цифровые решения для автоматизации рекрутинговых метрик

Название метрик	Цифровые решения	
	Отечественные	зарубежные
1.Время закрытия вакансии	Хантфлоу	Service Level Agreement
2.Стоимость найма	Облачная CRM; самостоятельно в MS Excel	CRM; самостоятельно в MS Excel
3. Стоимость канала поиска	самостоятельно в MS Excel	самостоятельно в MS Excel

На данный момент, многие платформы находятся в разработке, поэтому в области HR недостаточно программного обеспечения для полной автоматизации и калькуляции бизнес-процессов, поэтому hr-менеджерам важно знать формулы расчета тех или иных показателей.

Чтобы лучше управлять рекрутинговыми метриками стоит придерживаться следующих правил: определить ответственное лицо, которое будет вести процесс определения и расчета метрик рекрутинга; инвестировать в систему отслеживания кандидатов и цифровые технологии; определить, какие данные надо исследовать.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Назайкинский С.В., Седова О.Л. Роль HR-аналитики в принятии управленческих решений в организациях. Вестник РГГУ. Серия Экономика. Управление. Право. 2017. №3. С. 9-19.
2. Тихонов А.И. Современные методы оценки персонала в компаниях на российском рынке // Финансовая экономика. 2019. № 12. С. 204-208.
3. Тихонов А.И., Федотова М.А., Чекан А.А. Проблемы и особенности автоматизации подбора персонала // Московский экономический журнал. 2019. № 10. С. 29.

Курыло К.Я.

*студент 1 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*

Kurylo K.Y.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

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

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

PERSONNEL MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TECHNOLOGY DEVELOPMENT

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос изменения сферы управления персоналом в условиях развития цифровых технологий.

Ключевые слова: управление персоналом, цифровые технологии, автоматизация, искусственный интеллект.

Annotation: This article discusses the issue of changing the sphere of personnel management in the context of the development of digital technologies/

Key words: personnel management, digital technologies, automation, artificial intelligence.

Цифровые технологии в современных реалиях быстро набирают свою популярность, они проникают во все сферы жизни человека и внедряются в экономику. Сфера управления персоналом так же подверглась влиянию цифровых технологий. На сегодняшний день вопрос об управлении персоналом в условиях развития цифровых технологий как никогда актуален, потому что экономический рынок сейчас неразрывно связан с использованием цифровых технологий. Исследования в данной области [1,2,3,4] позволяют сделать следующие выводы.

Технология управления персоналом представлена совокупностью приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития, с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности;

Вопрос внедрения цифровых технологий в сферу управления персоналом становится все более актуальным среди менеджеров, так как постоянно движущийся технологический прогресс оказывает всестороннее влияние на человеческое общество. HR-Digital или переход рекрутинга в цифровую среду — это закономерный итог развития системы управления персоналом. Digital-технологии (цифровые технологии) представляют как технологии, использующие электронные инструменты, для оптимизации деятельности организации в различных областях, в том числе и в управлении. Можно сказать, что целью HR-Digital является слияние всех областей управления персоналом с возможностями стремительно развивающихся цифровых технологий для повышения эффективности процессов управления человеческим капиталом на разных уровнях. Явление диджитализации является новым

этапом развития HR-отрасли, а формирующиеся digital-инструменты должны вывести работу HR-специалистов на новый уровень управления.

Если говорить непосредственно о технологиях, которые на сегодняшний день уже используются компаниями, то можно выделить следующие: бенчмаркинг; зарплатная аналитика; онлайн-обучение; статистика по вакансиям; HR-scoring; HR-аналитика.

На сегодняшний день выделяют несколько основных направлений развития цифровых технологий в сфере управления персоналом: искусственный интеллект и роботизация (чат-боты, оптимизация рутинных процессов и т. п.); автоматизация процессов адаптации и рекрутинга персонала (цифровые интервью, тестовые программы, системы оценки персонала и т. п.).

Специалисты рекомендуют компаниям алгоритм действий в цифровой среде [4]:

- задача HR начинается с создания цифровой HR-стратегии. Цифровая деятельность и цифровой HR являются революционным скачком вперед, а не эволюционным шагом. Сочетание мобильных и облачных решений и растущий с такой же силой доступ к смартфонам, как несколько лет назад рос доступ к ноутбукам и настольным компьютерам пересматривают способы, которыми HR – решения могут быть разработаны, предложены, как к ним может быть предоставлен доступ и как они будут работать. Переход на мобильные платформы и цифровой образ мышления находится на переднем крае этой задачи;

- социальные, мобильные, аналитические и облачные инструменты полезны только тогда, когда сотрудники их принимают, HR должен начинаться с потребностей сотрудников и пользовательского опыта, включение дизайн-мышления на протяжении всего процесса поможет компаниям максимизировать влияние новых цифровых технологий;

- эффективное использование гибкого подхода интегрированного HR, технологий, сотрудников и бизнес – лидеров в этом процессе. HR имеет возможность использовать гибкую разработку — быстрое развитие за счёт интегрированных команд, поставляющих прототипы и решения в последовательных итерациях – волнах, как новый способ работы в области управления персоналом и поддержки аналогичных программ по всей компании. В отличие от традиционного каскадирования процесса разработки, гибкий процесс требует от HR – специалистов, разработчиков приложений, дизайнеров, сотрудников и бизнес – лидеров работать вместе в одной команде;

- обмен цифровыми стратегиями и опытом в рамках всей компании. HR имеет возможность учиться на ранних цифровых усовершенствованиях в компании, в основном, касающихся клиентского маркетинга и операционной деятельности;

- сообщество практиков может делиться цифровым опытом и имплементацией обучения в компании. HR может изучать цифровые приемы по всей компании и, в свою очередь, расширять и развивать цифровое мышление и возможности для его применения.

- представьте HR и опыт сотрудников в режиме реального времени: одним из самых больших изменений в переходе на цифровую стратегию управления персоналом, является акцент на принятие решений и доступ к результатам в режиме реального времени. Это предполагает значительный шаг вперед большого количества недавних усилий HR, которые сосредоточены на общих службах и HR – сервисных центрах, а также СУО (соглашений об уровне обслуживания). Цифровой HR, это также вызов для автоматизации многих областей HR. С каждым сотрудником, имеющим смартфон, HR – команды могут автоматизировать, оптимизировать и внедрять больше в режиме реального времени цифровых операций, а не процессов и транзакций;

- интеграция аналитики и отчетности как часть цифровой платформы, а не надстройка. Большинство HR – команд сегодня посвятили свои усилия тому, чтобы собрать информацию о процессах и операционных системах для основных HR – отчетов и анализа. Вместо этого, информация управления персоналом должна быть автоматизированной частью цифровой платформы HR. Она должна обеспечивать менеджеров информацией в режиме реального времени и лидеров — анализом в режиме реального времени, сокращая время, затрачиваемое на отчеты и увеличивая время, которое HR и бизнес – лидеры тратят на анализ данных и решение проблем. Аналитика и отчеты могут быть сконфигурированы и интегрированы в

слой бизнес – аналитики HR – платформы, связывая приложения для предоставления отчетов и анализа непосредственно высшему руководству.

Таким образом, цифровая трансформация HR начинается с изменения мышления в рамках HR – организации, связи приоритетов, операций в режиме реального времени, платформ, автоматизации и мобильности в первую очередь. Для многих организаций, как в HR, так и в рамках всей организации это революционная возможность. Цифровое HR – путешествие фокусируется на опыте сотрудников и HR и является частью более глобального цифрового HR – вызова.

Цифровая среда дает почти неограниченные возможности для совершенствования не только HR-процессов, но и всех сферы управления персоналом. Освоение новых тенденций рынка крайне необходимы для HR-специалистов, без их изучения и понимания, невозможно успешное развитие компании. Активное внедрение цифровых технологий в управление персоналом организаций, изменяют тактику и стратегию работы с кадрами, предопределяя появление новой цифровой концепции управления человеческими ресурсами. Можно сказать, что цифровая HR-концепция включает в себя особенности и принципы работы с персоналом всех рассмотренных кадровых стратегий. Эта концепция основана на индивидуально-личностном подходе к каждому работнику, а основными вопросами корпоративной культуры и кадровой политики являются создание атмосферы защищенности и сопричастности сотрудников, что достигается за счет формирования комфортных условий труда для персонала, постоянного взаимодействия и обратной связи, эффективной организации удаленной работы, оказание помощи в поддержании эмоционального и физического здоровья.

Также, подводя итоги, можно выделить основные задачи в управлении персоналом с учетом цифровизации:

1. Организации должны выработать собственную HR-стратегию. Переход на мобильные платформы и цифровой образ мышления является приоритетным направлением;
2. Внутри компании необходимо производить обмен цифровыми стратегиями и опытом для дальнейшего развития;
3. Расширять и развивать цифровое мышление, а также передавать практический опыт с целью дальнейшего применения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стаценко Н. Могут ли боты заменить HR-специалистов? Мнения экспертов // Портал RB. URL: <https://rb.ru/opinion/hr-bots/> (дата обращения 02.10.2022).
2. Цифровизация HR: фактор лояльности сотрудников // Директор информационной службы URL: <https://www.osp.ru/cio/2017/09/13053405/> (дата обращения 14.10.2022)
3. Цифровая экономика: как будет меняться рынок труда с 2018 по 2025 годы // NeoHR. URL: https://neohr.ru/kadrovye-voprosy/article_post/tsifrovaya-ekonomika-kak-budet-menyatsya-rynok-truda-s-2018-po-2025-gody (дата обращения 14.10.2022).
4. Цифровой HR. Глава из отчета Deloitte // Talent-management. URL: <https://www.talent-management.com.ua/1332-tsifrovoy-hr/> (дата обращения 14.10.2022).

Лёвушкин И.А.

*магистр 2 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*

Levushkin I.A.

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVING THE WORK OF PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: Данная статья анализирует и отражает проблемы совершенствования организации труда на предприятии. Целью исследования стал анализ проблем, с которыми сталкиваются руководители предприятий, решающие задачу повышения производительности труда работников за счет эффективной организации труда, в первую очередь таких ее элементов, как нормирование труда, создание оптимальных условий труда, формирование кадрового состава предприятия и его развитие.

Ключевые слова: организация труда, персонал, условия труда, безопасность труда, совершенствование, эффективность, результативность труда.

Annotation: This article analyzes and reflects the problems of improving the organization of labor at the enterprise. The purpose of the study was to analyze the problems faced by managers of enterprises who solve the task of increasing the productivity of workers through proper labor organization, primarily such elements as labor rationing, creating optimal working conditions, forming the personnel of the enterprise and its development.

Keywords: labor organization, personnel, working conditions, labor protection, improvement, efficiency, labor efficiency.

Ключевым вопросом, который в наши дни поднимается все чаще, остается вопрос организации труда на предприятии. Роль грамотного, правильно нормированного, четко разделенного труда в качестве фактора экономической стабильности предприятия стала особенно актуальна.

Совершенствование организации и условий труда актуально на протяжении всей жизни предприятия, так как любое предприятие постоянно находится в поиске более прогрессивных форм организации труда, которые смогут соответствовать как параметрам средств производства, так и характеристикам рабочей силы. Каждое предприятие уделяет большое внимание эффективности своей деятельности, ведь от этого зависит её прибыль, конкурентоспособность, имидж и другие аспекты. На это непосредственно влияет организация труда работников и условия, в которых они осуществляют свою трудовую функцию. Трудовым ресурсом является работник, поэтому очень важно сохранять его высокую работоспособность. Результативность работы каждого сотрудника, а значит и предприятия в целом, зависит от мероприятий по организации и поддержанию условий

труда. Грамотная организация и благоприятные условия труда являются залогом привлекательности компании для её сотрудников. От этих элементов зависит показатель удовлетворённости работой и эффективность труда [2].

Организация и условия труда являются одной из основных частей управления предприятием. С научно-техническим прогрессом общество не стоит на месте, поэтому каждому предприятию необходимо следовать вектору развития научно-технических знаний, и, в первую очередь цифровых технологий, и совершенствоваться, чтобы оставаться конкурентоспособным. Применение новых научных и технологических разработок, в частности, требует и область организации и условий труда персонала.

В основе организации труда лежит рациональность взаимодействия работников со средствами производства, которое предполагает определенный порядок построения и последовательность осуществления трудового процесса. Можно рассматривать процесс организации труда в качестве многосоставной конструкции, включающей в себя взаимосвязанные задачи. То есть совершенствование организации и условий труда состоит из комплекса мероприятий, направленных на повышение привлекательности и комфорта труда, а также обеспечение максимально безопасной рабочей среды [3].

Методики по совершенствованию организации и условий труда могут быть направлены на:

- снижение тяжести или напряжённости труда;
- снижение затрат времени;
- снижение влияния вредных и (или) опасных производственных факторов;
- эффективное использование рабочих ресурсов;
- планирование рабочих мест.

Для того чтобы предприятие приступило к реализации мероприятий по совершенствованию, необходимо проанализировать состояние существующей организации и условий труда на предприятии [1]. Это можно осуществить путём:

- проведения СОУТ (независимая экспертиза);
- обратной связи от персонала (анкетирование, опросник, личная беседа);
- изучения методических рекомендаций, разработанных для конкретных видов деятельности;
- личных наблюдений руководителя;
- анализа использования рабочего времени (хронометраж, фотография рабочего дня, метод моментных наблюдений).

С помощью предложенных мероприятий производится оценка текущего состояния существующей организации и условий труда на предприятии, и выявляются потребности работников.

На основе полученных данных составляется план по улучшению организации и условий труда. Затем выбирается метод, с помощью которого эти улучшения будут осуществляться. Уточняются сроки реализации, ответственные лица, документационное обеспечение, выделяется бюджет на мероприятия.

При разработке мероприятий по улучшению организации и условий труда необходимо, в первую очередь, учитывать масштабы реализации этих мероприятий. Они могут осуществляться как на рабочих местах и в пределах рабочих мест, так и в целом по организации [4].

Основным методом улучшения условий труда и организации является защита работников от неблагоприятных воздействий опасных и вредных производственных факторов, это входит в перечень охраны труда. Согласно ст. 209 ТК РФ, охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [5]. В целях обеспечения надлежащей охраны труда организация должна:

- определить направления охраны труда в организации;
- нанять специалиста, который будет заниматься вопросами охраны труда в организации.

Оценить эффективность улучшения организации и условий труда на предприятии можно путём измерения таких показателей как:

уровень производительности труда или выработки – это основной показатель эффективности труда;

показатель трудоёмкости – это затраты рабочего времени на производство единицы продукции.

Поскольку все мероприятия по улучшению организации и условий труда направлены на повышение производительности труда, то методами определения роста производительности труда являются:

определение индекса роста производительности труда;

определение темпов роста производительности труда.

Таким образом, научные методы совершенствования и организации труда направлены на повышение качества и производительности труда, а также на сохранение здоровья и жизни работников организации и устранение производственного травматизма. Поэтому одной из основных задач при совершенствовании организации и условий труда является применение научных методик, не только учитывающих эргономические нормы, правила и стандарты в практике проектирования рабочих мест, но и соответствующих техническим параметрам предприятия и характеристикам персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. ГОСТ Р 12.0.001-2013. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов безопасности труда. Основные положения. [Электронный ресурс] / Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов. – Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/1200105195> (дата обращения 10.10.2022)
2. Кучмаева, О. В. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.]; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 211 с.
3. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156555/ (дата обращения 12.10.2022).
4. Паршинцева М. В. Актуальные проблемы организации труда на производственных предприятиях / М. В. Паршинцева, Т. А. Литвиненко. // XI Международная студенческая научная конференция «Студенческий научный форум – 2019». – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2019/article/2018010955> (дата обращения 12.10.2022).
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 07.10.2022) [Электронный ресурс] / КонсультантПлюс. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 12.10.2022)

Левченко Н. Д.

*студент 3 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*

Levchenko N. D.,

*3rd year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O. R.,

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

УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

CONDITIONS FOR THE DEVELOPMENT OF DISTANCE EDUCATION IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: Использование дистанционных образовательных технологий на сегодняшний день не теряет своей актуальности в применении. Текущие проблемы и вызовы, требуют современных решений, именно поэтому применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий является неотъемлемой частью нынешнего обучения, как в системе общеобразовательной подготовки, так и в системе высшего образования.

Ключевые слова: цифровая трансформация, дистанционное обучение, образование.

Annotation: The use of distance learning technologies today does not lose its relevance in application. Current problems and challenges require modern solutions, which is why the use of e learning and distance learning technologies is an integral part of current education, both in the system of general education and in the system of higher education.

Keyword: digital transformation, distance learning, education.

За прошедшие два года, применение дистанционных образовательных технологий стало неотъемлемой частью учебного процесса, но дискуссии касаясь удобства формата продолжаются по сей день.

Впервые дистанционное обучение в школах и в вузах страны ввели в феврале 2020 года, как вынужденную ограничительную меру в условиях коронавирусной инфекции. Новый формат обучения вызвал многочисленные обсуждения среди всех участников образовательного процесса.

До 2020 года, дистанционное образование в Российской Федерации рассматривалось лишь как дополнение к традиционному обучению, как формальный отклик на требования времени. К примеру, в 2018 году доля дистанционного обучения на внутреннем рынке бизнес-образования России составляла 1,1% [7]. Для сравнения, в таких странах как США, Япония и некоторых европейских странах, доля дистанционного обучения составляет 20-30%. По данным аналитической службы NeoAnalytics в 2018 году объём рынка дистанционного образования в России составил около 28,9 млрд руб. По прогнозу, на протяжении 2019-2022 гг. рынок будет расти приблизительно на 17-20% в год и к концу

периода будет измеряться суммой 53,5 млрд. руб. при доле 2,6% от всего рынка образования РФ [3].

Основным недостатком условий дистанционного обучения на данный момент является слабая оснащенность персональными компьютерами обучающихся [2]. По данным Росстата в период с 2017 по 2020 год, наблюдается тенденция роста количества персональных компьютеров, но динамика роста недостаточна высокая для эффективного использования программ дистанционного обучения. Динамика роста на конец года представлена на рисунке 1.

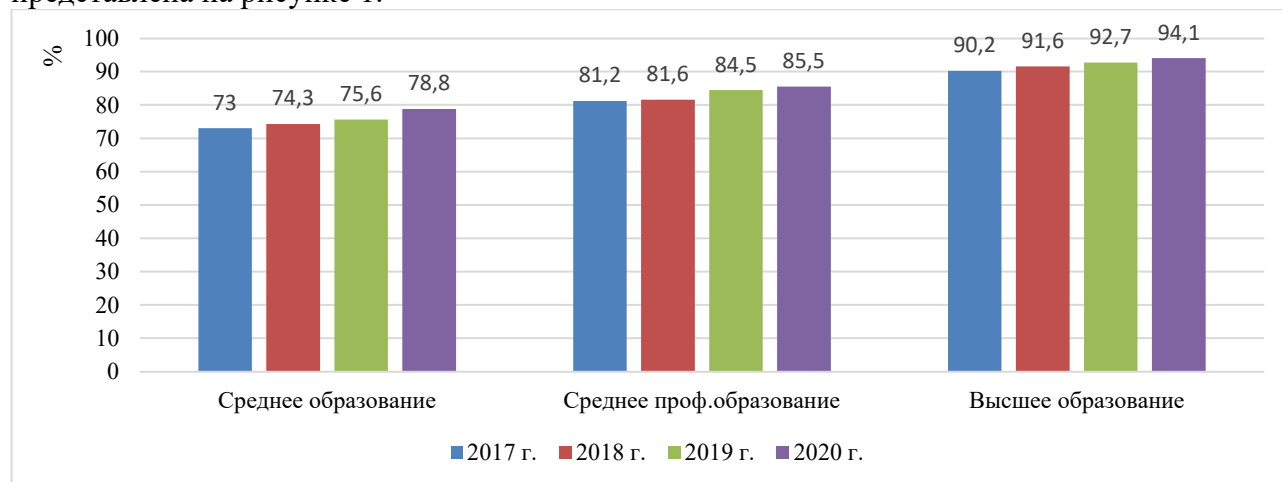


Рисунок 1 - Обеспеченность обучающихся персональными компьютерами, для дистанционного образовательного процесса.

Исходя из данных представленных на рисунке, можно сделать предположение, что на конец 2022 года, оснащенность учащихся персональными компьютерами возрастет в среднем на 4% в сравнении с 2020 годом. По данным Министерства просвещения РФ, с 2019 года осуществляется финансирование учебных заведений с целью внедрения цифровых технологий в сфере образования. Так, в 2019 году сумма финансирования в сфере среднего образования составила 10243702,7 тыс. руб., в 2020 году - 9679270,4 тыс. руб., в 2021 году - 116731,4 тыс. руб. Также, в сфере среднего профессионального образования финансирование составило 31628 тыс. руб. в 2019 году, 42776,2 тыс. руб. в 2020 году и 41631,3 тыс. руб. в 2021 году соответственно [5, 6].

Также из недостатков можно выделить фактический перенос основного объема регулирования дистанционного обучения государством на локальный уровень, то есть на уровень конкретных образовательных организаций, что привело к отсутствию унифицированных форм и средств дистанционного обучения. Данная ситуация негативно сказалась прежде всего, на педагогах, не имеющих достаточных знаний в области дистанционных образовательных технологий.

Для обучающихся в дистанционном формате, явным недостатком является отсутствие прямого общения с преподавателем, что в свою очередь влияет на ухудшение коммуникативных навыков и навыков самодисциплины.

С другой стороны, в дистанционном обучении можно выделить целый ряд преимуществ, таких как экономия времени, мобильность, наличие большей возможности для саморазвития, обучение в комфортной для себя обстановке.

За последние годы значительно расширились Интернет-ресурсы для дистанционной самоподготовки, где каждый желающий может записаться на интересующий его курс и получить дополнительные знания и навыки. К наиболее популярным курсам можно отнести:

- «Российская электронная школа». Интерактивные уроки по всему школьному курсу с 1 по 11 класс от лучших преподавателей страны;
- «Билет в будущее». Профориентационный портал с видеоуроками и расширенными возможностями тестирования и погружения в различные специальности и направления подготовки;
- «Урок цифры». Всероссийский образовательный проект, который позволяет

школьникам, не выходя из дома, знакомится с основами цифровой экономики, цифровых технологий и программирования, и многие другие [4].

Также следует отметить, что развитие дистанционного образования предоставляет неограниченные возможности для свободной социализации и адаптации различных социальных групп, таких как:

- лица с физическими недостатками, являющиеся инвалидами;
- физически полноценные лица, но испытывающие определенные физические ограничения в процессе жизнедеятельности (женщины с малолетними детьми, ограниченные в возможности передвижения, жители отдаленных районов и другие) [1, с. 56].

Развитие дистанционного обучения в системе российского образования будет продолжаться и совершенствоваться по мере развития Интернет-технологий и совершенствования методов дистанционного обучения. За последние годы дистанционные образовательные технологии претерпели значительные изменения и улучшения, процесс трансформации стремительно движется вперед и современное общество должно быть готово к переменам как в образовательной системе, так и в целом мировом устройстве.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гасумова, С. Е. Информационные технологии в социальной сфере: учебное пособие / С. Е. Гасумова. - 6-е изд., стер. - Москва: Дашков и К, 2020. - 311 с.;
2. Индикаторы образования: 2022: статистический сборник / Н. В. Бондаренко, Л. М. Гохберг, О. А. Зорина и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». - М.: НИУ ВШЭ, 2022. - 532 с.;
3. Исследование российского рынка онлайн-образования: образовательная платформа «НЕТОЛОГИЯ», 2022. URL: https://netology.ru/edtech_research_2022 (дата обращения 02.10.2022);
4. Министерство образования, науки и молодежи Республики Крым: официальный сайт. - URL: <https://monm.rk.gov.ru/ru/index> (дата обращения 02.10.2022);
5. Министерство просвещения РФ // Сведения по форме федерального статистического наблюдения № ОО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности общеобразовательной организации» за 2015-2021 гг. [Электронный ресурс]. - URL: edu.gov.ru (Дата обращения 04.10.2022).
6. Министерство просвещения РФ // Сводный отчет по форме федерального статистического наблюдения № СПО-2 «Сведения о материально-технической и информационной базе, финансово-экономической деятельности профессиональной образовательной организации» за 2015 -2021 гг. [Электронный ресурс]. - URL: edu.gov.ru (Дата обращения 04.10.2022).
7. Официальная статистика // Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. - URL: <https://www.gks.ru/folder/10705> (дата обращения: 02.10.2022).

Лешко К.О.

*магистр 1 курса направления подготовки
«Экономика»*

Научный руководитель:

Климук В.В.,

*к.э.н., доцент, первый проректор,
Учреждение образования «Барановичский
государственный университет»,
г. Барановичи, Республика Беларусь*

Leshko K.O.

*Master of the 1st year of the direction of
training "Economics"*

Scientific advisor:

Klimuk V.V.

*Ph.D., Associate Professor, first vice-rector,
Educational Institution "Baranovichi State
University",
Baranovichi, Republic of Belarus*

НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL DEVELOPMENT OF BELARUS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: Исследуется проблема цифровой трансформации в векторе научно-технологического развития страны. Систематизируются законодательные акты, регулирующие вопросы цифровизации в Республике Беларусь. Анализируются основные показатели развития цифровой экономики страны за 2017-2021 гг.

Ключевые слова: цифровая трансформация; научно-технологическое развитие; цифровая экономика.

Annotation: The problem of digital transformation in the vector of scientific and technological development of the country is being studied. The legislative acts regulating the issues of digitalization in the Republic of Belarus are systematized. The main indicators of the development of the country's digital economy for 2017-2021 are analyzed.

Keywords: digital transformation; scientific and technological development; digital economy.

Одной из наиболее актуальных задач современного этапа развития Республики Беларусь является необходимость совершенствования существующих и разработки новых механизмов цифровой трансформации отраслей экономики и социальной сферы. Что обуславливает оптимизацию производственных и бизнес-процессов, эффективность использования ресурсного потенциала субъектов хозяйствования. В т.ч. цифровая трансформация воздействует и на применение новых, усовершенствованных методов работы, кооперации в векторе научно-технологического развития.

С целью правового регулирования вопросов цифровой трансформации отраслей экономики и социальной сферы в Республике Беларусь совершенствуется нормативно-правовая инфраструктура (табл. 1).

С целью развития современной социально-экономической системы каждой страны необходимым этапом является гибкая и оперативная цифровая трансформация отраслевых комплексов. Необходимо внедрение и адаптация инструментов цифровизации к современным условиям экономического развития, включая новые инструменты расчетов (международных и внутринациональных), альтернативные источники финансирования

инновационных идей (например, краудфандинг), в т.ч. в области научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ. [2]

Таблица 1 – Нормативно-правовая инфраструктура, регулирующая вопросы цифровой трансформации в Республике Беларусь

Наименование нормативно-правового акта	Содержание
Декрет Президента Республики Беларусь от 21.12.2017 № 8 «О развитии цифровой экономики»	Правовое регулирование по созданию условий для внедрения в экономику Республики Беларусь технологии реестра блоков транзакций (блокчейн); перечень льгот и преференций участникам отношений, связанных с применением современных технологий; перечень мер, направленных на повышение правовой защищенности участников отношений, связанных с применением современных финансовых технологий; список прав, предоставляемых резидентам ПВТ, для проведения правового эксперимента с целью апробации новых правовых институтов на предмет возможности их имплементации в гражданское законодательство Республики Беларусь и т. д.
Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 2 февраля 2021 г. № 66 «О Государственной программе «Цифровое развитие Беларуси на 2021–2025 годы»» (от 18 марта 2022 г. № 143)	Отражает вопросы совершенствования условий, содействующих трансформации сфер человеческой деятельности под воздействием информационно-коммуникативных технологий, включая формирование цифровой экономики, развитие информационного общества и совершенствование электронного правительства.
Закон Республики Беларусь от 28.12.2009 № 113-З «Об электронном документе и электронной цифровой подписи» (в ред. от 08.11.2018)	Регулирует правовые основы применения электронных документов, определение основных требований, предъявляемых к электронным документам, а также правовых условий использования электронной цифровой подписи в электронных документах.
Указ Президента Республики Беларусь от 1 февраля 2010 г. № 60 «О мерах по совершенствованию использования национального сегмента сети Интернет» (с изм. и доп. от 18 сентября 2019 г. № 350)	Создание условия для дальнейшего развития национального сегмента глобальной компьютерной сети Интернет, повышения качества и доступности предоставляемой гражданам и юридическим лицам информации о деятельности государственных органов, иных организаций и интернет-услуг.
Закон Республики Беларусь от 10 ноября 2008 г. № 455-З «Об информации, информатизации и защите информации (с изм. и доп., вступившими в силу с 01.07.2017)»	Регулирует отношения, связанные с созданием и использованием информационных технологий, информационных систем и информационных сетей, защиты информации, права и обязанности пользователя информации и иные.

Примечание: составлено авторами на основе [1]

Стремительное развитие глобальной сети Интернет, популяризация мобильной связи, рост количества научных исследований и разработок и другие факторы ускорения цифровой трансформации способствуют ускорению производственно-управленческих процессов, генерации инновационных идей, финансирования расходов на проведение научных исследований, создание инновационных разработок и др. видов расходов [3]. Цифровая экономика – часть общего объема производства, которая целиком или в основном произведена на базе цифровых технологий организациями, бизнес-модель которых основывается на создании цифровых продуктов (услуг).

Проанализируем основные показатели, характеризующие уровень развития цифровой

Таблица 2 – Показатели, отражающие направления развития цифровой экономики в Республике Беларусь за 2017-2021 гг.

Наименование показателя	2017	2018	2019	2020	2021
Количество абонентов и пользователей стационарного широкополосного доступа в сеть Интернет в разбивке по скорости передачи данных на 100 человек населения	33,5	34,0	34,2	34,8	35,0
256 кбит/с - менее 2 Мбит/с	1,2	1,0	0,7	0,5	0,5
2 Мбит/с - менее 10 Мбит/с	16,0	13,3	11,6	10,9	9,7
10 Мбит/с - менее 30 Мбит/с	8,3	8,0	7,5	5,8	5,3
30 Мбит/с - менее 100 Мбит/с	7,5	10,7	10,0	9,0	7,5
100 Мбит/с и более	0,5	1,0	4,5	8,6	12,1
Удельный вес населения в возрасте 6 - 72 лет, использующего сеть Интернет ежедневно, в общей численности населения в возрасте, %	54,3	62,6	68,5	71,3	72,8
Удельный вес населения в возрасте 6 - 72 лет, использующего сеть Интернет для осуществления взаимодействия с органами государственного управления, в том числе получения информации, в общей численности населения в возрасте 6 - 72 лет, %	11,1	13,1	19,0	23,6	26,7
Удельный вес организаций, использующих сеть Интернет для взаимодействия с поставщиками, в общем числе обследованных организаций, %	...	86,4	...	88,3	...
Удельный вес организаций, использующих сеть Интернет для взаимодействия с потребителями, в общем числе обследованных организаций, %	...	76,3	...	78,6	...
Удельный вес отгруженной инновационной продукции (работ, услуг) организациями сектора информационно-коммуникационных технологий (далее ИКТ) в общем объеме отгруженной продукции (работ, услуг) организациями сектора ИКТ, %	4,1	4,5	4,3	3,8	6,3
Число организаций-резидентов Парка высоких технологий (далее - ПВТ)	191	454	751	962	1 063
Число организаций – сектор ИКТ из него отрасль информационных технологий сектор контента и средств массовой информации	4 492 2 619 987	4 996 3 123 968	5 202 3 395 988	5 341 3 574 999	5 412 3 675 978
Удельный вес внутренних затрат на научные исследования и разработки организаций в общем объеме внутренних затрат на научные исследования и разработки отчитавшихся организаций, %			4,5	5,1	3,8
сектор ИКТ	6,0	4,3	2,2	2,6	1,5
из него отрасль ИТ	1,4	1,6			

Примечание: составлено авторами на основе [4]

Анализ показателей показывает ежегодный рост доли населения, использующего Интернет ежедневно (с 54,3% в 2017 году до 72,8% в 2021 году), рост доли населения, использующего Интернет для осуществления взаимодействия с органами государственного управления (с 11,1% в 2017 году до 26,7% в 2021 году), рост количества организаций сектора информационно-коммуникационных технологий (в 2021 году увеличилось на 20,5% относительно уровня 2017 года). Однако, следует отметить сокращение в 2021 году относительно 2017 года показателя удельного веса внутренних затрат на НИР организаций

сектора ИКТ (3,8% против 6% соответственно). Это обуславливает необходимость учета данной информации при формировании комплекса научных программ, организации конкурсов НИР, в т.ч. государственных программ научных исследований, государственных и региональных научно-технических программ и др., с целью увеличения объемов произведенной продукции (работ, услуг) организациями сферы ИКТ (развития цифровой экономики).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Национальный правовой интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pravo.by/> – Дата доступа: 04.10.2022.
2. Klimuk V., Tarasova A. Digital economy in Belarus and Russia: leading underpins of a new reality / Proceedings of the 3rd International Conference on Social, Economic, and Academic Leadership (ICSEAL 2019), pp. 421-427. <https://www.atlantispress.com/proceedings/icseal-19/125909070> . ISBN: 978-94-6252-729-4. ISSN: 2352-5398.
3. Климук В.В. Стратегическое управление научно-образовательной экосистемой / В.В. Климук, А.Н. Унсович, Ю.А. Кузнецова. – Управленческий учет. - №7-2. – 2022. – С. 236-242. DOI: <https://doi.org/10.25806/uu7-22022236-242>
4. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс.] – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/makroekonomika-i-okruzhayushchaya-sreda/informatsionno-telekommunikatsionnye-tehnologii/tsifrovaya-ekonomika/o-natsionalnykh-statisticheskikh-pokazatelyakh-razvitiya-tsifrovoy-ekonomiki-v-respublike-belarus/> – Дата доступа: 05.10.2022.

Лисицкий Н.Н.

студент 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика

Научный руководитель:

д.э.н., профессор факультета
технологического менеджмента и
инноваций

Максимова Т.Г.,

ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»
г. Санкт-Петербург, Россия

Lisitskiy N.N.

2st year student, 38.04.01 Economy

Scientific adviser:

Maximova T.G.

Doctor of Economics, Professor of Technology
management and innovation Department
ITMO National Research University
St. Petersburg, Russia

ТЕНДЕНЦИИ ИССЛЕДОВАНИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИЙ ОПЫТ, ВУЗОВСКАЯ НАУКА И БИЗНЕС

TRENDS IN HEALTH CARE DIGITALIZATION RESEARCH: UX, UNIVERSITY SCIENCE, AND BUSINESS

Аннотация: Исследования выдвигают тезис о необходимости обеспечения «взаимной полезности» государственных цифровых решений для граждан и бизнеса. Разрозненность цифровых решений в здравоохранении приводит к необходимости изучения пользовательского опыта в целях повышения эффективности используемых технологий. Основываясь на мировом опыте, триада «государство-вузовская наука-бизнес» имеет потенциал в вопросе развития цифровых продуктов в здравоохранении.

Ключевые слова: цифровизация, пользовательский опыт, вузовская наука здравоохранение

Annotation: Research advances the thesis that there is a need for «mutual usefulness» of public digital solutions for citizens and businesses. The fragmentation of digital solutions in healthcare leads to the need to study user experience in order to improve the efficiency of the technologies used. Based on global experience, the «government-university science-business» triad has the potential to develop digital products in healthcare.

Keyword: digitalization, UX, university science, healthcare

Текущая повестка цифровизации госуправления сфокусирована на тезисе обеспечения ее взаимной полезности для государства, бизнеса и граждан [6, 12]. В исследованиях цифровой трансформации, чаще всего, упоминают данные заинтересованные стороны в общем виде, говоря о них, как о решающем условии для организации создания стоимости и роста [13, 14]. В российском контексте, учитывая различную степень зрелости государственных цифровых решений, технологическую и архитектурную разобщенность государственных информационных систем (ГИС) (которые лежат в основе изменений), важно сосредоточиться на их развитии [1, с. 3]. Это позволит создать необходимую базу, которая сможет в полной мере отвечать и соответствовать запросам граждан и бизнеса, которым важны быстрые, адресные и эффективные управленческие решения.

Исследования цифровизации здравоохранения за рубежом сопровождаются существенным уклоном в изучение использования технологий медицинскими работниками

и пациентами [5, 11]. Такой уклон прежде всего может быть связан с более широкой правовой автономией больниц за рубежом, децентрализацией их управления и формой собственности [2, 4].

Исходя из этого, изучение используемых цифровых технологий в здравоохранении в российском сегменте с позиции пользователей в органах власти и подведомственных учреждениях представляется открытой задачей. Позиция и опыт заинтересованных сторон крайне важны для правильного понимания того, как на практике различные участники системы здравоохранения (пациенты, фармацевтические компании, больницы, государственные учреждения и другие) используют технологии и средства цифровой трансформации для повышения качества обслуживания и решения многих других управленческих вопросов [9, с. 557]. Однако необходимо принимать во внимание, что даже удовлетворенность пользователей определенным цифровым инструментом не означает, что качество соответствующей государственной функции улучшилось [6, с. 167]. Для нивелирования этого фактора необходимо объединение данных об восприятии качества с оценкой цифровизации государственного управления.

В основу развития и оценки ИС, как было отмечено ранее, могут лечь принципы, выведенные в исследованиях пользовательского опыта (UX). В UX выделяют смежные дисциплины, такие как информационная архитектура (IA), которые преследуют цель обеспечения удобства использования (usability) [3, с. 39]. В исследованиях цифровизации здравоохранения отмечается, что юзабилити ПО потенциально может иметь значение для качества и объема ввода данных в базу данных, анализа медицинской информации [10, с. 11].

В мировой практике создания и развития ИС здравоохранения созданы прецеденты, основанные участии пользователей. Программа медицинских информационных систем (HISP), координируемая факультетом информатики Университета Осло (UiO), основывается на принципах скандинавских исследований действий (action research) в 1970-х и 80-х годах. В данных исследованиях внимание уделялось расширению прав и возможностей работников, которые работают с новыми технологиями и их вовлечению в проектирование технологий [10, с. 18].

Флагманским продуктом Центра HISP является District health information systems 2 (DHIS2) – веб-платформа с открытым исходным кодом, наиболее часто используемая в качестве информационной системы управления здравоохранением (HMIS) [7]. Сегодня DHIS2 является крупнейшей в мире платформой HMIS, используемой 73 странами с низким и средним уровнем дохода (страны Африки, Азии, Тихоокеанского, Карибского региона и Американских континентов). Глобальная сеть из 17 национальных и региональных организаций, оказывает прямую поддержку министерствам и пользователям DHIS2.

Стратегия HISP UiO на 2019-2022 гг. обозначает необходимость повышения качества и использования, получаемых данных [8, с. 1]. Для этого предполагается проведение, упомянутых, исследований действий – признанный подход к исследованию ИС, который направлен на решение практических проблем посредством совместных усилий многих заинтересованных сторон для получения как концептуальных, так и практических знаний.

HISP UiO планирует расширять свое взаимодействие региональными структурами HISP, национальными университетами, неправительственными организациями и ведомствами здравоохранения в странах присутствия. Укрепление академического потенциала заключается в курировании магистрантов и аспирантов, разработке академических программ в странах, использующих DHIS2. Проекты учащихся предлагается сосредоточить на приоритетных направлениях использования DHIS2 в соответствующих странах. Расширение сотрудничества также предполагает координирования сообщества DHIS2. Новое подразделение Health Information System Strengthening (HISS), ее представители на местах и технические руководители будут работать над укреплением связей между результатами исследований. Формирование сообществ на местах направлено на обеспечение четкой ориентации на конечных пользователей, инвестировании ресурсов в полевые исследования для более глубокого понимания ситуации на местах рядом с пользователями.

Описанные теоретические положения и мировые тенденции в цифровизации здравоохранения, позволяют выделить потенциально высокую роль вузовской науки в

вопросе координации и развития отрасли. Учитывая особенности цифровой инфраструктуры здравоохранения Российской Федерации, в части представленности на рынке поставщиков медицинских информационных решений в привязке к конкретным регионам, можно отметить перспективы по налаживанию исследований с участием государства, вузовской науки и бизнеса. Направлениями вузовских прикладных исследований на текущем этапе могут стать изучение пользовательского опыта работы с конкретными медицинскими системами и развитие на данной основе функционала внедренных ИС с учетом региональной бизнес-специфики.

Исследования, выполненные по данной тематике, проводились при финансовой поддержке Университета ИТМО, НИР 622150 «Разработка подходов к системному проектированию интеграции вузовской науки и бизнеса (пилотное исследование)»

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бюллетень Счетной палаты РФ. Государственные информационные системы. URL: <https://ach.gov.ru/statements/bulletin-sp-8-2022>
2. Bernd Rechel, Antonio Duran, Richard Saltman What is the experience of decentralized hospital governance in Europe? 10 case studies from Western Europe on institutional and accountability arrangements. Copenhagen (Denmark): European Observatory on Health Systems and Policies, 2018. – 36 p.
3. Buie, Elizabeth A. and Dianne M. Murray «Usability in Government Systems: User Experience Design for Citizens and Public Servants», Morgan Kaufmann, 2012. – 395 p.
4. Chamberlain, John Martyn, et al., editors. Professional Health Regulation in the Public Interest: International Perspectives. 1st ed., Bristol University Press, 2018.
5. Chirchir, L. K., Aruasa, W. K., & Chebon, S. K. Perceived Usefulness and Ease of Use as Mediators of the Effect of Health Information Systems on User Performance. European Journal of Computer Science and Information Technology, 7(1), 2019, pp. 22 – 37.
6. Dobrolyubova, E. I. Evaluating digital government performance using surveys: International literature review and prospects for the future research. Public Administration Issues, 5 (Special Issue I, electronic edition), 2022, pp. 152–181
7. HISP Centre [Электронный ресурс]. URL: <https://www.mn.uio.no/hisp/english/>
8. HISP UiO Strategy Update 2019-2022. URL: <https://www.mn.uio.no/hisp/english/about/strategy/hisp-uio-strategy-2019-2021.pdf>
9. Kraus S., Schiavone F., Pluzhnikova A., Invernizzi A. Digital Transformation in Healthcare: Analyzing the Current State-of-Research. Journal of Business Research, 2021, pp. 557-567
10. Parmo, Herman Ludt. Usability and user documentation in a health information system. Master thesis, University of Oslo, 2014. – 97 p.
11. Thomson S, Foubister T, Mossialos E. Can user charges make health care more efficient? BMJ. 2010, pp. 487-489
12. Twizeyimana, Jean Damascene & Andersson, Annika The public value of E-Government – A literature review. Government Information Quarterly. 36., 2019, pp. 167-178
13. Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., Haenlein, M. Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. Journal of Business Research, Volume 122, 2021, pp. 889-991
14. Vial, G. Understanding digital transformation: A review and a research agenda. The Journal of Strategic Information Systems, 28(2), 2019, pp. 118–144

Литвин Н.Н., Чернявая А.Л.

студент 4 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика предприятия

к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Litvin N.N.,

4th year student,

38.03.01 The economy of the enterprise

Cherniavaia A.L.,

Ph.D., Associate Professor

of Enterprise Economics Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

АНАЛИЗ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМЫ В ПРОСТРАНСТВЕ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ANALYSIS OF THE BUSINESS ECOSYSTEM IN THE SPACE OF THE NEW ECONOMY

Аннотация. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что процесс трансформации цифровизации в экономике послужил появлению бизнес-экосистем, которые стали эффектом развития бизнес-моделей. В работе проведен теоретический анализ понятия и развития бизнес-экосистемы в условиях межсекторной экономической цифровизации. Перечислены преимущества и возможные риски бизнес-экосистем для потребителей и для предприятий. Исследование представлено на основе сравнительного и эмпирического анализа.

Ключевые слова: бизнес-экосистема, типы платформ, бизнес-модели, риски.

Annotation. The relevance of the research topic is due to the fact that the process of digitalization transformation in the economy has served as the emergence of business ecosystems that have become the effect of the development of business models. The paper provides a theoretical analysis of the concept and development of the business ecosystem in the context of intersectoral economic digitalization. The advantages and possible risks of business ecosystems for consumers and enterprises are listed. The study is presented on the basis of comparative and empirical analysis.

Keywords: business ecosystem, types of platforms, business models, risks.

Экосистема является эффектом инновационных бизнес-моделей, так как предполагает кардинальные изменения применения традиционных бизнес-моделей. Изначально определение экосистема использовалось в биологии, но в 90 годах бизнес-стратег Джеймс Мур [2] предложил идею применения экосистемы в бизнесе. Концепция была направлена на объединение участников из разных сфер бизнеса, а также сетевое взаимодействие участников оказывающих влияние на компанию. В результате чего, в настоящее время бизнес-экосистемы представляют собой постоянно развивающиеся сообщества основу которых составляют сотрудничество и принятие согласованных решений.

В настоящее время в качестве продукта бизнес-системы рассматриваются: цифровые активы, с которыми взаимодействуют конечные пользователи; смарт-контракты (программный код) и децентрализованные приложения (предоставляют хранение и обработку данных) [3].

Существует два основных типа платформ бизнес-экосистем:

1. Торговые площадки – это объединения разных производителей товаров и услуг для предоставления их потребителю за счет координации нескольких компаний (пример: площадка «Daimler»);
2. Торговые платформы – это интеграция предложения продуктов / услуг от

многих поставщиков в интеграционном приложении (пример: платформа «Яндекс»).

Условиями успешности применения бизнес-экосистем являются:

- возможность увеличения скорости и удобства платформы для участников экосистемы;
- разработка пилотных проектов / инновационных предложений в кооперации с другими участниками бизнес-экосистемы;
- доступ к внешним возможностям и адаптация к рыночным условиям (гибкость);
- готовность участников экосистемы учитывать интересы друг друга.

Развитие успешной бизнес-экосистемы способствует увеличению потребителей и увеличению продажи товаров и услуг, однако экосистемы не застрахованы от рисков и убытков. Причинами рисков могут быть: отсутствие инноваций, ограниченность конкуренции и бюрократизация коммуникаций, мало устойчивость экосистем в долгосрочной перспективе (более низкое качество продукта чем у конкурентов, неграмотное масштабирование, заимствование структуры существующей экосистемы и др.) [1]. Несмотря на основную цель деятельности бизнес-экосистем, существуют бизнес-модели обладающие отличительными особенностями.

Некоторые бизнес-модели из-за сложности управления и осуществления контроля применяют механизм координации – использование разработанных стандартов, правил и процессов.

Модульный принцип используется в ситуациях, когда потребительские предложения разрабатываются независимо друг от друга, но при этом функционируют как единое целое. И потребителям предоставляется возможность выбора использования и комбинирования опций.

Бизнес-модель многосторонних отношений – взаимодействие участников экосистемы друг с другом.

Бизнес-модель при которой все участники подстраиваются под общую экосистему и вносят свои идеи для решения главных задач (кастомизация).

Таким образом, бизнес-экосистемы имеют свои достоинства и недостатки, и их развитие напрямую связано с удобством использования и выгодой. Единые платформы создают удобство пользования с единого приложения, ввода пароля и подтверждения личности, а привлекательные условия связаны с большим количеством подписок и опцией «все включено» (бесплатная доставка, бесплатные образцы продукции и т.д.).

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Волков К. Бизнес-экосистема: структура, преимущества и недостатки [Электронный ресурс]. – Режим доступа: - <https://hussle.ru/biznes-ekosistema-struktura-preimushhestva-i-nedostatki/?ysclid=l8vgjovx2g416302792> - (дата обращения 05.10.2022).
2. Орехов В.И., Балдин К.В., Орехова Т.Р. РБК-Тренды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/innovation/6087e5899a7947ed35fdbbf3> - (дата обращения 05.10.2022).
3. Эльмурзаева Р.А., Скрыльникова Н.А. Бизнес-экосистемы на базе платформенных решений блокчейна // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2020. №12 (часть 3). С.646-656.

Лукичев В.Р.

*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*

Lukichev V.R.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ

PERSONNEL MOTIVATION MANAGEMENT OF ORGANIZATIONS

Аннотация: В статье рассматривается значение мотивации в системе управления персоналом организации, приводятся основные пути реализации эффективных подходов управления мотивацией сотрудников организаций.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, совершенствование, организация, система.

Annotation: The importance of motivation in the personnel management system of an organization, the main ways of implementing effective approaches to managing the motivation of employees of organizations are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, improvement, organization, system.

В современных системах управления персоналом мотивация является мощным побуждающим фактором для достижения основных целей предприятия и способствует продуктивному труду на благо организации. Анализ мотивационной деятельности посвящено огромное количество исследований в области экономики и психологии, так как именно мотивированность работников определяет, на сколько будут высокие производственно-хозяйственные показатели и достигнет ли предприятие своих целей и обеспечит свое успешное существование на стратегическую перспективу.

Система мотивации включает набор как материальных, так и нематериальных составляющих, на сегодняшний момент, ввиду ограниченности материальных ресурсов, руководителям организаций и специалистам в области человеческих ресурсов, необходимо искать новые нематериальные рычаги воздействия на персонал организации, позволяющие достичь высокой результативности труда сотрудников и комплексному удовлетворению потребностей персонала организации.

Целью статьи является обоснование значения мотивации персонала в системе управления человеческими ресурсами, а также выработка комплексных направлений по организации эффективной системы управления мотивационными процессами в организации.

Стремительное развитие социально-экономических систем общества предполагает переход к актуализации исследования в области человеческих ресурсов. Выработка инновационного подхода, основанного на ресурсоэкономной системе управления,

исследовании скрытого потенциала работников, на основе изучения его индивидуальных социально-психологических особенностей, профессиональных качеств, творческого потенциала и профессиональных компетенций, будет способствовать интенсификации трудовой деятельности персонала организации при условии достижения стратегических целей предприятия [1].

Стержнем интенсификации инновационной деятельности является разработка мотивационной модели, как ключевого компонента эффективной системы управления персоналом. Разработка и реализация эффективных профессиональных компетенций, управленческого инструментария, моделей и методов, направленных на диагностику, оценку, мониторинг, выявление и комплексное использование скрытых резервов персонала организации является основной задачей современного управления человеческими ресурсами в организации.

Для создания и эффективной реализации системы управления персоналом организации важным ключевым моментом является выявление скрытых резервов сотрудников и грамотное использование, и направление их для достижения организационных целей. Среди множества резервов работников, каждый из них индивидуальным и уникальным, однако, современные требования к персоналу уходят от стандартного набора профессиональных и личных компетенций сотрудников, на первый план выходят такие профессиональные характеристики, как креативность, лояльность, приверженность целям, многозадачность и другие.

Главным аспектом, который должен содержаться в современных системах управления персоналом является моделирование такого поведения работника, чтобы он искренне считал себя частью организации и максимально использовал свой личный потенциал. Мотивация, как основная функция управления персоналом, должна содержать в себе комплекс методов, алгоритмов и направлений по комплексной реализации трудового потенциала работника [2].

Специалисты по управлению персоналом и руководители организаций должны выработать и внедрить в профессиональную деятельность такую мотивационную систему, которая будет отвечать запросам социально-экономического пространства, в котором находятся субъекты хозяйствования. Мотивационная система призвана обеспечить формирование такого мотивационного профиля каждого работника, который полностью удовлетворит его потребности и естественно повысит лояльность к организации, а также раскроет потенциал персонала и сформирует общность целей организации и персонала.

Развитие инновационных процессов организации целесообразно поддерживать креативными способностями персонала в контексте функционирования предприятий. Инновационная составляющая персонала организации заключается в генерировании идей, инновационных решений, разработке новых продуктов, которые будут удовлетворять цели стратегической деятельности предприятий. В основе любого мотивационного механизма лежит набор профессиональных и личных компетенций персонала, который постоянно должен обновляться и совершенствоваться.

По нашему мнению, для современных компетенций персонала, крайне важно включить в состав креативность и инновационность персонала, что будет способствовать созданию мощной и работающей системы управления персоналом в организации.

Проектирование эффективных мотивационных систем персонала является сложным и многогранным процессом, который требует основательного подхода и требует соблюдения определенных правил (рис. 1).

Практика управления показывает, что грамотная постановка рабочего процесса, оптимальная организационно-управленческая структура, система стратегического планирования, современные технологии в производстве могут не принести ожидаемый результат и высокие показатели деятельности при отсутствии рабочего и эффективного мотивационного механизма.



Рисунок 1 – Основные правила организации управления эффективной мотивационной системы

Источник: составлено автором.

Персонал, работающий в организации, должен быть лично заинтересован в успехе, способствовать достижению организационных целей и реализации ее миссии, все это позволяет осуществить организация грамотной мотивационной составляющей системы управления.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4 (16). – С. 23-31.
2. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12 (51). – С. 456-458.
3. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

*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.,
PhD of Economics,
Associate Professor of the Department of
Economics and Humanities KGMTU,
Kerch, Russia*

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ МОРСКОГО ТРАНСПОРТНО- ЛОГИСТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА

ON THE ISSUE OF DIGITALIZATION OF THE MARITIME TRANSPORT AND LOGISTICS COMPLEX

Аннотация. В статье рассмотрены процессы цифровизации морского транспортно-логистического комплекса и возможности внедрения цифровых инноваций; обозначены основные направления опережающего развития цифровой платформы морского транспорта и логистики.

Ключевые слова: цифровизация, морской транспорт, логистика, бизнес-процессы

Annotation. The article examines the processes of digitalization of the maritime transport and logistics complex and the possibilities of introducing digital innovations; the main directions of the advanced development of the digital platform of maritime transport and logistics are outlined.

Keywords: digitalization, maritime transport, logistics, business processes

Современные реалии развития общества выдвигают качественно новые требования к системам управления бизнес-процессами на всех иерархических уровнях и обуславливают необходимость формирования экосистемы цифровой экономики, отвечающей глобальным вызовам и инновационному вектору развития российской экономики. Значимость сферы морского транспорта и логистики, затрагивающей национальные интересы государства, как с позиций экономической независимости, так и военной безопасности, актуализирует необходимость преобразований систем управления в соответствии с современными тенденциями цифровой трансформации.

Следует отметить, что сам процесс цифровизации морского транспортно-логистического комплекса должен базироваться на соответствующих методах управления, в том числе основополагающих, развивающихся теорий, в основе которых прослеживается четкая взаимосвязь между ресурсами и динамическими возможностями. Как отмечается в [1], успешность внедрения цифровых инноваций основывается на следующих принципах: стратегическое мышление в области цифровизации, цифровые инфраструктуры (активы), цифровые деловые партнерства и интеграция цифровых бизнес-процессов, структуры и сетевая ориентация / подключение.

Принимая во внимание детерминанты цифровизации и возможности цифровых инноваций, необходимо акцентировать внимание на тех мероприятиях, которые позволяют осуществить цифровое преобразование на разных этапах инновационного процесса (циклы оцифровки «смысл-захват-преобразование»), а именно выявление / создание цифровых

возможностей, исследование и тестирование цифровых инициатив и, наконец, фактический запуск / эксплуатация систем цифровых технологий /услуг [2].

В числе основных направлений опережающего развития цифровой платформы морского транспорта и логистики, в том числе преобразования бизнес-процессов по созданию морских транспортно-логистических услуг, можно выделить такие, как:

- внедрение робототехники, позволяющее организовать процесс производства деталей, узлов и комплектующих в судостроительной и судоремонтной отраслях без участия человека; обеспечить выполнение погрузочно-разгрузочных работ, обслуживание причалов, складов и др.;

- создание открытых цифровых платформ (маркетплейсов), обеспечивающих электронное взаимодействие между разными организациями за счет применения нейтральных информационных систем;

- развитие искусственного интеллекта, облачных технологий, блокчейна, больших данных и др. цифровых технологий, позволяющих оптимизировать режим работы двигателя, поддерживать курс и скорость хода, экономить горючее, исключить влияние так называемого «человеческого фактора» при совершении сложных транспортно-логистических операций;

- распространение Интернета вещей, что будет способствовать снижению трудозатрат, сокращению объема отходов, улучшению качества предоставляемых услуг, удешевлению логистики и т.п.

Кроме того, при внедрении цифровых технологий необходимо учитывать те целевые ориентиры и стратегические направления, которые отражены в современных нормативно-правовых и программно-целевых документах, в числе которых «Морская доктрина Российской Федерации» [3], «Стратегия национальной безопасности РФ» [4], «Стратегия научно-технологического развития РФ» [5], «Военная доктрина Российской Федерации» [6] и другие документы стратегического планирования.

Новые возможности, появляющиеся в результате внедрения цифровых технологий, позволят не только повысить эффективность деятельности предприятий и организаций, задействованных в осуществлении морских транспортных перевозок, но и обеспечить высокий уровень устойчивости и надежности работы терминалов, складского и портового хозяйств, а также всех транспортно-логистических процессов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Bharadwaj A.S. A resource-based perspective on information technology capability and firm performance: an empirical investigation // MIS Quart 24(1), 2020. 169-196. DOI:10.2307/3250983

2. Lambrou M., Watanabe D. Iida J. Shipping digitalization management: conceptualization, typology and antecedents // Journal of Shipping and Trade, 2019. Volume 4, 11. DOI:10.1186/s41072-019-0052-7

3. Морская доктрина Российской Федерации (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 31 июля 2022 г. № 512). Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48215>

4. Стратегия национальной безопасности РФ (утверждена Указом Президента РФ 02.07.2021 № 400). Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202107030001>

5. Стратегия научно-технологического развития РФ (утверждена Указом Президента РФ 01.12.2016 № 642). Режим доступа: <http://static.kremlin.ru/media/acts/files/0001201612010007.pdf>

6. Военная доктрина Российской Федерации (утверждена Президентом РФ 29.12.2014). Режим доступа: <https://docs.cntd.ru/document/420246589>

Лукичев В. Р.

*студент 1 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*

Lukichev V.R,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

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

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

FORMATION OF CORPORATE CULTURE AT THE ENTERPRISE IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: В данной статье рассмотрена корпоративная культура на предприятии в условиях цифровой экономики.

Ключевые слова: Корпоративная культура, организация, тимбилдинг, soft-skills, hard-skills.

Annotation: This article examines the corporate culture at the enterprise in the digital economy.

Keyword: Corporate culture, organization, team building, soft-skills, hard-skills.

Возрастающую роль корпоративной культуры в процессе цифровой трансформации бизнеса отмечают многие исследователи [1, 2, 3, 4].

Объективные факторы, влияющие на корпоративную культуру в ходе цифровой трансформации и возможные меры по приведению корпоративной культуры в соответствие с меняющейся реальностью [1]:

- скорость изменений – новая реальность требует не просто новых знаний, умений и навыков у персонала, но и осознанного принятия изменившихся ценностей, в данном случае стремления к саморазвитию, непрерывному обучению и эффективному (более быстрому) использованию технологических возможностей. При этом смена персонала несет риски проседания операционной деятельности из-за проблем с поиском нужных кадров, адаптацией и, опять же, обучением вновь нанятых работников. Гораздо практичнее последовательно менять корпоративную культуру, сохраняя положительные осознанные ценности, либо модернизируя их всеми доступными способами;

- Big data и искусственный интеллект – акцент на обработке больших массивов данных, алгоритмизация ценностного предложения для клиента на основе его предпочтений, создание положительного пользовательского опыта является одним из направлений цифровизации, и явно указывает на большую клиентоориентированность корпоративной культуры. Важен возможный конфликт внутри корпоративной культуры, возникающий при цифровой трансформации, влекущей за собой новые ценности, важнейшей из которых является клиентоориентированность;

- цифровые модели бизнеса - новые бизнес-модели, основанные на цифровой трансформации, предполагают существенное изменение в функционировании их составляющих.

Необходимость в постоянном обучении с целью приобретения новых навыков, поощрение этого процесса и создание необходимых условий для развития персонала становятся неотъемлемой частью корпоративной культуры любой компании, вступившей на путь цифровизации.

Торбен Рик, эксперт и практик в области управления изменениями и корпоративной культуры, так обозначил отличия «аналоговой» и «цифровой» культур:

«Аналоговая культура» против «Цифровой культуры»:

- оборонительная – наступательная;
- отстраненная от клиентов – клиентоориентированная;
- данные измеряют прошлое – данные используют для инсайтов и принятия решений;
- на основе ретроспективных данных – существуют в реальном времени;
- избегает рисков – быстрее совершает ошибки;
- организационная структура – минимальная иерархия;
- структурные обособленности – кросс-функциональные команды;
- внутренние разработки – сеть экспертов;
- предложение организации – потребности клиентов [1].

По мнению исследователей [3], корпоративная культура становится одним из важнейших аспектов цифрового преобразования так как технологии будут быстро меняться, но очень важно, сможет ли организация измениться так же быстро, а это является важным аспектом ее деятельности. В результате исследователи делают такие выводы:

1) в результате цифровых сбоев меняется корпоративная культура:

- цифровое преобразование ставит людей в центр внимания, так как технологии будут продолжать развиваться, а потребности клиентов меняться, при этом организация может устойчиво функционировать только в том случае, если она может быстро адаптироваться к этим изменениям;

- правильные условия для хорошей корпоративной культуры, так как цифровое преобразование происходит на всех уровнях и со всеми людьми, то важно понимать, что люди могут развиваться только тогда, когда вы обеспечиваете правильные условия для них. Поэтому поставив людей в центр процесса, отвечая на вопросы, а также вдаваясь в проблемы более подробно, вы не только сможете лучше обслуживать клиентов, но и сможете управлять собственным цифровым преобразованием;

- быть быстрее конкурентов важно, так как цифровое преобразование — это непрерывный процесс, который всегда будет изобретать себя заново, но хорошая корпоративная культура может гарантировать, что этот процесс будет беспрепятственным, и что компания сможет быстро адаптироваться к новым технологиям, новым рынкам или даже новым конкурентам.

Организации в условиях цифровой трансформации рекомендуют [3] пройти 6 шагов для гибкой корпоративной культуры и гибкого мышления:

1) сообщение о срочности перемен – все сотрудники должны четко понимать, что другого пути нет и что их собственные изменения необходимы, но цель состоит в том, чтобы вдохновить сотрудников на новые вещи и заставить их понять, почему гибкое мышление лучше;

2) понимание неопределенности и двусмысленности как возможности – в ходе хорошей трансформации важно разрушить существующие парадигмы, необходимо ставить под сомнение структуры и избегать таких утверждений, как «Мы всегда так делали»;

3) разрешение и празднование культуры ошибок – работники должны научиться тому, что есть также возможность совершать ошибки, учиться у них и тем самым делать следующий шаг лучше, если понимать, что ошибки являются центральной частью собственного развития, то новые способы мышления и новые подходы будут работать лучше, а цифровое преобразование будет происходить быстрее;

4) воплощение в жизнь новых перспектив – всегда полезно интегрировать новые идеи и новые перспективы от посторонних в свою собственную культуру, внешние эксперты и партнеры могут помочь использовать свежие мысли для привнесения в работу;

5) слушать клиентов – клиенты чувствуют, когда к ним относятся серьезно, и можно сориентироваться на их потребности, чтобы подготовить собственную цифровую трансформацию;

6) налаживание прочных партнерских отношений – партнеры хороши не только для новых перспектив, но и для позиционирования на рынке, экосистемы и сильные партнеры по сотрудничеству являются основой следующих деловых отношений, поэтому рекомендуется искать инновационных партнеров, чтобы извлечь уроки из их инноваций и корпоративной культуры. «Вместе мы сильнее — это верно сегодня, как никогда» [3].

Эксперты обобщили минимальный список «объективных» ценностей корпоративной культуры для организаций, стремящихся или вынужденных развивать цифровые направления бизнеса: готовность к постоянным изменениям, как новой реальности; готовность к agile-практикам в организации; постоянное саморазвитие и обучение; клиентоориентированность; дизайн-подход к операционной деятельности; нетворкинг, кросс-функциональное взаимодействие и распределенные формы работы; снижение уровня принятия решений; акцент на повышение возможностей для коммуникаций, доступа к цифровым инструментам и контенту [3].

Таким образом, корпоративная культура организации, функционирующая в условиях цифровой экономики, является основой устойчивого роста компании. Корпоративная культура является важной составляющей успешного функционирования организации, в том числе и в условиях цифровизации бизнеса, поскольку корпоративная культура задает ценностные ориентиры, кадровую политику, деловую этику и формирует сильный имидж компании. Как и любая крупная трансформация, цифровая трансформация требует привития культуры, которая поддерживает изменения, адаптируя генеральную стратегию фирмы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Корпоративная культура и цифровая трансформация // HR-design. URL: <https://hr-design.ru/korporativnaya-kultura-cifrovaya-transformacia-kompanii> (дата обращения 13.10.2022).

2. Милинчук, Е. С. Трансформация корпоративной культуры в условиях цифровизации // VIII Дыльновские чтения «современное общество в условиях социальной неопределенности: теория и практика» : Материалы международной научно-практической конференции, Саратов, 12 февраля 2021 года. – Саратов: Издательство «Саратовский источник», 2021. – С. 231-236.

3. Талин Бенджамин. Корпоративная культура как важнейший фактор цифрового преобразования // MoreThanDigital. URL: <https://morethandigital.info/ru/korporativnaya-kool%CA%B2toora-kak-va%CA%90nyeyshiy-faktor-tzifrovoguo-pryeobrazovaniya/> (дата обращения 13.10.2022).

4. Чалова М.В. Можно ли достичь осязаемых преимуществ в современном бизнесе, пренебрегая цифровой корпоративной культурой? // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 12-1. – С. 172-185. URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=864> (дата обращения: 13.10.2022).

Люманова.Э.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*

Lyumanova.E.L.,

*3rd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION OF AN E-LEARNING SYSTEM FOR PERSONNEL IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье рассматриваются аспекты процесса формирования системы обучения персонала в организации. Анализируется сущность дистанционного обучения работников организации, характеризуется перечень технологий, которые активно применяются в рамках обучения сотрудников.

Ключевые слова: управление персоналом, электронное обучение персонала, дистанционное обучение персонала, цифровизация.

Annotation: This article discusses aspects of the process of forming a training system in an organization. The essence of distance learning of employees of the organization is analyzed, the list of technologies that are actively used in the framework of employee training is characterized.

Keywords: Personnel management, electronic training of personnel, remote training of personnel, digitalization.

В современных реалиях практически каждая организация сталкивается с таким понятием, как обучение персонала. Для того чтобы составлять конкуренцию на рынке, увеличивать свою производительность и повышать эффективность, организация должна постоянно расти и развиваться. Персонал является основой функционирования организации и для того, чтобы достичь высот, необходимо в первую очередь заниматься его развитием. Развитие персонала, прежде всего, обеспечивается путем его обучения, повышения уровня квалификации. В эпоху цифровизации модернизируются все сферы жизни человека, в том числе и процесс его обучения, повышения квалификации. Цифровизация позволяет избежать дополнительных временных и финансовых затрат, связанных с необходимостью посещения курсов повышения квалификации и обучения с отрывом от производства. Это достигается за счет возможности применения дистанционных технологий.

Прежде всего, необходимо понять, что представляет собой дистанционное обучение. Дистанционное обучение, по своей сути, это процесс, при котором сотрудник с помощью различного рода гаджетов и устройств, получает новые знания и умения [1]. Курсы могут представлять собой веб-коммуникацию путем взаимодействия сотрудников с их преподавателями через веб-камеру, а также через рассылки лекций и самостоятельного

ознакомления с ними. Вследствие этого возникает проблема, связанная с тем, что львиная доля сотрудников в организациях может принадлежать к категориям персонала, чья коммуникация с компьютерами затруднена. Необходимо понимать, что дистанционное обучение в таких ситуациях становится менее эффективным и для выполнения своей задачи требует чётко выстроенных мер. Меры будут заключаться в том, чтобы назначать для каждого пожилого сотрудника, ответственного коллегу, который компетентен в вопросах гаджетов и который сможет обеспечить процесс дистанционного обучения. Данные меры позволят провести ознакомительные мероприятия и дать возможность и дальше обучать с использованием гаджетов [1].

Основная функция дистанционного обучения заключается в процессе приобретения сотрудником необходимых навыков для более эффективного выполнения своей работы [2]. Работодатель зачастую не может сразу отыскать на рынке труда готового и обученного специалиста, который будет целиком и полностью соответствовать его требованиям. Поэтому гораздо более эффективно обучить уже существующие кадры, чем тратить временной ресурс на поиски "идеального сотрудника".

Для эффективного формирования системы дистанционного обучения в организации необходимо понимать, что она содержит под собой следующее видовое разнообразие:

- профессиональная подготовка кадров, которая включает в себя приобретение различного рода знаний и навыков, которые впоследствии могут привести к более эффективному выполнению производственных задач. Окончанием обучения считается получение необходимой квалификации;
- профессиональная специализированная подготовка. Данный вид обучения характеризуется получением специфической профессиональной квалификации, в котором сотрудник может более глубоко понять специфику задач своей профессии;
- профессиональное совершенствование. Данный вид обучения направлен на расширение уже существующих знаний и навыков, которые будут соответствовать современным требованиям производства;
- профессиональная переподготовка или переквалификация. Включает в себя получение необходимых знаний и умений, которые необходимы для получения знаний в новой, ранее не изучаемой профессии.

Необходимо понимать, что внедрение системы дистанционного обучения в организацию, является многоуровневой и тяжёлой миссией. Организации придется пройти долгий тернистый путь для того, чтобы выстроить эту систему слаженно. Проблемы, подразделяется на два типа:

- во-первых, это организационные проблемы, связанные с наличием в резерве квалифицированного персонала, который смог проводить это обучение и мотивировать персонал [3];
- во-вторых, это технологические проблемы, которые напрямую коррелируются с чётким внедрением программы обучения в деятельность компании.

Зачастую вышеперечисленные проблемы возникают не только в частных или больших организациях, а также имеет место быть в государственных и других учреждениях. Необходимо понимать, что для грамотного функционирования внедряемой системы, необходимо, назначить своего рода ответственного лица внутри самой компании, который будет заниматься и координировать деятельность внедряемого проекта.

Необходимой мерой будет создание экспертной группы, которая будет оценивать результаты обучения сотрудников. В работу экспертной группы будет также входить проведение анализа персонала, который будет направлен на обучение с целью выявления наиболее подходящих программ обучения для каждого сотрудника.

Также необходимо, назначить ответственных в лице сотрудников отдела кадров, которые будут осуществлять мониторинг профессиональных стандартов по каждой должности и следить за тем, чтобы по мере необходимости рекомендовать сотрудников нуждающихся в повышении квалификации, к дистанционному обучению

Таким образом, можно сказать, что персонал является ключевым фактором функционирования организации, которой для того, чтобы быть конкурентоспособной и

эффективно существовать на рынке, необходимо постоянно обучать персонал. Самым эффективным методом обучения в данном случае будет выступать дистанционное обучение, которое позволит грамотно и эффективно развить необходимые навыки персонала и повысить квалификацию сотрудников, с учетом минимизации затрат.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Долженко Ю.Ю., Чикота Е.Ю., Позднякова А.С. Рекомендации по повышению квалификации персонала организации с использованием дистанционных форм обучения // Инновационная экономика: информация, аналитика, прогнозы. 2016. № 1. С. 49.
2. Сергучев П.А. Совершенствование организации обучения персонала // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. 2016. № 26. С. 66-71.
3. Теория и практика дистанционного обучения: учеб. пособие / Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева; под ред. Е.С. Полат. - М.: ИЦ «Академия», 2018. - С. 24.

Мабиала Жильберт, Линский Д.В.

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

Mabiala Gilbert, Linsky D.V.

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

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПРОСТРАНСТВЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

THE HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF THE SPATIAL ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация. Дана сущностная характеристика человеческого капитала, обоснованы особенности социально-экономических аспектов пространственного формирования человеческого капитала в современных условиях. Проанализированы тенденции развития теории человеческого капитала; рассмотрены некоторые уровни и виды человеческого капитала общества, методики его измерения, и, идентифицированы проблемы, связанные с определением категории пространственно-экономического развития.

Ключевые слова: социальный капитал, человеческий капитал, интеллектуальный потенциал, ресурсы, социально-экономическое развитие, конкурентоспособность, пространственное регулирование, индекс человеческого развития

Annotation. The essential characteristic of human capital is given, substantiates the features of socio-economic aspects of spatial formation of human capital in modern conditions. Trends in the development of the theory of human capital are analyzed; some levels and types of human capital of society, methods of its measurement are considered, and problems associated with the definition of the category of spatial and economic development are identified.

Keywords: social capital, human capital, intellectual potential, resources, socio-economic development, competitiveness, spatial regulation, human development index

Тенденции пространственного развития новой социально-экономической цифровой среды требуют уделять особое внимание возможностям применения опыта развитых стран по формированию человеческого капитала как необходимого условия конкурентоспособности экономики страны и ее отдельных территориальных формирований. При таких условиях приобретает актуальность проблема ресурсного обеспечения социально-экономического и пространственного развития страны. Речь идет не только о земельных, материально-технических, финансовых ресурсах, а именно о тех видах ресурсного обеспечения, которые связаны с трудовым потенциалом, то есть с людьми [1].

Разработкой методологических и научно-практических проблем развития человеческого капитала, пространственного развития личности и наращивания человеческого потенциала активно занимаются ученые А.Л. Кекконена, С.В. Белоусовой, И.К. Быстряковой, Г.В. Батуровой и др. Целью исследования является теоретико-методологическое обоснование роли и влияния человеческого капитала на состояние пространственно-экономического развития страны и ее регионов, и, рассмотрение человеческого капитала через качество человеческих ресурсов как стратегической

факторной детерминанты экономического развития.

Человеческий капитал – это мера заложенных в человеке природных способностей, таланта, уровня образования, квалификации, профессионального опыта, состояния здоровья, качества питания и их способности приносить доход. [1]. В зависимости от рода выполняемой работы человеческий капитал подразделяют на общий человеческий капитал, специфический человеческий капитал, интеллектуальный капитал [2].

Человеческий капитал включает в себя широкий спектр характеристик, многие из которых ненаблюдаемы или их трудно измерить, что усложняет процесс оценки, вынуждая исследователей делать важные предположения. В целом можно выделить три основные группы подходов к оценке человеческого капитала [3, 4]:

- основанные на анализе изменений в структуре занятости;
- основанные на использовании имеющихся показателей образования и здоровья;
- стоимостные.

«В основном в Европе, большинство стран являются демографически пожилыми с удельным весом населения старше 65 лет, который превышает 12,0%. С этой точки зрения демографически старейшими государствами являются Норвегия (21,1%), Германия (20,6%) и Греция (19,7%). Лишь четыре европейские страны имеют меньшую долю населения старше 65 лет, чем Россия: Франция (12,7%), Республика Молдова (10,0%), Македония (11,8%) и Ирландия (11,9%), в которых эти страны находятся на порог старости» [5].

Надо согласиться с тем, что уровень ИЧР России в начале 2022 г. составил 0,824 – этот показатель попадает в высокую категорию человеческого развития, что ставит страну на 54-ю позицию среди 187 стран и территорий. Индекс гендерного неравенства (ИГН) отражает тендерное неравенство в трех измерениях - репродуктивном здоровье, расширении возможностей и экономической активности. Репродуктивное здоровье измеряется уровнями материнской смертности и рождаемости среди взрослых; расширение возможностей измеряется долями мест в парламенте занимают женщины и мужчины, и уровнем среднего и высшего образования женщин и мужчин; экономическая активность измеряется долями участия женщин и мужчин в рынке труда. ИГН составляет 1,01499, что ставит ее в индексе за 2018 г. на 34-е место среди 166 стран.

Демографическая ситуация в России в 2022 г. по данным Росстата, постоянное население России на 1 января 2022 г. составляло 145478097 чел. По сравнению с прошлым годом количество жителей страны уменьшилось почти на 693 тысячи человек. Рождаемость в России в 2021 г.: таблицы по регионам. В 2021 г. по статистике в России родилось 1402834 ребенка. Это примерно на 33 тысячи меньше, чем в 2020 г. Больше всего малышей родилось в Москве (131 445 чел.) и Московской области (73521 чел.), а также в Краснодарском крае (59169 чел.) [6].

Исследования многих ученых всего мира выявили низкую корреляцию между изменениями доходов (экономический рост) и изменениями не связанных с доходами показателей человеческого развития. Хотя корреляция между ростом доходов и изменениями в области здравоохранения и образования крайне мала, она существует между уровнями национального дохода и национальными уровнями здравоохранения и образования.

Такое положение объясняется, во-первых, тем, что корреляция не предполагает причинно-следственных связей в данной области. Даже если есть причинно-следственная связь, неизвестно, в какой области она проявится: более высокие доходы могут улучшить качество жизни, или улучшения в здоровье и образовании сделают общество более продуктивным. Во-вторых, отсутствие корреляции изменений ставит под сомнение то, что ситуация в какой-то конкретный момент точно отражает отношения между переменными [7].

Следует отметить, что корреляция между доходными и недходными показателями человеческого развития имеет тенденцию к увеличению с течением времени. В то время как население более богатых стран в среднем более образованно и здоровее, люди в странах с любым уровнем дохода добились прогресса благодаря лучшему здоровью и образованию. Эта связь не только усиливается, но и выравнивается [8].

Исследования тенденций в области здоровья и доходов за последние 40 лет показывают, что страны с низким и средним уровнем развития могут добиться лучших

результатов в отношении здоровья с помощью недорогих вмешательств. Однако по мере того, как страны достигают более высокого уровня развития, они используют более дорогостоящие технологии для улучшения, и доход снова начинает учитываться.

Выводы. Человеческий потенциал общества в целом можно рассматривать как совокупную способность общества к освоению и накоплению знаний, создание на этой основе интеллектуальных продуктов и системы принятия, переработки, использования, воспроизведения и передачи информации, определяет место, которое занимает государство в мировых экономических отношениях, его вес и конкурентоспособность. Поскольку человеческий потенциал является сложной социо-пространственно-экономической системой, его состояние характеризуется совокупностью показателей, которые дополняют друг друга: жизненный потенциал населения, инвестирования в формирование и накопление человеческого потенциала; трудовой потенциал, образовательный потенциал, потенциал здоровья, культурный потенциал. В условиях перехода от индустриального к постиндустриальному обществу главным фактором производства становится человеческий капитал и его формы: интеллектуальный, социальный, пространственно-экономический и др. С точки зрения применения терминологического инструментария к описанию современных хозяйственных процессов наиболее востребованным является трактовка экономической категории «человеческий капитал», что отражает истинный источник инноваций.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Быстрыков И.К., Манцевич Ю.М. Проблемы пространственного развития с позиций взглядов П. Абберкромби / И.К. Быстрыков, Ю.М. Манцевич // Экономика и управление. – 2015. – №9. – С.39-48.
2. Батурова Г.В. Пространственное развитие социальной сферы в системе государственного и муниципального управления / Г.В. Батурова // Вестник РУДН. Серия: государственное и муниципальное управление. – 2017 – Vol.4. – №1. – 34-49.
3. Мельник Н.И., Кушниренко А.В. Пространственное развитие индустриальных парков в контексте метрополитанизации / Н.И. Мельник, А.В. Кушниренко // Региональная экономика. – 2016. – №2. – С.54-61.
4. Уанг Уинг, Чао Ни Роль состава человеческого капитала в экономическом росте: с пространственным эффектом между провинциями Китая / Уанг Уинг, Чао Ни // Современная экономика. – 2015. – №6. – С.770-781.
5. Феллман Дж. Оценка коэффициентов Джини с использованием кривых Лоренца / Дж. Феллман // Журнал статистических и эконометрических методов. – 2012. – т.1. – №2. – С.31-38.
6. Борщ Л.М., Жарова А.Р. Методология развития человеческого капитала с позиций цифровой экономики / Л.М. Борщ, А.Р. Жарова // Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – №11. – С.2141-2158.
7. Гимпельсон В.Е. Некогнитивные компоненты человеческого капитала: что говорят российские данные / В.Е. Гимпельсон, А.А. Зудина, Р.И. Капелюшников // Вопросы экономики. – 202. – №11. – С. 5–31.
8. Заборовская О.В. Комплексная оценка условий формирования и развития человеческого капитала в регионах Российской Федерации / О.В. Заборовская, Е.Е. Шарафанова, Е.В. Плотникова // Terra Humana. – 2014. – № 2. – С.8–16.

Мабиала-Негинэ Ш.Н.

студент 2 курса направления подготовки
31.05.01 Лечебное дело

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Ж.

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

Mabiala-Negine S.N.,

2nd year student, 31.05.01 General Medicine

Scientific adviser:

Mabiala G.,

PhD, Associate professor of the Department
of Economic theory

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

ЭКОСИСТЕМНЫЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА И ПОВЫШЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА УСЛУГ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

ECOSYSTEM ASPECTS OF COMPETITIVE ADVANTAGE AND INCREASING THE EFFICIENCY POTENTIAL OF THE HEALTHCARE MARKET

Аннотация. Рынок здравоохранения рассматривается через призму конкуренции. Рынок медицинских услуг классифицируют: рынок медицинских услуг, фармацевтический рынок, рынок медицинской техники, рынок научных и медицинских разработок, рынок ноу-хау в области медицины, рынок труда медицинских работников, благодаря чему стало возможным выявить диверсифицированные экосистемные модели конкуренции на нем. Барьеры для входа, информационная асимметрия и эффект масштаба определены как неотъемлемые характеристики конкурентных моделей на рынке здравоохранения. Выделены показания к регулированию рынков медицинских услуг.

Ключевые слова: экосистемы, инновации, модель конкуренции на рынках медицинских услуг, рынок медицинских услуг, информационная асимметрия, эффект масштаба, регулирование рынков услуг.

Annotation. The healthcare market is viewed through the prism of competition. The medical services market is classified as: the medical services market, the pharmaceutical market, the medical equipment market, the market of scientific and medical developments, the market of know-how in the field of medicine, the labor market of medical workers, thanks to which it became possible to identify diversified ecosystem models of competition in it. Barriers to entry, information asymmetry and economies of scale are identified as integral characteristics of competitive models in the healthcare market. Indications for the regulation of medical services markets are highlighted.

Keywords: ecosystems, innovations, model of competition in medical services markets, medical services market, information asymmetry, economies of scale, regulation of service markets.

Мировой рынок медицинских услуг представляет собой специфический элемент рыночной системы, представляющий собой автономный сектор производства нематериальных благ. Рынок медицинских услуг представляет собой совокупность имеющихся или потенциальных товаров и услуг, направленных на охрану и восстановление здоровья. Общими условиями формирования рыночных отношений в сфере здравоохранения являются наличие и многообразие присутствующих в ней форм собственности и видов хозяйствования. Внутренняя конкуренция каждой из групп товаров и услуг становится

стимулом для роста их свойств [2]. Структуру рынка медицинских услуг можно охарактеризовать, в том числе, по степени ограничения конкуренции, степени легитимности рынка и территориальному признаку. Предложение на рынке медицинских услуг определяется количеством медицинских услуг, которые могут быть оказаны в данный период времени по данной цене [5].

Материалы и результаты. Имеются необходимые предпосылки со стороны спроса и предложения для обеспечения условий эффективности установления стимулирующей конкуренции на рынке медицинских услуг. Необходимые условия со стороны спроса подразумевают, что у пациентов есть возможность выбирать между продуктами-заменителями. Понятие «спрос» характеризует не размер спроса на внутреннем рынке, а его структуру: сложные потребительские требования, которые служат сигналом для характеристики спроса в будущем и могут служить инструментом давления на поставщиков, заставляя их ускорить инновационный процесс с целью получения преимуществ перед конкурентами. . Необходимые условия со стороны предложения заключаются в праве поставщиков использовать имеющиеся ресурсы мобильно для перехода в новую область или, наоборот, для расширения деятельности в рамках существующей области в соответствии с ситуацией и возможностями [7].

Различные рынки здравоохранения имеют разные экономические характеристики и, следовательно, характеризуются различными моделями конкуренции: рыночная конкуренция (лицензированные поставщики ежедневно конкурируют за пациентов без гарантированного дохода), рыночная конкуренция (провайдеры отказывают в праве предоставлять услуги населению, после чего все при этом выигравший провайдер получает право предлагать исключительные услуги) и модель смешанной конкуренции (сочетание первой и второй).

Однако экосистемной модели конкуренции присущи разные рынки медицинских услуг [6]:

- барьеры входа. Способность поставщиков выйти на рынок будет существенно различаться в зависимости от типа оказываемой помощи.
- информационная асимметрия. Для пациентов характерна субъективная оценка качества и значимости некоторых медицинских услуг.
- экономия на масштабе. Некоторые услуги могут быть лучше организованы, если они предоставляются для экономической или клинической экономии за счет масштаба.

Потребительская конкуренция возникает на рынках медицинских услуг, где мало поставщиков, поэтому выбор между альтернативами также ограничен.

Конкуренция провайдеров характеризует рынки здравоохранения, где имеется достаточное количество провайдеров, обеспечен доступ к альтернативным услугам таким образом, что потребитель может переключаться с одной услуги на другую без значительных затрат времени. Выбор на рынке здравоохранения, где существует модель конкуренции поставщиков, в первую очередь остается за потребителем. Смешанный тип конкуренции предполагает наличие многих провайдеров, но допускает доминирование только нескольких из них, либо характеризуется ситуацией, при которой существует определенный перечень провайдеров услуг, что сокращает альтернативный выбор под влиянием информационной асимметрии в сфере здравоохранения измерение конкуренции основано на оценке четырех параметров [1, 8]:

- степень доступности выбора, которая предполагает оценку количества потенциальных поставщиков на заданной территории. Выбор определяется количеством поставщиков услуг на географическом рынке;
- уровень концентрации. Структура рынка определяется долей рынка услуг, которые обслуживают население.

Общая сводная информация о доле рынка для всех поставщиков, обслуживающих население, представляет собой индекс Херфиндаля-Хиршмана (ХХИ). Это дает возможность оценить, насколько сконцентрирован рынок, то есть в какой степени та или иная деятельность сосредоточена на сегменте небольшого числа поставщиков. ХХИ колеблется от 10 000 для монопольного рынка до 100 для рынка с множеством очень мелких поставщиков [9]:

– наличие альтернатив доступа на рынок медицинских услуг (или изменения потока пациентов из года в год, потенциально связанные с изменением доли рынка).

– уровень конкуренции, который относится к фактическим или потенциальным условиям входа на рынок и выхода из него. Соперничество на рынке медицинских услуг связано со степенью конкуренции. Степень соперничества зависит от многих факторов, в том числе от степени возникновения барьеров для входа. Степень конкуренции в сфере здравоохранения также можно оценить, проанализировав доступную статистику.

Оценка предложенных четырех параметров конкуренции на рынке медицинских услуг позволит установить взаимосвязь между степенью конкуренции и качеством предоставляемых услуг. При этом следует подчеркнуть, что конкуренция становится лишь средством повышения качества услуг, а не самоцелью. Высококачественные услуги не обязательно означают, что какая-либо форма государственного вмешательства или регулирования не требуется, поскольку даже плохо функционирующий рынок может быть высококачественным в краткосрочной перспективе. Кроме того, право пациента на выбор поставщика услуг может означать вмешательство в неконкурентные и даже высококачественные рынки. Внешние эффекты обычно интерпретируются как затраты или выгоды от деловых операций, которые не выражены в терминах цены. По отношению к здоровью эти внешние эффекты имеют тенденцию быть положительными, поскольку «потребление» медицинской помощи одним человеком может оказать благотворное влияние на других людей. Регулирование рынков здоровья может происходить: со стороны спроса; на стороне предложения.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Григорьев, Леонид Конкуренция и сотрудничество. Экономические перспективы Восточной Балтики / Леонид Григорьев. – М.: Европа, **2016**. – **896** с.
2. Доминик А. Антитраст против конкуренции / А. Доминик. – М.: Институт распространения информации по социальным и экономическим наукам (ИРИСЭН), 2016. – 322 с.
3. Колесник Г.В. Моделирование конкуренции в иерархических социально-экономических системах / Г.В. Колесник. – М.: Ленанд, 2015. – 352 с.
4. Сорокина А. Маркетинговый анализ конкуренции на рынке туристских услуг / А. Сорокина. – М.: LAP Lambert Academic Publishing, **2017**. – 172 с.
5. Мабиала Ж., Чикая М.С.Б. Обзор методов и подходов к регулированию экосистем в современных обществах / Ж. Мабиала, М.С.Б Чикайя // Сборник трудов международной научно-практической конференции. Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 678-680.
6. Мабиала Ж. Экосистемные цифровые платформы и факторы обеспечения цифровой трансформации экономики / Ж. Мабиала // Сборник трудов международной научно-практической конференции: Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. С. 392-394.
7. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность / Т.Г. Философова, В.А. Быков. – М.: Юнити-Дана, **2015**. – 296 с.
8. 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.
9. Pammolli F. Medical Devices Competitiveness and Impact on Public Health Expenditure [Electronic resource] / F. Pammolli, M. Riccaboni, C. Ogliaro et al. – 2005. – Mode of access: http://www.cermlab.it/wp-content/uploads/cerm/MD_Report.pdf.

Мавлютов Р.М.

*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*

Mavlyutov R.M.,

*2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

AUTOMATION OF PERSONNEL SERVICE AS A FACTOR OF INCREASING THE EFFICIENCY OF ENTERPRISE MANAGEMENT

Аннотация: В данной статье раскрываются вопросы, связанные с повышением эффективности управления предприятием за счет автоматизации кадровой службы.

Ключевые слова: Автоматизация, управление персоналом, кадровое делопроизводство, информация, компетенция, управление человеческими ресурсами.

Annotation: This article reveals the issues related to improving the efficiency of enterprise management due to high-quality automation of the personnel service.

Key words: Automation, personnel management, HR records management, information, competence, HRM.

Персонал является ключевым фактором в построении эффективных стратегий в современных организациях, а HRM является частью общей системы управления организацией. Такой сложный многогранный процесс, как управление персоналом, имеет свои особенности и закономерности и направлен на формирование социальной политики, построение социального партнерства и доверия между работниками и работодателями.

Сегодня управление персоналом является одним из ключевых вопросов для любой компании, заинтересованной в повышении эффективности своей деятельности. Управление человеческими ресурсами было усовершенствовано путем создания систем управления персоналом и внедрения зарубежного и отечественного научного опыта.

Автоматизированная HRM-система позволяет вести учет сотрудников, размещать и регистрировать приказы, контролировать отпуска, получать различную аналитическую информацию и выполнять множество других задач. Программное обеспечение HRM не только способствует эффективному распределению человеческих ресурсов и управлению капиталом, но и является источником корпоративной и личной информации для сотрудников [1]. Однако автоматизация HR может создавать проблемы и требует иного подхода к HRM в целом и к отдельным процессам в частности. Поэтому, чтобы достичь желаемых результатов, необходимо принять во внимание следующие моменты:

1. Количество согласующих лиц - в идеале их должно быть как можно меньше. Если сотрудник обращается в отдел кадров, то существует ссылка "сотрудник - отдел кадров". В

исключительных случаях может потребоваться консультация с руководителем отдела кадров или руководителем всего предприятия.

2. Формирование отчета на основе шаблона – такой способ формирования сократит временные затраты, а шаблон будет соответствовать требованиям законодательства. Однако для обеспечения создания всех документов потребуется обучение персонала.

3. Разумная автоматизация – под разумностью понимается необходимость обеспечения того, чтобы автоматизация кадрового делопроизводства затрагивала только те области, которые действительно в этом нуждаются. Если вы намерены "автоматизировать все, что можно", вам придется потратить много усилий на внедрение, а автоматизация отдельных процессов может сделать их более сложными, а не более простыми [1].

Кроме того, процесс управления персоналом не может быть организован эффективно без наличия в его распоряжении информации и коммуникации. Следует отметить, что каждый сотрудник компании или организации является носителем информации и что коммуникация – это средство, с помощью которого люди объединяются для достижения своих целей. Менеджерам необходима объективная информация для принятия кадровых решений. Информация как фактор управления человеческими ресурсами в организационных системах является важным элементом их функционирования. Общение, как средство передачи информации, имеет следующие принципы:

- Принцип ясности - информация не считается полной, пока не станет ясной, что требует внимания и нуждается в проверке.;
- Принцип целостности - цель управленческой информации, взаимопонимание между сотрудниками в производственном процессе и достижение поставленных целей.;
- Принцип стратегии - разработка стратегий, основанных на понимании, и улучшение каналов коммуникации.

Компетентность является чрезвычайно важной предпосылкой для повышения эффективности работы сотрудников. Термин компетенция является центральным понятием во всей концепции управления человеческими ресурсами. Впервые использованный в исследованиях американского ученого В. Макэлвилла, термин компетенция указывает на сущность организации, ядром которой является единовременная компетентность всех сотрудников [2]. Управление компетентностью персонала – это процесс сопоставления потребностей компании с имеющимися ресурсами и выбора форм вмешательства, которые приведут их в соответствие на практике. В данном случае под ресурсами понимаются сотрудники компании, чьи способности, желания, мотивации и стремления находятся на определенном уровне. Управление компетенциями может происходить как на уровне предприятия, так и на уровне отдельного сотрудника. На уровне предприятия управление компетенциями связано со следующими функциями: - оценка имеющихся кадровых ресурсов и компетенций, навыков персонала; - оценка потребностей компании в персонале в соответствии с целями и задачами организации, установленными стратегиями компании на ближайшие годы; – оценка на основе систематического анализа карты потребностей в ресурсах. Еще одним важным условием повышения эффективности управления персоналом является мотивация на работе. Руководители всегда создают условия для мотивации своих сотрудников, независимо от того, осознают они это или нет.

Эффективная система управления персоналом является залогом успешного существования и финансовой стабильности любой розничной сети, компании или бизнеса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Афлетунова Г.Э. Система управление персоналом / Г.Э. Афлетунова // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития. - 2018. - № 8. - С. 93-97
2. Белова А.И. Совершенствование кадровой политики ресторана на основе эффективных внутрифирменных технологий / А.И. Белова // Научнометодический электронный журнал Концепт. - 2019. - Т. 24. - С. 1-6.

Магамедова Л.Р.

*студент 1 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*

Magamedova L.R.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

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

СУЩНОСТЬ СИСТЕМ BUSINESS INTELLIGENCE И ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ

THE ESSENCE OF BUSINESS INTELLIGENCE SYSTEMS AND THEIR APPLICATION IN THE MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES OF ENTERPRISES

Аннотация: В работе выявляется сущность работы систем Business Intelligence и их применения в управлении человеческими ресурсами предприятий.

Ключевые слова: Business Intelligence, цифровизация, BI-системы, HR, отчетность, цифровая экономика.

Annotation: The work reveals the essence of the work of Business Intelligence systems and their application in the management of human resources of enterprises.

Keyword: Business Intelligence, digitalization, BI-systems, HR, reporting, digital economy.

На современном этапе развития экономических и торговых отношений, а также активное внедрение в них цифровых технологий, особенно важно предприятиям сохранять и повышать свой уровень конкурентоспособности. Рациональное и качественное использование информации и применение ее в управлении человеческими ресурсами позволяет решить огромное количество проблем и задач. Следовательно, на сегодняшний день, применение информации и технологий с целью оптимизации бизнес процессов является весьма актуальным. С целью повышения своей конкурентоспособности предприятия используют методы прогнозирования и моделирования результатов своей деятельности, что способствует анализу и управлению рисками, снижению затрат и принятию оптимальных решений. Для эффективного выполнения данных функций предприятиями активно внедряются и используются системы Business Intelligence.

Использование Business Intelligence (BI – инструменты) для анализа данных, построения отчетов и запросов могут помочь бизнес-пользователям преодолеть море данных для того, чтобы синтезировать из них значимую информацию. Исходя из этого, можно заключить, что Business Intelligence (BI) - это набор инструментов и технологий для сбора, анализа и обработки данных [1].

Системы BI упрощают и ускоряют решение таких задач предприятия как [4]:

- моделирование бизнес-решений на основе анализа данных;
- анализ нестандартных запросов и их решение;

- снижение нагрузки на сотрудников предприятия, путем автоматизации их работы;
- сбор, структурирование и хранение данных из разных источников;
- формирование отчетности, которая позволяет следить за показателями, выявлять отклонения и вовремя корректировать планы;
- объективная оценка бизнеса;
- проведение анализа использования финансовых ресурсов предприятия;
- прогноз и оценка инвестиционной и финансовой деятельности.

Определив задачи, которые решают BI-системы можем сказать, что они дают руководителям возможность принимать решения на основе анализа точных, полных и структурированных данных, сформировав направления развития сотрудников. При внедрении BI-системы в свое предприятие, руководитель или отдел менеджмента должны определить какие задачи позволит решить этот инструмент и на сколько повысит эффективность деятельности персонала. Процесс аналитики большого количества данных для реализуемых проектов требует крупных инвестиций и затрат времени для сотрудников и руководителей. Учитывая это, перед выбором продукта и началом проекта, предприятию следует исследовать области применения BI-систем, выявить потенциальных пользователей, которые будут формулировать требования к инструменту, на основании которых, впоследствии, будет выбран BI-продукт на рынке и сформировано техническое задание. Выявив все необходимые условия, проводится оценка масштаба внедрения системы – нужен ли инструмент всей компании или можно ограничиться отдельными подразделениями [3].

Исследуя темпы внедрения цифровых технологий во все сферы экономики и производства, существенное значение приобретает эффективное внедрение их в управление человеческими ресурсами предприятия, так как качество работы сотрудников является одним из главных факторов успеха бизнеса. Следовательно, применение BI-систем в HR-аналитике является необходимым. Рассмотрим, в каких направлениях сферы HR для автоматизации используются BI-системы [2]:

- выявление основных причин увольнения сотрудников;
- с каким стажем работы чаще всего увольняются;
- динамика коэффициента текучести в различных периодах и в различных подразделениях;
- основные характеристики персонала (стаж, должность, возраст, распределение по локациям и др.);
- динамика организационной структуры и т.п.

Использование BI позволяет HR менеджеру анализировать статистику по текучести персонала, и выявить, к примеру, что на фоне роста среднесписочной численности снижается общая текучесть кадров, свидетельствующее о снижении числа увольняющихся сотрудников. Тем не менее, количество сотрудников, уволившихся по собственной инициативе, вырос, и последние два месяца указывают на ухудшение тренда по этому показателю. Для фильтра и систематизации данных в модели, достаточно выделить период и перейти в дашборд, показывающий статистику по увольнениям. Модель сразу же сформирует отчет за «проблемные» месяцы и покажет наиболее проблемное подразделение. Выявив тем самым проблемные категории, влияющие на текучесть кадров в подразделении, HR-менеджер может сформировать наиболее эффективные меры по их уменьшению.

Функционал BI системы также может использоваться для интегрирования данных о персонале, к примеру, с информацией с рабочих сайтов, системой 1С:ЗУП, SAP, корпоративным порталом и любыми другими учетными системами, данными и таблицами. Тем самым HR-специалисты смогут анализировать как по отдельности, так и вместе с другими параметрами данные по отпускам, начислениям заработной платы и премий и общему стажу работы. Расширенная информация позволит управлять лояльностью и вовлеченностью сотрудников, оперативно сравнивать информацию с данными рынка, и как результат – управлять продуктивностью и KPI для разных категорий сотрудников, снижать

расходы на заработную плату, прогнозировать отток сотрудников и другие риски, лучше понимать внутренние процессы [5].

BI-системы дают предприятию широкий выбор опций, но в условиях отсутствия культуры бизнес-аналитики и опыта внедрения у большинства российских предприятий, что приводит к неопределенности в выборе количества необходимых опций или выбору нескольких, но схожих по своим функциям. Это занимает большие траты времени, ресурсов и усилий на разработку, что приводит к неудовлетворению их аналитических потребностей. Для предотвращения подобной ситуации многие организации используют услуги консультантов. Имея доступ к структуре данных предприятия и учитывая процессы, происходящие в нем, консультант формулирует требования к системе, которые будут понятны команде разработки. К распространенным рискам внедрения BI также относят проблему с качеством исходных данных, которое приводит к низкому качеству аналитики. Также внедрение BI-систем потребует быстрой адаптации сотрудников и их обучения, что тоже приводит к затратам.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Акимов, А. С. Системы бизнес аналитики (business intelligence) - передовые инструменты анализа и управления деятельностью компаний / А. С. Акимов // Стратегии развития предпринимательства в современных условиях: сборник научных трудов V научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 25–26 февраля 2021 года / Санкт-Петербургский государственный экономический университет. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – С. 157-160.
2. BI-системы: что это такое и зачем они нужны бизнесу // Andata.. URL <https://andata.ru/blog/data/bi-systemy-chto-eto-takoe/> (дата обращения 06.10.2022).
3. Киселева, В. В. Применение систем Business Intelligence в целях повышения эффективности управленческих решений / В. В. Киселева, В. Ф. Турыгина // Актуальные вопросы образования и науки: Сборник научных трудов по материалам международной научно-практической конференции, Тамбов, 31 января 2018 года. – Тамбов: ООО "Консалтинговая компания Юком", 2018. – С. 32-35.
4. Сурма И.В. Аналитико-информационные технологии и управление человеческими ресурсами // Кибернетика и программирование. – 2015. – № 2. – С. 1 - 45. URL: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=15002 (дата обращения 17.10.2022).
5. Шлепкина, Д. В. Проекты Business Intelligence (BI) - особенности внедрения и направления развития / Д. В. Шлепкина // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2020. – № 3(102). – С. 3.

Майданик Ю. В.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Бухгалтерский учёт, анализ и аудит

Научный руководитель:

д.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Maydanik Y. V.,

2nd year student,

38.03.01 Accounting, analysis and audit

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

Ph.D., Associate Professor

of economic theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РЕПУТАЦИЯ БИЗНЕСА В ВЕК ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

REPUTATION OF BUSINESS IN THE AGE OF DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: Уточнено понятие репутации бизнеса, репутационный менеджмент. Установлено, что защитой репутации бизнеса в сети занимается спин-доктор. Определены способы мониторинга бизнеса. Исследован мониторинг отзывов клиентов о популярных технологиях при защите бизнеса. Сформулирован ряд правил, которые помогут защитить репутацию бизнеса.

Ключевые слова: бизнес, защита, цифровая экономика, плохие отзывы, клиент, конкуренты, спин-доктор.

Annotation: The concept of business reputation, reputation management has been clarified. It has been established that the spin-doctor is engaged in protecting the reputation of the business in the network. Ways of business monitoring are defined. The monitoring of customer feedback on popular technologies in business protection has been studied. A number of rules have been formulated to help protect the reputation of a business.

Keyword: business, defense, digital economy, bad reviews, client, competitors, spin-doctor.

Репутация – это мнение аудитории. Её образ возникает в голове у потребителя и конкурента при упоминании компании. Он основан на личном опыте и мнении окружения. Репутация динамична, ей можно управлять. Профессор Жан-Пьер Бодуан утверждал: «Репутации свойственен эффект памяти. Любое несоответствие между обязательствами и поведением бизнеса между его коммуникацией и реальными действиями будет внесено в «блокнот памяти». Управлять онлайн - репутацией – значит контролировать этот блокнот» [5]. Очень важно сохранить репутацию своего бизнеса. Существует такое понятие, как «репутационный менеджмент», что подразумевает под совокупность мер по защите репутации компании для поддержания развития бизнеса. Репутация делает компанию более востребованной для инвесторов, повышает уровень доверия у клиентов, увеличивает доход, увеличивает шансы на благополучный выход на новые крупные рынки.

Необходимо отметить, что защитой репутации бизнеса в сети занимается спин-доктор. Также, популярными технологиями при защите бизнеса в цифровой экономике являются мониторинг отзывов, SERM и SMRM. «SERM – это комплекс мероприятий для вытеснения нежелательных ссылок из ТОП поисковой выдачи. Страница с плохим отзывом смещается в глубь поисковой выдачи, что в разы сокращает количество её просмотров» [6].

Мониторинг отзывов о компании даёт возможность анализа продукции, сервиса, отношения клиентов к компании.

Мониторинг осуществляется:

- на популярных площадках с высокой посещаемостью; - на форумах и социальных сетях;
- на сайтах-отзывов и в блогах;
- в электронных СМИ и интернет-публикациях.

При мониторинге используются как автоматизированные способы, так и ручные. Автоматизированные системы мониторинга дают возможность в любое время отслеживать появление информации по определенным запросам и почти сразу, в случае необходимости, отреагировать, дать официальный ответ от лица компании. Ручной способ мониторинга осуществляется с помощью поисковых систем. В конце мониторинга делаются выводы, и на их основе разрабатывается «SERM»-стратегия, где «SMRM» - это управление репутацией в социальных сетях для продвижения положительного контента и нейтрализации плохого.

Спин-доктору необходимо оставлять больше положительных отзывов, чем нейтральных, так как большое количество нейтральных отзывов не поможет клиенту сделать точный вывод о преимуществах компании. Однако, стоит учесть то, что огромного количества хороших отзывов быть не должно, у людей появится подозрение по поводу правдивости данных комментариев. Поэтому всегда должен быть баланс. Нельзя забывать также то, что во внимании всегда должны быть все виды отзывов. Ведь при работе с негативными и нейтральными комментариями, спин-доктор может забыть про положительные отзывы, и тогда те будут висеть долгие года. А когда потребитель увидит отзыв годичной давности, он задастся вопросом, точно ли компания до сих пор работает и у неё такое же хорошее качество продукции/услуг.

Негативные комментарии могут писать клиенты, работники, находящиеся в штате или же были недавно уволены или же вообще конкуренты.

В случае с первыми, лучшим форматом работы с таким негативом - прямое общение в Интернете от лица компании к клиенту, направленное на решение конфликтной ситуации. Данный формат помогает в дальнейшем снизить негатив и показывать другим клиентам, что компания готова прийти на помощь.

Можно выделить ряд правил, которые помогут защитить репутацию бизнеса при ответе на отзывы:

1. Не надо спорить с потребителем. Необходимо помнить, что оскорбления от клиентов нельзя брать на свой счет. Скорее всего, есть причина недовольства, поэтому надо помочь и извиниться от лица компании. Как вариант, можно предоставить клиенту скидку для возмещения ущерба.

2. Всегда выделяйте время на обдумывание ответа. Перед тем как отправить ответ на отзыв, прочитайте ещё раз то, что вы написали и хорошо подумайте, не оскорбит ли данный ответ человека.

3. Не используйте формальную форму общения. Когда клиент читает формальный ответ на его отзыв, то сразу начинает казаться, что компания хочет поскорее избавиться от него.

Если говорить о случаях, когда плохой комментарий оставляет бывший сотрудник, то тогда спин-доктору необходимо создать некий «информационный шум». Под данным способом подразумевается ситуация, когда пространство сети заполняется собственной информацией о компании. Делается это для того, чтобы негативная информация перескочила с первых страниц на последние.

Следует учитывать, что за именем уволенного работника или клиента могут скрываться конкуренты для вашей компании. В данной ситуации, спин-доктору необходимо выявить, кто скрывается под именем комментатора. В случае, если это конкурент, то понять, какая организация распространяет негатив о компании и принять меры. Вариантом принятых мер, может послужить обращение к законодательству, а именно УК РФ, Ст. 128.1 «Клевета» [4]. Также можно подать жалобу в антимонопольную службу на несправедливые действия конкурента, оставившего отзыв с целью закрытия

предприятия, на основании ст. 14.1 Федерального закона от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции».

Таким образом, если клиенты негативно отзываются о продуктах и услугах компании, то та несёт репутационные потери. Защита репутации бизнеса — это работа, направленная на создание положительной информации о себе в Интернете, и здесь не нужно бояться конкурентов или клиентов. Все потому что клиенты могут исправить репутацию бизнеса быстро, если не удовлетворить их потребности. Именно поэтому ставить работу со своим товаром на первое место очень важно. Для поддержания репутации и контроля необходимо сразу отвечать на отзывы, а не откладывать их на многие месяцы. Создавая продукт самостоятельно, ускоряется создание положительной репутации в Интернете и укрепляется её. Если же все делается так, то никакие отзывы и атаки не страшны, так как вы их быстро пресечете и защитите репутацию в интернете.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Защита деловой репутации компании в интернете [Электронный ресурс]. - URL: <https://vc.ru/marketing/97644-zashchita-delovoy-reputacii-kompanii-v-internete?ysclid=18uqsiyq6665945867> (Дата обращения: 28.09.2022).
2. Зубков С.А., Панов А. И. Технологии защиты репутации бизнеса в цифровой экономике // социально-гуманитарные знания. - Москва: , 2020. - С. 295-309.
3. Как получить позитивные отзывы: основы управления репутацией [Электронный ресурс].-URL:<https://skillbox.ru/media/marketing/razbiraem-osnovy-upravleniyareputatsiy/?ysclid=18uqjkv29o55943930> (Дата обращения: 24.09.2022).
4. Как удалить негативные отзывы о компании в Интернете. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.garant.ru/ia/opinion/author/yanina/1129162/#ixzz59qAYtiiZ> (Дата обращения: 01.08.2022).
5. Онлайн-репутация: почему ей нужно управлять и кто ее проверяет [Электронный ресурс]. - URL: <https://rb.ru/opinion/online-reputation/?ysclid=18yрх8m7fg305691002> (Дата обращения: 02.10.2022).
6. Что такое вытеснение негатива из ТОПa поисковых систем и зачем это нужно. [Электронный ресурс]. - URL: <http://reputazzi.com> (Дата обращения: 01.10.2022).

Makarenya T. A., Obaidi A. I.H.
Doctor of Economics Science, Head of the
Engineering Economics department -
Southern Federal University
PHD student of Southern Federal University,
third year.

Макареня Т. А.
д.э.н., заведующий кафедрой инженерной
экономики,
ФГАОУ ВО «Южный федеральный
университет»
Али Аль-Убайди Ахмед Ибрагим Хусейн
аспирант 3 года обучения направления
38.06.01 Экономика, ФГАОУ ВО
«Южный федеральный университет»

COGNITIVE MODELING AS A TOOL TO IMPROVE ENERGY EFFICIENT (IRAQ AS CASE STUDY)

КОГНИТИВНОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ (НА ПРИМЕРЕ ИРАКА)

Annotation: This article focuses on use a cognitive model for enterprises development based on energy setor efficiency. Cognitive modeling is one of methods used for designing a support system of managerial decisions. Top Management decisions must be focus on improvement of energy enterprises of Iraq based on energy efficiency, they are determined by building a cognitive model, A cognitive approach is focus on decision support system used for activating the computerized processes of the enterprise and benefit it by fixing the show of the problem case in the form of a formal model.

Key words: cognitive modeling, energy efficiency, Iraqi enterprises of energy.

Аннотация: Данная статья посвящена исследованию инструментов повышению эффективности функционированию энергетического комплекса страны. В качестве такого инструмента рассматривается аппарат когнитивного моделирования, который можно использовать для прогнозирования развития экономики Ирака.

Ключевые слова: когнитивное моделирование, энергоэффективность, иракские предприятия энергетики.

It is referring to wide knowledge in computer science interested with simulation of human beings problem-solving and mind processing in a computer added model. Such as computerized model can be utilized to forecast behavior of human beings or their ability to work well on tasks similar to the other modeled and improved interaction between human beings and machines (computers). Cognitive modeling is well-known approaches for solving the problems of dynamic systems management, it means designed methodology to analyze and use the correct actions obtained for weak formalized cases. Cognitive analysis is A tool has strong effects for analyzing unstable and non- structured environment. It contributes to know how the subject of the problems existing in the work environment, identification of qualitative analysis of the participated processes [1, p. 1-5]. One of the cognitive modeling objectives is to create and test hypotheses regarding the functional structure of the observed situation until a functional structure is available that can explain the behavior of the observed case. The cognitive map of the studied case is usually used as such a structured model. it provides the subject with the basic laws and patterns of the observed case in the form of an oriented sign graph in which the top points of the oriented sign graph are factors (signs, characteristics of the case). In a market economy, innovation management is a decisive tool for competition, which provides the conditions for stable long-term development of enterprises.

Innovative enterprise development management largely determines the economic development of the regions and the country as a whole, increases employment and increases productivity, and is an important factor in socio-economic development. The need and task of managing enterprise improvement is to achieve changes in the states of systems in some desirable direction, and the object of top management is the area of the problem, which is noted as a dynamic case , composed of many heterogeneous (interacting directly or indirectly) factors [2, p. 1-9].

Conclusion

Improving of energy enterprises in Iraq is practical case based on innovation management which that helps top managers to eliminates obsolete, uncompetitive forms of management, the formation and implementation of new creative forms that are more consistent with the acceleration of scientific and technological progress, adapted to the objective requirements of modern society [2, p. 1-9] to achieve sustainable development in different economic sectors.

REFERENCES

1. Irina Nikulina ."The management system of cognitive economics", SHS Web of Conference 28, 01135(2016).pp1-5,https://www.shs-conferences.org/articles/shsconf/pdf/2016/06/shsconf_rptss2016_01135.pdf (date of accessing 07.10.2022).
2. Svetlana Drobyazko. "Assessment of energy sustainability and development of companies based on cognitive modeling , E3S Web of Conference 277,02006(2021).pp1-9,https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2021/53/e3sconf_icees2021_02006.pdf, (date of accessing 07.10.2022).

Макаров А. Н.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономической теории и экономической
политики Набережночелнинского
института Казанского федерального
университета,
г.Набережные Челны*

Makarov A. N.,

*Doctor of Economics, Professor, Head of the
Department of Economic Theory and
Economic Policy of the Naberezhnye Chelny
Institute Kazan Federal University,
Naberezhnye Chelny*

ОБ УНИКАЛЬНОМ ПОТЕНЦИАЛЕ И МИФАХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

ABOUT THE UNIQUE POTENTIAL AND MYTHS OF THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: статья посвящена вопросам одного из ведущих драйверов глобальных трендов – цифровизации. Показаны концептуальные основы цифровой экономики, формирующиеся теоретические мифы.

Ключевые слова: Цифровизация, фундаментальные трансформации, наукообразные мифы, инфорги.

Annotation: the article is devoted to the issues of one of the leading drivers of global trends – digitalization. The conceptual foundations of the digital economy and emerging theoretical myths are shown.

Keywords: Digitalization, fundamental transformations, science-like myths, inforgs.

В результате произошедшего на стыке веков взрывному скачку скорости получаемой из коллективной памяти жителей Земли информации и знаний (так, в современных условиях объем информации удваивается каждые два года), связанному, во-первых, со стремительным развитием в конце XX века информационных технологий и созданием благодаря этому глобальной информационной сети на основе Интернета, и первых браузеров для освоения пространства этой новой цифро-сетевой медиасреды; во-вторых, массовым распространением в начале XXI века Интернета, скачкообразным ростом аудитории социальных сетей и количества мобильных пользователей (особенно, за счет смартфонов), состоялись два фундаментальных трансформаций: 1) массовый переход людей в виртуальные он-лайн сообщества Интернета и 2) повсеместная замена физических артефактов культуры сетевыми цифровыми технологиями использования, записи, обмена и передачи информации в рамках виртуальных сообществ. Отсюда обе фундаментальные функции культуры (а) сбор, хранение и передача информации (знаний) и б) освоение опыта и социальное обучение) приобрели оцифрованную форму и в значительной мере перешли в глобальную сеть.

Значимость этих трансформаций не вызывает принципиальных сомнений. Однако в исследованиях цифровой экономики, цифровых технологий сложилась причудливая смесь избыточного оптимизма и пессимизма. «Уникальность цифрового общества заключается в том, что впервые за всю историю существования человеческая цивилизация в своем развитии стремится к дематериализации социального бытия. Экономика, социальная коммуникация, культура представляют собой только знаки: символы, образы, цифры. Как существовать человеку с его материальным телом, физиологией, сенсорным восприятием, чувствительностью в этом идеальном (в философском смысле) мире непонятно. Какова будущность дальнейшего технологического прогресса и развития такой цивилизации – вопрос открытый» [1, с. 80].

Использование цифровых технологий сегодня нуждается в соответствующем научном анализе и обобщении, в том числе, и в гуманитарных науках, и в философии, вызвав множество вопросов не только методологического и методического характера, в определении их сущности, содержания, области применения[5]. Начался «большой поток терминов, в которых «дигитальность» рассматривается как маркер изменений предметных областей, где эти технологии используются («цифровая экономика», «цифровая революция», «цифровая культура», «цифровая цивилизация», «философия цифрового мира», «цифровая реальность», «цифровое государство», «цифровой человек»))» [6, с. 58-59]. Связанностью всей современной жизнедеятельности в цифровом обществе с мультимедийными средствами и информационными технологиями как источниками ее генезиса, которые подобно «взрывным технологиям» способны за очень короткие сроки и масштабно воплотить в жизнь или свести на нет какую-либо идею (возможно, в этом есть и плюс, и минус), создается некая иллюзия «цифрового» дискурса, устойчиво подкрепляемого огромным потоком информации, называемым одними «цифровым цунами», «цифровым потоком», другими «цифровым паводком». Отсюда изучение и описание данных терминов позволит «определить вектор развития человечества с учетом роли цифровых трансформаций в ноосферогенезе» [2, с.59].

В этой связи нельзя не обратить внимание на имеющие место интригующие теории в области цифровизации, претендующие на принципиальную трансформацию догматики современного мейнстрима и академической науки о человеке, человеческом обществе, наукообразные мифы, претендующие на объяснение будущего человечества в целом, нередко ссылаясь на экспериментально полученные результаты междисциплинарных исследований, а также пытаясь подвести под них и философскую основу. Так, все чаще из уст весьма известных интеллектуалов звучит мысль о том, что через век или два людей как обладателей высшего интеллекта, носителей культуры, «венца природы» на Земле заменят и какие-то иные существа, которые будут доминировать, обладая гораздо большими отличиями от нас, чем мы отличаемся от неандертальцев и даже от шимпанзе. Этих новых существ, обладающих иным типом интеллекта, создатель «Философии информации» Лучано Флориди назвал инфоргами, которые, представляя гибрид людей и алгоритмов, интеллектуально превзойдут людей благодаря освоению новой, уже нечеловеческой культуры. При этом характеристики их цифровой личности и конструкции идентичности формируются в онлайн-инфосфере, где они получают не меньше опыта и знаний, чем в офлайн-реальной жизни.

В представленной теоретической базе и возможной структурированной логике процесса превращения людей в инфоргов основания и механизмы данной невиданной трансформации объясняются путем синтеза положений и выводов таких далеко еще не общеизвестных сегодня теорий, как: 1) теория когнитивной эволюции человека; 2) коннектомная гипотеза гоминизации мозга; 3) теория когнитивных гаджетов), связанных со сложнейшими процессами преобразования и развития культуры на уровне нейроантропологии, нейробиологии и культурно-эволюционной психологии. Развернутые ответы на многие вопросы даются в контексте смены движущей силы эволюции из-за трансформации традиционной культуры *Homo sapiens* в алгокогнитивную культуру [3]. Кроме того, использованы скандально – антиутопичные сенсационные результаты первого в мире пятилетнего экспериментального проекта зарубежных университетов преднамеренного алгоритмического изменения личности, вплоть до выведения новых «пород» людей (например, покладистых и неагрессивных). Особо отмечается возможность легкого масштабирования процесса, позволяющего быстро изменять характеристики личности людей в течение всего нескольких поколений: процесс превращения в инфоргов может составить 100–200 лет. В новой версии проектная группа, среди прочего, планирует решить и вопрос о мотивации [4].

Тревогу вызывают как неизвестная траектория, так и выводы о будущем человечества, сделанные без привлечения экономической науки, без анализа и учета глобальных социально-экономических, политических тенденций, противоречий в мире. Необоснованность прогнозов на десятки, а то и на сотни лет объясняется игнорированием

более быстрого изменения социума, чем людей, обострения глобальных социально-экономических, политических, религиозных и иных противоречий в мире, обретающих благодаря цифровизации совершенно иные характеристики. При этом для социума переход к алгокогнитивной культуре оборачивается его всеобщей тотальной поляризацей, «племенным» расколом, культурными войнами «племён» так, что жители земли рискуют просто не успеть найти ответы и соответствующие пути решения неуклонно растущих глобальных проблем и рисков. Тем самым может оказаться, что пережить столь фантастические трансформации превращения в инфоргов людям будет уже не суждено.

Современным технологиям пока не удастся с точностью определить то, чего «не может быть». В то время как по данным опроса Ассоциации менеджеров, именно в этом для более 72% топ-управленцев видится принципиально важная компетенция ближайшего пятилетия. Как ответ на возросшие требования к качеству исследований, в том числе и в России, произошло развитие и распространение классического форсайта – систематической научно обоснованной оценки и построения стратегии будущего науки, развития экономики и общества с учетом глобальных трендов, внутренних условий и при участии всех стейкхолдеров, создающих проект будущего. В конце 2021 года в мире насчитывалось уже более 3 тыс. форсайт-проектов, направленных на различные уровни (между странами, национальный, отраслевой, корпоративный и региональный). Сбытаемость организованных в России по методике классического форсайта более 120 исследовательских проектов составила 85-90%.[5]. Однако, наряду с научной обоснованностью и высокими прогнозными показателями форсайта, важно участие в реализации проекта действующих лиц описанного будущего, в противном случае результаты могут и не воплотиться в жизнь, оставаясь лишь на бумаге. Отсюда важность доверия, а также налаженных механизмов коммуникации, взаимодействия между создателями прогнозов и стейкхолдерами – обществом, бизнесом, государством, вузами, наукой.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

Колосова О.Ю. Человек и общество в новой цифровой реальности // Экономические и гуманитарные исследования регионов. 2018. № 2. С. 78 - 81.

Елькина Е.Е. Автотрофный проект — ответ на вызовы и глобальные риски цифровой эпохи // Мысль: журнал Петербургского философского общества. – 2020. -№22. - С. 57-70.

Превращение в инфоргов. – Режим доступа: https://zen.yandex.ru/media/the_world_is_not_easy/prevrascenie-v-inforgov-609689c74461ec746c500aaf (Дата обращения: 02.05.2022).

Карелов С. Инфорги Новацена. – Режим доступа: <https://sergey-57776.medium.com/%D0%B8%D0%BD%D1%84%D0%BE%D1%80%D0%B3%D0%B8-%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%86%D0%B5%D0%BD%D0%B0-f3df0141cca8> (Дата обращения: 05.05.2022).

Чулук А. Карты, джокер, пять путей...//РБК.-2022.- №170.-С.25-31.

Макарова 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*

Makarova A.A.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РОБОТОВ И ЧАТ-БОТОВ В ПРОЦЕДУРАХ ОТБОРА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

THE USE OF ROBOTS AND CHATBOTS IN THE SELECTION AND RECRUITMENT PROCEDURES

Аннотация: в данной статье рассматриваются аспекты использования искусственного интеллекта в процедурах отбора и подбора персонала. Отмечены основные функции чат-ботов на базовых этапах рекрутинга и оценка влияния искусственного интеллекта на процесс подбора персонала.

Ключевые слова: искусственный интеллект, чат-бот, подбор персонала, отбор персонала, рекрутер.

Annotation: This article discusses aspects of using artificial intelligence in recruitment and selection procedures. The main functions of chatbots at the basic stages of recruitment and evaluation of the impact of artificial intelligence, robots and chatbots on the recruitment process are highlighted.

Keywords: artificial intelligence, chatbot, recruitment, selection, recruiter.

В нынешнюю цифровую эпоху наблюдается рост развития технологий в управлении человеческими ресурсами, особенно в процессе подбора персонала, который будет иметь большее влияние в будущем.

Постепенно рекрутеры и кандидаты на вакантные должности становятся все более технологически подкованными пользователями цифровых продуктов. Существует много новых последствий, решений и инновационных идей вокруг когнитивных технологий, например, искусственный интеллект, обработка естественного языка, понимание естественного языка, генерация естественного языка, машинное обучение, предиктивные алгоритмы и автоматизация робототехнических процессов. Постепенно чат-боты стали очень популярны на рынке рекрутинга и предоставляют рекомендации кандидатам, отвечая на их вопросы. Кроме того, они помогают соискателям отвечать на вопросы, задаваемые в определенной последовательности [3, с. 26].

Цифровые технологии используют интеллектуальные методы сбора данных о кандидатах для достижения прогресса на различных этапах подбора, отбора и найма персонала. Они позволяют определить возможного кандидата для подачи заявки, ответить отказом в случае несоответствия имеющихся компетенций требуемым, проверить кандидата,

отправить предложение о работе и привести отобранного человека в компанию, а также соединить и собрать всю информацию о сотруднике в единую базу данных, что способствует получению нового представления о лучшем профиле кандидата для найма и повышает эффективность рекрутинга.

Современные чат-боты способны на многое. Они могут интерпретировать резюме и запрашивать разъяснения. Взаимодействуя с кандидатами один на один, обмениваясь мгновенными сообщениями на различных платформах, чат-боты могут получить некоторую информацию об опыте кандидата, ответить на обычные вопросы, а также собрать широкий спектр данных и запросов для анализа информации специалистом по кадрам.

Рекрутеры обычно имеют представление, какие кандидаты могут подойти, во время первого этапа предварительных звонков. Это может оказаться длительной процедурой, которая требует пересмотра. Чат-боты – это необычный механизм, который может сделать этот этап оценки более эффективным. Отправив каждому потенциальному кандидату текстовое сообщение, в котором предлагается ответить на несколько коротких, заранее сформулированных вопросов, можно эффективно отсеять подходящих кандидатов от неудовлетворительных [1, с. 7].

Рекрутеры могут отправить несколько текстов за несколько минут и быстро получить ответ, по сравнению с днями или даже неделями, которые могут занять телефонные звонки и сообщения.

Большинство организаций хотели бы ежедневно обновлять базу данных кандидатов, быстрее отвечать клиентам, а также создавать долгосрочные отношения с кандидатами. Теперь компании могут установить чат-бота, подключенного к базе данных, чтобы регулярно обновлять ее. С помощью индивидуальных и автоматизированных бесед они могут узнать актуальную доступность кандидатов, их нынешнее положение, мобильность или даже новую сертификацию [6, с. 11].

Чат-боты могут выполнять качественную работу по отсеиванию хороших кандидатов от плохих, задавая им вопросы, связанные с навыками, квалификацией и прошлым опытом, что в противном случае может быть утомительной и трудоемкой задачей для рекрутеров. Затем бот может эффективно ранжировать и квалифицировать целую группу кандидатов в соответствии с требуемыми критериями организации.

При всех многочисленных административных задачах, связанных с наймом новых сотрудников, чат-боты могут снять большую часть нагрузки, организуя неизбежные звонки и назначая встречи с учетом интересов обеих сторон. Очевидно, что эти этапы процесса требуют участия человека, но чат-бот гарантирует, что все требования будут учтены до того, как человек возьмет их на себя.

Перед подачей заявки соискателю необходимо узнать о вакансии, компании и различных требованиях, и крайне неприятно, если кандидату приходится искать ответы на все эти вопросы на сайтах или странице FAQ (Frequently Asked Question(s) – «часто задаваемые вопросы»). Эту ситуацию можно полностью изменить с помощью чат-ботов. Компании могут использовать их для ответов на часто задаваемые вопросы, распознавая ключевые слова, упомянутые соискателем. Очень важно сделать ответы понятными и информативными, что позволит соискателю быстро получить знания и ясное понимание, что приведет к удовлетворению соискателя [5, с. 407].

Общение с чат-ботом менее пугающее, когда кандидат может быть самим собой, оставаться спокойным. Чат-боты могут отвечать заявителям в удобной для пользователя форме, а если ответ неизвестен, они направят его к нужному человеку, чтобы создать удовлетворенное впечатление. Сейчас век решений, основанных на данных, поэтому чат-боты могут быть связаны с платформой, которая может собирать важную информацию. Такая платформа позволит компании отмечать, сколько раз был задан тот или иной вопрос и что хотят и ищут кандидаты. Чат-боты очень помогают рекрутерам своими быстрыми ответами и мгновенной доступностью.

Планирование собеседования с кандидатом – еще одна задача, отнимающая много времени. Интеллектуальные чат-боты способны получить доступ к календарю рекрутеров, чтобы проверить, свободны ли они, а затем назначить дату и время для соответствующего

кандидата. В наше время не очень эффективно просто звонить кандидатам, так как большинство из них не отвечают на нераспознанные телефонные номера. Кроме того, может быть неудобно звонить человеку, когда он работает в своей нынешней компании, или нужно попросить удобное для обеих сторон время. Весь этот процесс может отнимать много времени. Но для чат-бота эта задача не будет утомительной, и он отлично справляется с такого рода повторяющимися задачами [2, с. 125].

Огромное количество соискателей сталкиваются с неудачными ситуациями при подаче своих заявок и резюме в Интернете. Как правило, они не получают информации о том, получила ли организация, в которую они обратились, их документы. Эта уязвимость в сочетании со стрессом, связанным с ожиданием результатов, негативно сказывается на репутации организации. Благодаря использованию искусственного интеллекта многие соискатели могут быть оперативно проинформированы о результатах собеседования. Это снижает их нервозность и способствует дальнейшему поиску подходящих для них вакансий.

Структурированные вопросы, сопровождаемые заранее определенными ответами, помогут получить обратную связь в режиме реального времени. Вместо использования форм заявители смогут воспользоваться преимуществами динамического интерактивного разговорного интерфейса, чтобы поделиться своими отзывами. Если речь идет о совершенствовании, вопросы от работодателей могут быть заданы кандидатам, например, «как вы думаете, что нам нужно улучшить», чтобы получить представление об областях совершенствования. Отзывы кандидатов могут быть переданы рекрутерам для принятия необходимых мер и фильтрации процесса, чтобы наилучшим образом соответствовать потребностям и устранять человеческую предвзятость и возможность любой ошибки [4, с. 2].

Таким образом, цифровая эпоха придает все большее значение автоматизации процесса подбора персонала по сравнению с традиционной системой. Искусственный интеллект имеет свое место в процессе подбора персонала и эффективно работает подобно человеческому мозгу в различных сложных ситуациях. Он обеспечивает плавный процесс, проводя отбор резюме и отвечая на них автоматическими сообщениями.

Данная технология успешно упрощает работу и собирает информацию, связанную с опытом кандидатов, выстраивает отношения, отвечает на вопросы, выявляет нужных кандидатов, проводит собеседования, увеличивает количество заявок, назначает собеседования и т.д., а также помогает рекрутерам обеспечить бесперебойное функционирование процесса для достижения успеха в бизнесе. Принятие искусственного интеллекта помогло увеличить темпы роста, сократив утомительную рутинную работу рекрутеров с помощью чат-ботов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анфалова В.А. Использование HR-ботов при подборе персонала // ВУЗ и реальный бизнес. 2020. Т.1. С. 6-11.
2. Голованова О.С. Чат-бот – digital помощник рекрутера // Территория новых возможностей. Вестник Владивостокского государственного университета экономики и сервиса. 2020. Т. 12, № 4. С. 118-128.
3. Денисов А.Ф. Анализ практик применения цифровых технологий в отборе персонала // Экономика и управление. 2018. № 6(152). С. 26-37.
4. Ионина О.В. Применение чат-ботов в подборе и отборе персонала: опыт и перспективы // Бизнес и общество. 2020. № 1(25). С. 2.
5. Минина В.Н. HR-боты в управлении человеческими ресурсами организации // Вестник Санкт-Петербургского университета. Менеджмент. 2019. Т. 18, № 3. С. 400-418.
6. Тычкова В.Ю. Использование роботов и чат-ботов в процедуре найма персонала // Молодой ученый. 2020. № 43 (333). С. 10-14.

Максимова А.А.

*магистр 2 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.,

2nd year student,

38.04.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

THEORETICAL ASPECTS OF STUDYING THE PHENOMENON OF PROFESSIONAL BURNOUT OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Аннотация: в статье изучена сущность феномена профессионального выгорания персонала современных организаций и рассмотрены проблемы влияния профессионального выгорания персонала на деятельность организации в целом.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, организация, профессиональное выгорание персонала.

Annotation: the article examines the essence of the phenomenon of professional burnout of personnel of modern organizations and examines the problems of the influence of professional burnout of personnel on the activities of the organization as a whole.

Key words: personnel, personnel management, organization, professional burnout of personnel.

Актуальность исследования профессионального выгорания обусловлена высоким уровнем профессиональной активности, ростом информационных нагрузок, повышением эмоционального напряжения, увеличением контактов и коммуникационных взаимодействий, работе в условиях многозадачности. Все эти факторы способствуют развитию стрессовых состояний, постоянной включенности в рабочий процесс, и нарушению баланса между профессиональной деятельностью и личной жизнью. Вследствие этого происходит развитие синдрома профессионального выгорания, и постепенное разрушение личности как профессионала [3, 4, 7].

В отечественных исследованиях тема профессионального выгорания направлена на изучение развития синдрома преимущественно у медицинского персонала, сотрудников уголовно-исполнительной сферы, работников образования, социальных работников. Большая часть исследований носит эмпирический характер, и направлена на исследование отдельных факторов влияющих на возникновение профессионального выгорания.

Исследования профессионального выгорания на уровне отдельных сотрудников и организаций являются относительно новыми. Среди отечественных авторов изучающих профессиональное выгорание на уровне личности являются Н. Е. Водопьянова, Е. Старченкова, Л. С. Чутко, Л. Г. Дикая, Б. Г. Ананьев, Л. А. Китаев-Смык, В. А. Бодров.

Понятие профессионального выгорания чаще всего связывают с профессиональной

деятельностью. Для точного определения понятия проведем терминологический анализ понятия «профессиональное выгорание» в таблице 1.

Таблица 1. Анализ определения понятия «профессиональное выгорание» [1, 2, 5, 6, 8]

Автор	Определение понятия «профессиональное выгорание»
Водопьянова Н.Е.	«... долговременная стрессовая реакция или синдром, возникающий вследствие продолжительных профессиональных стрессов средней интенсивности» [5, С. 13].
Неруш Т.Г.	«... это имеющие стадийный характер деструктивные изменения личности, возникающие, развивающиеся и проявляющиеся в процессе её профессионализации как комплекс негативных симптомов, выражающихся в эмоциональном истощении, деперсонализации и редукции профессиональных достижений, приводящие к снижению эффективности профессиональной деятельности и нарушению взаимодействия с другими участниками данного процесса» [6].
Ананьев Б.Г.	«... подавленное состояние, возникающее у людей профессий типа «человек – человек»» [1, С. 21].
Маслач К.	«...длительный ответ (реакция) работника на хронические межличностные стрессоры на работе» [8].
Бойко В. В.	«...выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия» [2, С. 15].

Проанализировав взгляды авторов относительно определения понятия «профессиональное выгорание», можно дать обобщенное определение профессионального выгорания – это механизм психологической защиты личности, который вырабатывается в ответ на различные стрессовые воздействия, и характеризуется изменениями в поведении, снижением уровня удовлетворенности трудом и жизнью, повышенным раздражением и эмоциональным истощением.

Так как профессиональное выгорание возникает как ответная защитная реакция организма, и чаще всего оказывает негативное воздействие, как на эмоциональное состояние человека, так и на его поведение, то необходимо рассмотреть основные проявления профессионального выгорания на каждом уровне возникновения – психофизиологическом, эмоциональном и поведенческом.

Профессиональное выгорание на психофизиологическом уровне проявляется такими состояниями как постоянная усталость, слабость, истощение. Возможны ухудшения сенсорной чувствительности и сбои в работе всего организма – снижается острота зрения, слуха, обоняния, расстройства пищеварения, головные боли, нарушения дыхания, бессонница.

Профессиональное выгорание на эмоциональном уровне проявляется депрессивными состояниями, отсутствием позитивных эмоций и возможностью их осознать и переживать, беспокойством и раздражительностью, возможны нервные срывы. Профессиональное выгорание на поведенческом уровне проявляется снижением интереса к работе и результатам своего труда, нежеланием выполнять задачи и достигать целей, отсутствием стремления выполнять элементарные действия, частые опоздания.

Таким образом, профессиональное выгорание затрагивает все уровни организации личности, и приносит ущерб не только эмоциональной составляющей личности, но и физическому телу, трудовой деятельности, и личности в целом.

Больше всего профессиональному выгоранию подвержены следующие группы персонала: персонал, активно работающий в системе «человек – человек», который ежедневно взаимодействует с большим количеством людей, и должен с ними общаться; персонал, работающий в нестабильных условиях или в условиях неопределенности и неуверенности в завтрашнем дне; персонал, имеющий особенности характера, такие как застенчивость, скрытность, низкий уровень коммуникативных навыков, замкнутость, низкий

уровень жизненной энергии. Сотрудники, имеющие такие черты, склонны накапливать эмоциональный дискомфорт, который способствует развитию профессионального выгорания; персонал, склонный к излишней самокритике, самоанализу, или имеющий внутриличностные конфликты, относительно своей работы; персонал, только вступивший в профессиональную деятельность или начавший свое первое дело; женщины, которым необходимо соблюдать баланс между работой и домашними обязанностями, а также конкурировать с мужчинами и доказывать свой уровень профессиональных возможностей.

Таким образом, почти все категории персонала могут быть подвержены профессиональному выгоранию, независимо от пола, возраста, уровня образования и положения в обществе. Таким образом, в результате проведенного исследования психологических особенностей профессионального выгорания, следует отметить, что оно представляет собой механизм психологической защиты личности, который вырабатывается в ответ на различные стрессовые воздействия, и характеризуется изменениями в поведении, снижением уровня удовлетворенности трудом и жизнью, повышенным раздражением и эмоциональным истощением. Профессиональное выгорание развивается постепенно и затрагивает все сферы человеческой жизни. Проявления синдрома характерны для всех уровней организации личности – психофизиологического, эмоционального и поведенческого. Почти все категории персонала могут быть подвержены профессиональному выгоранию, независимо от пола, возраста, уровня образования и положения в обществе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания. – М.: Наука, 1997. – 380 с. Бойко В. В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и на других. – М.: Филинь, 1996. – 470 с.
2. Бодров В. А. Психологический стресс: развитие и преодоление. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 528 с.
3. Верна В. В., Иззетдинова А.А. Механизм профилактики профессионального выгорания персонала в организации // Ученые записки Крымского инженерно-педагогического университета. 2021. № 1(71). С. 66-70. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46195583> (дата обращения: 08.10.2022).
4. Верна В. В., Иззетдинова А.А. Профилактика профессионального выгорания медицинских работников в период распространения пандемии коронавирусной инфекции COVID-19 // Азимут научных исследований: экономика и управление. 2020. Т. 9. № 4(33). С. 91-94. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=44313599> (дата обращения: 08.10.2022).
5. Водопьянова Н. Е., Старченкова Е. В. Синдром выгорания. – 2-е издание. – СПб.: Питер, 2009. – 336 с.
6. Неруш Т.Г. Профессиональное выгорание как специфическая форма профессиональных деструкций // Известия Саратовского университета. 2012. № 3. С. 85.
7. Хойна М. Н., Верна В.В. Влияние благоприятного социально-психологического климата в коллективе на психологическое благополучие сотрудника // Проблемы психологического благополучия: Материалы международной заочной научной конференции, Екатеринбург, 19.03.2021 года. – Екатеринбург: УГПУ, 2021. С. 367-371. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=45830353> (дата обращения: 08.10.2022).
8. Maslach C. Burned-out // Human Behavior, 1976. Vol. 5(9). P. 16-22.

Мангуби Т.П.

студент 2 курса направления
подготовки 38.03.02 Менеджмент

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.,

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

Mangubi T.P.,

2nd year student, 38.03.02 Management

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.,

Ph.D., Associate Professor

Department of Economic Theory

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

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ

FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE INNOVATION ECOSYSTEM

Аннотация: Развитие инновационных экосистем и создание инновационных центров создают условия для технологических инноваций. В тезисах рассматривается эволюция инновационных экосистем. Подробно исследовано понятие «инновационная экосистема». Особый акцент сделан на изучение инновационных экосистем как субъектов, влияющих на развитие социально-экономических условий.

Ключевые слова: экосистема, инновации, инновационная деятельность, высокие технологии, экономическое развитие.

Annotation: The development of innovative ecosystems and the creation of innovation centers create conditions for technological innovation. The theses consider the evolution of innovative ecosystems. The concept of "innovation ecosystem" is considered in detail. Special emphasis is placed on the study of innovative ecosystems as subjects influencing the development of socio-economic conditions.

Keyword: ecosystem, innovation, innovation activity, high technology, economic development.

Современное развитие общества в условиях глобализации и усиления конкуренции во всех аспектах социально-экономического развития не представляется эффективным без разработки и внедрения высокотехнологичных производств, основанных на использовании научно-технических достижений, таких как инновации.

Осуществление и реализация различных результатов развития зависит от способности взаимосвязанных субъектов эффективно взаимодействовать вместе. Каждый набор таких субъектов, чья работа приводит к определенному результату, представляет собой экосистему. Для того чтобы инновационные идеи эффективно развивались, осуществлялись и расширялись для воздействия на развитие, они также требуют взаимосвязанных действий, которые совместно создают инновационную экосистему. На волне глобальной цифровизации высокие технологии являются толчком развития как мировой экономики в целом, так и экономики отдельных государств в частности. Они проникают во все сферы деятельности, в том числе и в промышленность. Она затрагивает интересы большого числа субъектов. Именно поэтому рационально рассматривать высокотехнологичную промышленность как экосистему.

Инновационная экосистема – это развивающийся набор субъектов, видов деятельности и артефактов, а также институтов и отношений, включая взаимодополняющие и замещающие отношения, которые важны для инновационной деятельности субъекта или группы субъектов [2, с. 24].

Экосистемный подход рассматривает инновационные системы всех уровней в качестве динамичной совокупности организаций и институтов вместе с многообразием их внутренних связей. Они состоят из экономических агентов, их взаимоотношений и инновационной среды, включающей в себя идеи, технологии, правила и нормы культуры и социально-экономического взаимодействия [3, с. 130]. Можно заметить, что формирование и развитие инновационной экономики в существенной мере зависят от наличия и уровня наукоемких высокотехнологических отраслей, где создается добавочная стоимость именно благодаря использованию достижений науки, передовых технологий и более совершенной техники.

В настоящее время инновационные процессы развиваются и совершенствуются все интенсивнее с каждым годом. Совершенствование инновационных процессов представляет собой одно из наиболее перспективных возможностей усиления конкурентоспособности отдельных субъектов, что, в итоге, приводит к развитию экономики в целом. Развитие инновационных экосистем частично способствует решению задачи по повышению качества жизни населения. Оно является следствием положительного воздействия целого комплекса физических, эмоциональных и социальных факторов. Особую роль в данном процессе играет создание инновационной инфраструктуры [5, с. 77; 4, с. 52].

Итак, эффективное развитие инновационной экосистемы будет возможно лишь при дальнейшем внедрении и росте инновационных технологий во всех сферах жизни. Инновационная экосистема строит экономическую динамику сложных взаимоотношений, которые формируются между действующими лицами или субъектами, функциональной целью которых является обеспечение развития технологий и инноваций. Создание инновационной экосистемы является сложной и комплексной деятельностью, создающей условия и предпосылки для повышения качества жизни населения. В условиях созданных инновационных экосистем становится возможным применение комплексных подходов к управлению, что приводит к сокращению необходимых ресурсов [6, с. 49].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Алексеев А.А. Малые научно-сервисные компании в инновационных экосистемах: монография / А.А. Алексеев. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, - 2021. – С. 22-34.
2. Васильева Ю.С. Роль инноваций и интеллектуальной собственности в привлечении инвестиций в регион / Ю. С. Васильева // Интеллектуальная собственность в цифровую эпоху. – Москва.: ФГБОУ ВО РГАИС, 2020. – С. 106–114.
3. Каленов О.Е. Инновационная экосистема как основа развития высокотехнологичной промышленности / О. Е. Каленов // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. – 2020. – Т. 17, № 5. – С. 126–133.
4. Никонорова, А.В. Создание инновационной экосистемы и повышение качества жизни в регионе // Вестник Московского университета имени С. Ю. Витте. – 2018. – С. 49-53.
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. Суханова, П. А. Инновационная инфраструктура в региональной инновационной экосистеме и ее элементы // Вестник Сибирского института бизнеса и информационных технологий. – 2012. – № 3 (3). – С. 49-52.

Мартынова С.В.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Троян И.А.

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

Martynova S.V.

2nd year student directions preparation
38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I.A.

Ph.D., Associate Professor
of economic theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СОЦИАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ

THE ROLE OF ENTREPRENEURSHIP IN THE DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL AND THE SOCIAL SECTOR OF THE ECONOMY

Аннотация: В данной работе рассматривается роль предпринимательства в развитии человеческого капитала и социальном секторе экономики на современном этапе. В последние годы в РФ получило развитие такое качественно новое направление в бизнесе как социальное предпринимательство, которое, будучи ранее широко известным только за рубежом, приобретает распространение и в нашей деловой практике.

Ключевые слова: человеческий капитал, организационно-предпринимательский капитал, предпринимательство

Annotation: This paper examines the role of entrepreneurship in the development of human capital and the development of entrepreneurship at the present stage. In recent years, such a qualitatively new direction in entrepreneurship as social entrepreneurship has been developed in the Russian Federation, which, having previously been widely known only abroad, is gaining popularity in our business practice.

Key words: human capital, organizational and entrepreneurial capital, entrepreneurship

По мнению ведущих экономистов России человеческий капитал – «это система взаимодействующих классов, слоев и групп, деятельность и взаимодействие которых обеспечивают прогрессивное развитие общества» [2, с. 20]. По структуре человеческий капитал – это личность, рабочая группа и трудовой коллектив. В таком ключе следует рассматривать его роль в развитии современного производства. Крупнейший современный ученый Д. Питер в предпринимательстве выделяет три момента, от которых зависит его успех: это Созидатель, Управленец и Владелец. «Только человеческий капитал может производить экономические результаты. Все другие ресурсы можно лишь использовать» [1, с. 25].

Одна из основных составляющих предпринимательства – это работа в команде, создание таких условий, чтобы личные цели членов команды совпадали с общими целями, чтобы не возникло снижение мотивации, которое может привести к снижению эффективности работы организации. Поэтому контроль за рабочей ситуацией – важнейшая задача управленческого звена предприятия. Опыт функционирования известных мировых

гигантов производства свидетельствует, что отношение к людям как главной производительной силе общества обеспечивает им непосредственное воплощение новых инновационных подходов на практике, позволяет использовать как физический, так и интеллектуальный потенциал работников.

Рассматривая человеческий капитал как часть интеллектуального, большинство ученых подчеркивают, что совокупность человеческих знаний выступает в качестве скрытых источников ценностей [3, с. 433]. В сочетании со структурным капиталом образуют множество его разновидностей – патенты, бренды, авторские свидетельства и программное обеспечение, которые можно рассматривать как элементы инновационной системы в предпринимательских структурах [4, с. 58]. Наращивание человеческого капитала является необходимым условием повышения эффективности предпринимательства и его конкурентоспособности как на внешнем, так и на внутреннем рынках.

Труд предпринимателя имеет существенную специфику по сравнению с другими видами труда. Для ведения бизнеса требуются предприимчивость, новаторство, организаторские способности и высокая ответственность, чувство бережливости, умение разумно рисковать, энергия и сила воли. Специфику организационно-предпринимательского капитала, который нельзя измерить в часах рабочего времени, хорошо выразил Дж. Сорос: «Управление не является работой в обычном смысле этого слова. Это нечто другое. Это принятие на себя риска. Объем работы, которую вам приходится выполнять, обратно пропорционален вашему успеху. Если вы занимаетесь обычной работой, если вы продавец или рабочий, ваш успех напрямую зависит от количества вкладываемого труда. Чем больше вы трудитесь, тем больше товара вы произведете; чем больше клиентов вы посетите, тем больше заказов, скорее всего, вам удастся получить. Это прямое соотношение» [5, с. 50].

Настоящий предприниматель – это источник, движущая сила предприимчивости и творческой активности. Предпринимательская активность прогнозирует непрерывный поиск нового, что включает в себя: открытие новых перспектив для производственной деятельности; изучение новых рынков сбыта собственной продукции; переход к изготовлению новых товаров, к предоставлению новых услуг, к осуществлению новых работ; применение в предприятии новых экономических и вещественных ресурсов; введение в коммерческую категорию административно-хозяйственных нововведений.

В то же время предпринимательская деятельность нераздельно связана с такими особенностями потребительской среды, как неопределенность, спровоцированная непрерывными обновлениями рыночных требований и поведения субъектов рынка, и нестабильность, порождённая колебательным функционированием экономики. Тем самым, неопределенность и нестабильность обуславливают риск как составную характеристику предпринимательства. Поэтому предприниматель обязан владеть как волевыми качествами, так и особыми знаниями, которые позволяют ему корректно воспринять, проанализировать риск и осуществить действия, чтобы совладать с ним.

Социально-экономическое значение предпринимательской деятельности заключается в том, что предприниматель сознательно идёт на риск для того, чтобы в последствии приобрести прибыль. Следовательно, предприниматель должен стараться гарантировать обществу обеспечение нужными ему и его членам потребностями (услугами и товарами). Таким образом, предпринимательство благоприятствует обретению общественно существенных задач. Ещё одной аналогичной задачей является снабжение общества занятостью, а также предоставление доступа к источнику заработка. Предпринимательская деятельность предполагает внедрение группы людей и формирование из неё целостной организации, развитие которой нацелено на урегулирование общечеловеческих целей. За их результативное урегулирование, что по итогу должно привести к получению предпринимателем выгоды (прибыли), эта группа людей должна быть поощрена посредством присвоения части этой прибыли в виде заработной платы. А это характеризуется материальной предпосылкой их существования. Государство как созидатель общественных интересов и одновременно владелец преимущественной власти на понуждение лиц к конкретным действиям, реализует налогообложение обособленных объектов (прибыли, имущества, осуществления операций). Безусловно это относится и к предпринимателям, которые извлекают прибыль из имеющегося

в собственности имущества и использования его. Предприниматели облагаются налогами от государства, получения от которых направляются на спонсирование здравоохранения, образования, полиции, армии и т.д.

Соответственно, чем больше и успешнее работают предприниматели, тем наибольший бюджет имеет государство, что благоприятно влияет на общем преуспевании и благосостоянии общества. Предприниматели функционируют в конкурентной среде. Для того, чтобы выиграть битву за покупателей, им необходимо заинтересовать их невысокой стоимостью, хорошим качеством или уникальностью своего товара. Добиться этого возможно за счет внедрения новых технологий. Поэтому предприниматели – одни из важнейших стимуляторов и провокаторов осуществления научно-производственных работ, а это благоприятствует всеобщему прогрессу для совершенствования и развития общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Питер Д. Основы менеджмента: пер. с англ. - М.: Наука, 1995. – 492 с.
2. Заславская Т.И. Социология общественной жизни. - М.: Наука, 1998.
3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебное пособие. - М.: Эскимо, 2-е изд., испр. и доп. - М.: 2005. — 544 с.
4. Эдвинсон Л., Мэлоун М. Интеллектуальный капитал // Новая индустриальная волна на Западе / под ред. В.Л. Иноземцева. - М., 1999 – 447 с.
5. Сорос Дж. Кризис мирового капитализма. - М.: Наука, 1998. – 149 с.

Мартынова М.А.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

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

Martynova M.A.

*1st year student directions preparation
Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

К ВОПРОСУ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

ON THE ISSUE OF POLICY REFORM IN THE PROCESS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

Аннотация:

Рассмотрено влияние новых цифровых технологий на развитие экономики. Выявлены сложности реализации подобных технологий без участия политической системы и государственной поддержки в целом, актуализации цифровой инфраструктуры для модернизации и роста производства.

Ключевые слова: Цифровая трансформация, инфраструктура, политическое влияние.

Annotation: The influence of new digital technologies on the development of the economy is excluded. Identified complexity of implementing technologies without the participation of the political system and state support in general, updating digital data to identify and increase production.

Keywords: Digital transformation, infrastructure, reform, government support.

Мы живем во время захватывающих технологических инноваций. Цифровые технологии меняют экономические парадигмы: меняются рынки продуктов и факторов производства и глубоко меняются бизнес и работа. Последние достижения в области искусственного интеллекта и связанных с ним инноваций расширяют границы цифровой революции. Цифровая трансформация ускорится после пандемии COVID-19. Будущее наступает быстрее, чем ожидалось.

Цифровая экономика ускорила распространение глобальных производственно-сбытовых цепочек, в которых транснациональные корпорации (ТНК) внедряют свои операции по всему миру. Эти достижения вкупе с либерализацией торговой политики и снижением транспортных издержек, расширили возможности предприятий во всех секторах использовать преимущества глобальных производственно-сбытовых цепочек, в которых процессы производства могут быть географически распределены по всему миру.

Новые технологии открывают большие перспективы для процветающего будущего. Но они также создают новые проблемы. Несмотря на то, что цифровые технологии поражают мастерством своих приложений, они до сих пор не полностью принесли ожидаемые дивиденды в виде более высокого роста производительности. Действительно, рост

совокупной производительности замедлился за последние пару десятилетий во многих странах. Следовательно, экономический рост имеет тенденцию к снижению.

В то же время возросло неравенство доходов и связанное с ним неравенство, особенно в странах с развитой экономикой, что вызвало социальное недовольство и политическое брожение. В разных странах наблюдается неравномерное участие в новых возможностях, создаваемых цифровой трансформацией. Многие остаются позади в разных отраслях и фирмах, на рабочей силе и в различных слоях общества [1].

Фирмы, находящиеся на переднем крае технологий, отделились от остальных, заняв господствующее положение на все более концентрированных рынках и получая львиную долю доходов от новых технологий. В то время как рост производительности в этих фирмах был высоким, в других фирмах он остановился или замедлился, что привело к снижению совокупного роста производительности. Растущая автоматизация задач с низкой и средней квалификацией сместила спрос на рабочую силу в сторону навыков более высокого уровня, что нанесло ущерб заработной плате и рабочим местам в нижней части спектра навыков. Благодаря новым технологиям, отдающим предпочтение капиталу, бизнес-результатам, когда победитель получает все, и навыкам более высокого уровня, распределение как капитала, так и трудового дохода имеет тенденцию становиться более неравным, а доход смещается от труда к капиталу.

Одной из важных причин таких результатов является то, что политика и институты медленно адаптировались к разворачивающимся преобразованиям. Чтобы реализовать обещания современных умных машин, политика тоже должна быть умнее. Они должны более чутко реагировать на изменения, чтобы в полной мере использовать потенциальные выгоды в производительности и экономическом росте и бороться с растущим неравенством, поскольку технологические прорывы создают победителей и проигравших.

Для приведения политики и институтов в соответствие с цифровой экономикой необходимы новое мышление и адаптация. Области внимания включают политику в области конкуренции и режимы регулирования, инновационную экосистему, цифровую инфраструктуру, развитие рабочей силы, системы социальной защиты и налоговую политику.

Политика в области конкуренции должна быть пересмотрена с учетом цифровой эпохи. Антимонопольное законодательство и его применение должны быть усилены. Цифровая экономика ставит новые регуляторные задачи, которые необходимо решить, в том числе вопросы, связанные с регулированием данных (жизненная сила цифровой экономики), вопросы конкуренции, связанные с цифровыми платформами, которые стали привратниками в цифровом мире, и концентрацией рынка в результате внедрения технологий. гиганты, которые напоминают естественные или квазиестественные монополии из-за эффекта масштаба и сетевых эффектов, связанных с цифровыми технологиями. Как и на товарных рынках, директивным органам необходимо обеспечить, чтобы финансовые рынки оставались достаточно конкурентоспособными, и решать проблемы регулирования, связанные с новым миром цифровых финансовых продуктов, платформ и алгоритмов [1].

Инновационная экосистема должна быть улучшена. Устаревшие патентные системы должны быть обновлены в соответствии с новой инновационной динамикой цифровой экономики, лучше уравнивая действующие интересы и более широкое продвижение и распространение технологий. Необходимо активизировать государственные программы исследований и разработок, чтобы способствовать техническому прогрессу, который служит более широким экономическим и социальным целям, а не интересам узких групп инвесторов. Политики должны исправить перекосы в налоговых системах, отдающие предпочтение капиталу по сравнению с трудом, которые создают стимулы к «чрезмерной автоматизации», уничтожающей рабочие места без повышения производительности.

Необходимо укрепить основу цифровой инфраструктуры, чтобы расширить доступ к новым возможностям. Это требует увеличения государственных инвестиций и рамок для поощрения увеличения частных инвестиций для улучшения доступа к цифровым технологиям для недостаточно обслуживаемых групп и районов. Цифровой разрыв остается особенно значительным в развивающихся странах. Более сильная цифровая инфраструктура

и грамотность будут иметь решающее значение для этих стран, поскольку технологические изменения заставляют отказаться от моделей роста, основанных на политике рынка труда и системы социальной защиты, должны быть приведены в соответствие с меняющейся экономикой и характером труда. Политика должна быть направлена на повышение способности работников переходить на новые и лучшие рабочие места, а не на защиту существующих рабочих мест, которые устаревают из-за технологий. Схемы страхования по безработице должны лучше поддерживать работников в адаптации к изменениям, переподготовке и переходе на новую работу. Системы пособий работникам, включающие такие льготы, как пенсии и медицинское обслуживание, которые традиционно основывались на формальных долгосрочных отношениях между работодателем и работником, должны будут адаптироваться к рынку труда с более частыми переходами между рабочими местами и более разнообразными условиями труда. Учреждения, которые дают адекватное право голоса работникам, также важны, поскольку технологии меняют баланс рыночной власти. То, как социальные контракты обеспечивают возможности, разделение рисков и безопасность, необходимо переосмыслить в эпоху цифровых технологий.

Реформы в этих областях могут сократить неравенство и экономическую незащищенность более эффективно, чем только фискальное перераспределение. Чтобы реализовать все возможности цифровой трансформации, программы роста и вовлечения являются одними и теми же.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баланов А. Н. Цифровая инфраструктура и эволюция крупной компании // Столица науки: научный журнал. — 2021. — № 3. — С. 103—108.

Мартынюк С.Я.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

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

Martynyuk S.Ya.

2nd year student directions preparation
38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I.A.

Ph.D., Associate Professor
of economic theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОБЪЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

INVESTING IN INTELLECTUAL PROPERTY IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: В данной работе анализируется динамика изменения объёма инвестиций в объекты интеллектуальной собственности в Республике Крым с 2017 по 2020 годы.

Ключевые слова: инвестиции, интеллектуальная собственность, динамика изменения, Республика Крым.

Annotation: This paper analyzes the dynamics of changes in the volume of investments in intellectual property in the Republic of Crimea from 2017 to 2020.

Keyword: investments, intellectual property, dynamics of change, Republic of Crimea.

Актуальность данной темы заключается в том, что на сегодняшний день человечество с каждым днём всё в большем количестве создаёт новые идеи, результаты научной деятельности, продукты творческой деятельности. Это всё можно назвать одним словом – интеллектуальная собственность. Так, в связи с развитием человечества происходит увеличение объёмов объектов интеллектуальной деятельности. Целью данной работы является исследование динамики изменения объёма инвестиций в объекты интеллектуальной собственности в Республике Крым.

Интеллектуальная собственность представляет собой важный финансовый и юридический актив для компаний, в том числе стартапов. Часто считается, что интеллектуальная собственность составляет более 80% стоимости компании. Для инвесторов привлекательными объектами инвестиций являются компании с солидным портфелем интеллектуальной собственности. Активы интеллектуальной собственности, прежде всего патенты и программное обеспечение, были движущей силой высокотехнологичных компаний, но зачастую инвесторы не понимают их уникальной ценности как стратегических бизнес-активов. Обеспечивая правильный баланс между интересами новаторов и более широкими общественными интересами, система интеллектуальной собственности направлена на создание среды, в которой могут процветать творчество и инновации. Интеллектуальная собственность – мощный инструмент экономического роста.

Для того чтобы произвести исследование динамики, необходимо изначально понять соотношение объёмов инвестиций Республики Крым и России в целом с общим объёмом инвестиций. Для этого, обратимся к рисунку 1.



Рисунок 1. Соотношение доли инвестиций в объекты индивидуальной собственности в России и Республике Крым с общим объёмом инвестиций
Источник: Составлено автором на основе данных [1, 2, 3, 4]

Так, изучая представленную выше диаграмму, можно наглядно увидеть долю инвестиций, как во всей России, так и по отдельному изучаемому объекту – Республике Крым. Далее следует перейти непосредственно к исследованию динамики изменения объёмов инвестиций в объекты интеллектуальной деятельности. Для этого необходимо обратить внимание на рисунок 2, где представлены данные за 4 года, начиная с 2017 года, заканчивая 2020 годом.

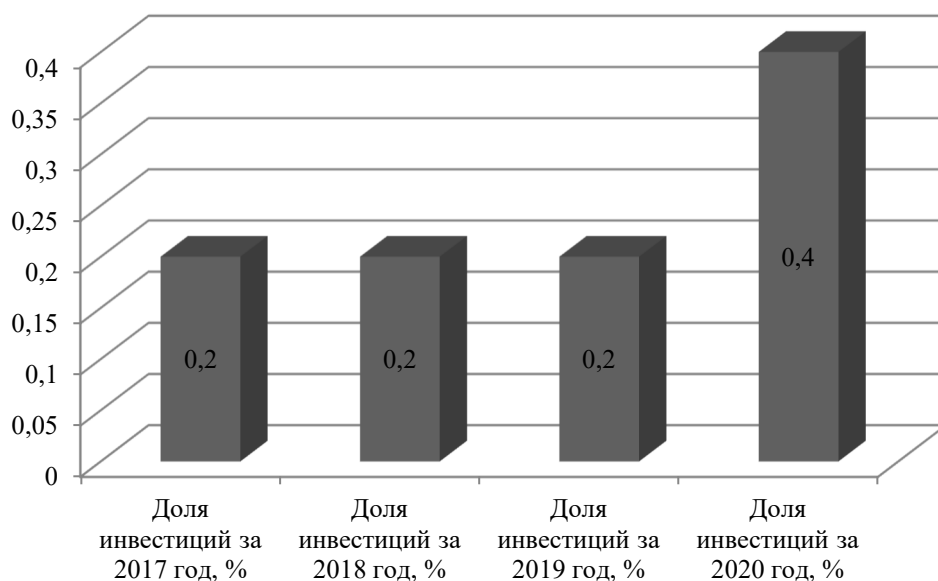


Рисунок 2. Сравнение доли инвестиций в объекты интеллектуальной собственности в Республике Крым за 4 года
Источник: Составлено автором на основе данных [1, 2, 3, 4]

Так, представив данные в виде диаграммы, можно увидеть, что с 2017 по 2019 годы объём инвестиций в объекты интеллектуальной собственности не менялся и оставался в постоянном значении – 0,2%. Но в 2020 году, спустя 3 года получения неизменяющихся данных, это значение выросло до 0,4%. Эти показатели говорят о тенденции к возможному увеличению объёма инвестиций в Республике Крым в объекты интеллектуальной собственности.

Таким образом, подводя итог данному исследованию, следует сказать о том, что интеллектуальная собственность – это активно прогрессирующая область развития. И поэтому, для развивающегося направления требуются инвестиции, которые помогут добиться прогресса и будут стимулировать к созданию новых объектов. Интеллектуальная собственность является драйвером экономического развития и создания богатства региона и страны в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2018: 162 с.– М., 2018. – Статистический сборник / Росстат.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2019: 1204 с.– М., 2019. – Статистический сборник / Росстат.
3. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020: 1242 с.– М., 2020. – Статистический сборник / Росстат.
4. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: 1112 с.– М., 2021. – Статистический сборник / Росстат.

Матвеева У.Б.

*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*

Matveeva U.B.,

*2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF PERSONNEL STRATEGY IMPLEMENTATION IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: в данной статье были рассмотрены основные социально-психологические аспекты управления персоналом путём реализации кадровой стратегии в условиях цифровизации, а также предложены направления повышения уровня образования общества в сфере психологии.

Ключевые слова: кадровая стратегия, психология, знания, цифровизация, управление персоналом.

Annotation: This article examined the main socio-psychological aspects of personnel management through the implementation of a personnel strategy in the context of digitalization, and also proposed ways to increase the level of education of society in the field of psychology.

Key words: HR strategy, psychology, knowledge, digitalization, personnel management.

Для того чтобы продуктивно регулировать общественными, а также финансовыми действиями в нынешних обстоятельствах с учётом цифровизации, необходимо осознавать, что главным предметом управления в данном случае считается индивид как личность, а не как элемент системы. Собственно, по этой причине нельзя преувеличить значимость психологического багажа знаний в подготовке грамотных экспертов. Когда руководитель желает достичь, единения рабочих целей с его работниками, ему необходимо изучить минимум психологических знаний, а также незамедлительно регулировать проблемы межличностного взаимодействия в компании. Это сможет помочь ему прогнозировать действия работников [1].

К огромному сожалению, в образовательных учреждениях на специальностях, не связанных с психологией, психологическому образованию уделяется мало внимания. Нам нужны свежие подходы в преподавании профессий, которые непосредственно завязаны на взаимодействии с большим количеством людей. Необходимо сделать упор на изучение межличностных взаимоотношений.

Наша нервная система считается невероятно трудной, многофакторной, многофункциональной концепцией. Именно она вплоть до нынешних времен остается для нас «Марианской впадиной» психологии, которая на данном этапе может быть представлена

исключительно в виде умозрительной модели. На наш взгляд, в преподаваемую базу знаний можно включить упрощённую модель психики человека, с целью улучшения психологического образования людей, а также в будущем достижения ими поставленных целей и большей слаженности работы в коллективе предприятия/компании. Что особенно актуально в нынешних условиях цифровизации, ведь инновационные технологии с каждым днем занимают все большее место в нашей жизни [1].

Можно смело сказать, что цифровизация изменила базовые принципы офисной работы и управления персоналом. Благодаря автоматизации многих операций, больше не требующих использования ручного труда, современным сотрудникам не приходится привязываться к определенному месту работы. В мире существует множество профессий с возможностью удаленного доступа к работе. Таким образом, у персонала появляется больше времени непосредственно для выполнения трудовых функций, а также для личного развития, что, несомненно, является плюсом. Но как же в таких условиях происходит реализация кадровой стратегии?

Цифровизация процессов в управлении персоналом представляет собой создание удобной цифровой среды для сотрудников, главной целью которой является сокращение затрат времени и усилий для получения результата. В социально-психологическом аспекте работы с кадрами принято выделять социальный и психологический компоненты. Обычно в качестве наиболее важного социального компонента выступает управление деловой карьерой сотрудника, а в качестве наиболее актуального психологического компонента управления - стиль работы руководителя и управление конфликтами в коллективе.

Из-за происходящих перемен в концепции социально-трудовых взаимоотношений зачастую появляется различие интересов сотрудников, а также работодателей, что способно являться источником увеличения числа деструктивных инцидентов в рабочем коллективе, по этой причине особое внимание в осуществлении кадровой стратегии обретает познание характера, факторов, а также функций конфликтных инцидентов. Их решение считается одним из основных направлений осуществления кадровой стратегии, итогом которой будет развитие в компании концепции управления конфликтами [2].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ярош А.В. Социально-психологические аспекты управления персоналом / А.В.Ярош, Н.Н. Ярош // Экономический журнал: ООО «Издательство Ипполитова» №2(62). – 2018 – С. 52-61 Cyberleninka.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sotsialno-psihologicheskie-aspekty-upravleniya-personalom> (дата обращения: 2.10.2022)

2. Гапсаламов А.Р. Система управления конфликтами как направление реализации кадровой политики образовательной организации в условиях цифровизации экономики / А.Р. Гапсаламов, А.Д. Колесникова, О.С. Прохорова // Преподаватель XXI век: ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет» - №1. - 2022. – С. 76-84. - [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-upravleniya-konfliktami-kak-napravlenie-realizatsii-kadrovoy-politiki-obrazovatelnoy-organizatsii-v-usloviyah/viewer> (дата обращения: 3.10.22)

Медведева Г.М.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н, доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.,

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

Medvedeva G.M.,

2nd year student,
2nd year student directionspreparation
38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I. A.

Ph.D., Associate Professor
of economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

PROBLEMS AND PROSPECTS OF USING THE CONTRACT SYSTEM IN THE SPHERE OF PROCUREMENT IN GENERAL EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Аннотация: В статье рассмотрены вопросы использования контрактной системы государственных закупок товаров, услуг и работ на примере общеобразовательных учреждений. Были выявлены ключевые проблемы использования единой информационной системы государственных и муниципальных закупок, а также определены перспективы развития данной системы.

Ключевые слова: единая информационная система, институт госзакупок, контрактная система закупок

Annotation: The article considers the issues of using the contract system of public procurement of goods, services and works on the example of educational institutions. The key problems of using the unified information system of state and municipal procurement were identified, and the prospects for the development of this system were determined.

Keywords: unified information system, public procurement institute, contract procurement system

Общеобразовательные учреждения выполняют важнейшие функции в деле воспитания, обучения и развития детей. Государство напрямую заинтересовано в полноценном и гармоничном росте личности, ее здоровье и благополучии. Образовательные учреждения получают от государства муниципальные задания, на выполнение которых из бюджета выделяются определенные средства на их реализацию. Закупки товаров, работ, услуг для обеспечения муниципальных нужд и выполнения муниципального задания в общеобразовательных учреждениях осуществляются за счет средств бюджетов разных уровней и внебюджетных источников финансирования. Для регуляции бюджетного финансирования и трат учреждений существуют целый ряд законов и подзаконных актов, постановлений правительства России. Основной – это Федеральный закон от 05.04.2013 N 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» (Далее 44-ФЗ). Настоящий Федеральный закон регулирует отношения, направленные на обеспечение государственных и муниципальных нужд в целях повышения эффективности, результативности осуществления закупок товаров,

работ, услуг, обеспечения гласности и прозрачности осуществления таких закупок, предотвращения коррупции и других злоупотреблений в сфере таких закупок [4].

Для организации деятельности любого общеобразовательного учреждения необходимо материально-техническое обеспечение. Закупки товаров, работ и услуг для государственных нужд учреждений образования способствуют развитию инфраструктуры образования, обеспечивают безопасное и комфортное пребывание детей в школах. В последнее время правительство Российской Федерации не оставляет без внимания и школьное питание, которое также осуществляется с использованием контрактной системы.

44-ФЗ позволяет общеобразовательным учреждениям самим распоряжаться финансами на нужды школы, при этом для более эффективного использования средств имеются определенные механизмы, подробно изложенные в законе. Эти механизмы предполагают повышение качества закупок за счет конкурентных процедур, вносят упорядоченность в осуществление закупок, открытость всех трат в виде отражения в Единой информационной системе в сфере закупок (ЕИС) [2]. Однако, на сегодняшний день имеется ряд проблем ввиду несовершенства самого закона; противоречивости задач, стоящих перед участниками закупок; недостатков программного обеспечения ЕИС; необходимости определенных знаний и умений специалистов контрактной системы-пользователей ЕИС, зачастую отсутствующих в штате школ, и т.п.

Прежде всего необходимо отметить, что контрактная система стремится создать такие условия заключения государственных и муниципальных контрактов, которые бы позволяли максимально экономить бюджетные средства. Но экономия не всегда ведет к качеству. Особенно это касается продуктов питания. Существующая система предусматривает две формы организации питания учащихся в школе: за счет бюджетных средств и средств родителей. Ассортимент блюд питания за счет средств родителей значительно насыщеннее [3]. Такое происходит из-за большей гибкости при приобретении продуктов питания и услуг по их переработке напрямую, чем через систему конкурсов или аукционов, где ограничена возможность «увидеть, пощупать или попробовать». Хотя в законе предусмотрена возможность заключения контрактов с единственным поставщиком, когда приобрести товары, работы или услуги (далее ТРУ) можно напрямую. В этом случае ограничителями являются только цена контракта и количество запланированных таким образом трат. В этом случае проявляется другая проблема — возможность сговора заказчика с поставщиком, коррупционная составляющая, что также ведет к ухудшению предоставляемых ТРУ.

Еще одной немаловажной задачей при осуществлении закупок ТРУ является правильное формирование, оформление и подготовка к торгам документации, ее отражение в ЕИС. Для этого необходимо иметь определенные знания и навыки работы в этой системе. Современное законодательство о закупках является комплексным, сложным, требующим высокого уровня профессионального мастерства. Специалист по государственным и муниципальным закупкам должен обладать глубокими знаниями в сфере законодательства о закупках, гражданского и бюджетного законодательства, информационных технологий, экономики, высшей математики. Наличие значительного обученного высокопрофессионального штата специалистов по закупкам у каждого заказчика невозможно [3]. Соответственно, отсутствие или недостаточная квалификация специалистов по закупкам негативно отражается на качестве проведения торгов, своевременности отчетов по ним, большем затратах времени и сил на проведение электронных процедур.

К проблемам работы контрактной системы можно отнести неэффективное расходование бюджетных средств. Одна из причин существующего положения — недостаточная проработанность нормативной и методической базы по государственным и муниципальным закупкам в части формирования заказа. В образовательных учреждениях закупки, как правило, однообразны из года в год. Есть возможность унификации таких закупок на уровне управлений образования или администраций муниципалитетов. Или поощрение должностных лиц будет более эффективным способом экономии бюджетных средств. Заинтересованными в экономии бюджетных средств должны быть как сам заказчик, так и должностные лица, размещающие государственные заказы. С этой целью для вторых

следует ввести новый вид премии — премия за работу по размещению заказов, размер которой может быть установлен от 1 до 5% от суммы сэкономленных бюджетных средств в зависимости от вида закупаемых товаров, работ или услуг. Оставшиеся бюджетные средства целесообразно направлять на удовлетворение иных нужд заказчика [1].

Нельзя не отметить, что использование контрактной системы вносит большой вклад в разнообразное взаимодействие заказчика с поставщиком до заключения контрактов. Это дает возможность лучше ознакомиться с предлагаемыми ТРУ. Однако это не исключает возможности ошибки, при этом затрудняет принятие быстрого решения и исправления, т. к. существуют определенные алгоритмы для отказа от заключения контракта, что также создает проблемы как заказчику, так и поставщику.

Резюмируя все сказанное, можно выделить главное – контрактная система в сфере государственных и муниципальных закупок далека от совершенства. Для ее дальнейшего развития необходимо внесение изменений в законодательную базу, в усовершенствование подходов к реализации требований законодательства, в привлечении в образовательные учреждения специалистов этой области для более эффективной работы на благо общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд" от 05.04.2013 N 44-ФЗ (последняя редакция) [Электронный ресурс]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_144624/
2. Официальный сайт Единой информационной системы в сфере закупок [Электронный ресурс]. URL: <https://zakupki.gov.ru/epz/main/public/home.html>
3. Таланцев В.И., Александрова М.К. закупки товаров, работ и услуг для нужд муниципальных учреждений образования: проблемы и пути совершенствования // РППЭ. 2018. №11 (97) – С.100-107
4. Демьянова И. О., Бондаренко Н. А. Проблемы в сфере государственных закупок и направления их решения // Ученые заметки ТОГУ. Т. 7. № 4. 2016. – С. 549 -553 [Электронный ресурс]. URL: https://pnu.edu.ru/media/ejournal/articles-2016/TGU_7_259.pdf

Меленчук И.А.

*студент 4 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*

Melenchuk I.A.,

*4rd year student,
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*

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

HUMAN CAPITAL AS THE MAIN FACTOR OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ENTERPRISES

Аннотация: В статье исследовано влияние человеческого капитала на инновационное развитие организации. Определены основные аспекты совершенствования предприятий в результате использования человеческого капитала.

Ключевые слова: человеческий капитал, общество, инновационное развитие.

Annotation: The article examines the impact of human capital on the innovative development of the organization. The main aspects of the improvement of enterprises as a result of the use of human capital are determined.

Key words: human capital, society, innovative development.

Условия для исследования и разработки проблемы человеческого капитала сформировались в середине 20 века и только в области экономики. С этого момента методологические основы анализа уже существовали, а основные ориентиры обозначились во второй половине XX века. сформировалась концепция человеческого капитала. М. Беккер, В. Боуэн, Э. Дженисон, Т. Шульц — одни из экономистов, внесших значительный вклад в ее создание. Наряду с новым подходом экономистов к проблеме человеческого капитала в рамках политологии и социологии теория символического капитала была разработана П. Бурдье, включающая такие части (аспекты), как полевая теория политики, политический маркетинг, политический рынок. Теория человеческого капитала получила научное и общественное признание в конце 20 века.

Анализ источников, влияющих на роль управления персоналом, показал, что для их характеристики используются разные определения. Чаще всего используется определение «человеческий капитал». Для того чтобы понять сущность человеческого капитала в государственном учреждении, прежде всего необходимо дать определение человеческому капиталу в его общетеоретическом понимании.

Для российской экономики очень важно ориентироваться на инновационные технологии, возвращая себе место на мировом рынке. Это связано с новыми тенденциями развития в зарубежных странах, которые стремительно развиваются в цифровом направлении на основе человеческого капитала.

Если мы посмотрим на экономику знаний и индустриальную экономику, то, конечно, увидим больше различий, чем сходства. Одним из них является получение прибыли за счет последовательного использования нематериальных активов, таких как человеческий капитал. Растущая потребность в создании отраслевой платформы, где накопленные знания и опыт могут быть использованы для целей производства и потребления [2].

В условиях перехода к цифровому обществу возрастает значение квалифицированных работников с точки зрения информационных технологий, что затрудняет взаимодействие элементов человеческого капитала. Сегодня основу национальной экономики страны составляет инновационное развитие, что свидетельствует о возможностях постиндустриального развития.

Скорость и темпы развития экономического сектора страны зависят от инноваций и инновационной деятельности. Когда мы говорим об инновациях, мы имеем в виду высокий технологический уровень, производство конкурентоспособного продукта, занимающего лидирующие позиции на международном рынке товаров и услуг.

Инновационный потенциал компании складывается из источников, возможностей и нежелания сотрудников компании. Мы не должны забывать о возникающих инновационных рисках, потому что инновация, как и все другие, это в основном вероятность потери производственных инвестиций. Рисков в этом виде деятельности больше, потому что никто не может гарантировать положительный результат [4].

Проблема, связанная с человеческим капиталом в нашей стране, признана научным сообществом относительно давно. По мнению современных исследователей, можно выделить несколько основных, таких как:

1. Износ кадрового потенциала работающего населения, нежелание специалистов работать на свой образовательный капитал.
2. Снижение заработной платы работников с высшим образованием, что будет стимулировать поиск дополнительных источников дохода или переподготовку.
3. Выезд высококвалифицированных работников за границу.
4. Отсутствие научных кадров, способных к подготовке и обучению молодых специалистов или к переподготовке.
5. Напряженная обстановка в стране, вызванная экономическим кризисом [1].

Что касается социально-экономических анализов человеческого капитала, то в очередной раз подтверждается необходимость повышения продуктивности использования человеческих ресурсов в компаниях. Сотрудник любой компании – это прежде всего базовый резерв, но следует помнить, что остаток этого капитала должен утроить не только организация, но и сам специалист. Чтобы сохранить такой баланс, необходимо инвестировать в персонал компании для последующего достижения результатов и развития человеческих ресурсов организации. Государство участвует в развитии человеческого капитала путем разработки и реализации различных проектов, направленных на улучшение условий труда кадров и их обучение [4].

Человеческий капитал может быть разным. Например, новые навыки и знания, полученные в результате действий, положительно влияющих на доход.

Типичными формами инвестиций в человеческий капитал являются следующие виды деятельности:

1. Образование. Инвестиции в образование предназначены для получения высшего образования, дальнейшего образования и личного развития (чтение различной литературы);
2. Коучинг. Это может происходить в разных направлениях, как непосредственно связанных с областью его работы по повышению квалификации, так и в любой другой сфере.
3. Здравоохранение и питание. В интересах руководства компании следить не только за профессиональным развитием сотрудников, но и за их здоровьем. Инвестирование в эту область может помочь повысить эффективность работы сотрудников.
4. Культура и свободное время. Культура (в том числе религиозная культура) характеризует процесс воспроизводства человека, что в основном затрагивает его психологический аспект. Культурный уровень населения определяет экономический успех

общества, его социальную и политическую структуру, взгляды, образование, дух и поведение и т.д [2].

Подводя итог, можно отметить, что, вопреки существующим рискам вложений в человеческие ресурсы, возврат от этих инвестиций будет существенным для предприятия в комплексе, так как здоровые и образованные сотрудники имеют больше шансов для продуктивного труда, слаженной работы как одна комплексная структура и в итоге привести предприятие к экономическому подъему.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки [Электронный ресурс]. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований «РАЕ». – Режим доступа: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=6348> (дата обращения: 11.10.2022).

2. Человеческий капитал [Электронный ресурс]. // Студенческий справочник «Справочник» — Режим доступа: https://spravochnik.ru/menedzhment/chelovecheskiy_kapital/ (дата обращения 11.10.2022г.)

3. Человеческий капитал, понятие, теория и факторы развития в современных условиях. [Электронный ресурс]. // Энциклопедия Нестеровых. – Режим доступа: <https://odiplom.ru/lab/chelovecheskii-kapital.html> (дата обращения: 11.10.2022).

4. Человеческий капитал: понятийный аппарат и структура [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес» — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-ponyatiynyuy-apparat-i-struktura> (дата обращения: 11.10.2022).

Мельничук В.В.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

*д.э.н., профессор кафедры управления
персоналом*

Дышловой И. Н.

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

Melnichuk V.V.

*2nd year Master's student
38.04.03 Personnel management*

Scientific adviser:

Dyshlovoy I. N.

*PhD, Professor of Personnel management
Department*

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

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ГОСТИНИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

HR POLICY IN HOTEL ORGANIZATION

Аннотация: В сфере гостиничного бизнеса от работы персонала зависит очень многое – качество сервиса, удовлетворенность клиентов, репутация, имидж и, в конечном счете, прибыль. В условиях роста конкуренции в гостиничном секторе для каждого предприятия очень важно выстроить эффективную систему управления персоналом. Успехи ведущих мировых отелей в обеспечении высокого качества их быстрого восстановления, снижении затрат на предоставление услуг и интеграции усилий персонала связаны с тем, что в них созданы высокоэффективные системы управления персоналом.

Ключевые слова: кадровая политика, персонал, управление, гостиничные организации.

Annotation: In the hotel business, a lot depends on the work of the staff - the quality of service, customer satisfaction, reputation, image and, ultimately, profit. In the context of increasing competition in the hotel sector, it is very important for each company to build an effective personnel management system. The success of the world's leading hotels in ensuring the high quality of their rapid recovery, reducing the cost of providing services and integrating the efforts of the staff is due to the fact that they have created highly effective personnel management systems.

Key words: personnel policy, personnel, management, hotel organizations.

Персонал в индустрии гостиничного бизнеса является важнейшей составной частью конечного продукта, одним из основных ресурсов конкурентных преимуществ организации, и, следовательно, качество обслуживания в организациях зависит от мастерства и сознательности служащих. Удовлетворение клиента в сфере обслуживания достигается вежливостью персонала и его отзывчивостью.

Кадровая политика – механизм согласно выработке тактических действий и административных заключений, позволяющих сберечь, закрепить и сформировать кадровый потенциал компании, сформировать серьезный и высокопроизводительный сплоченный состав, способный вовремя отвечать в регулярно меняющиеся требования рынка с учетом принятой кадровой стратегии.

Кадровая служба является высокофункционально-вспомогательным подразделением гостиницы. Это связано с тем, что его сотрудники получают содействие в создании гостиничной услуги никак не напрямую, а косвенно. Как принцип, работники

высококласной работы выступают в качестве экспертных советников, прямолинейных управляющих присутствие постановлении проблем о приеме на работу и уходе с работы, направлении в новую должность, направлении на высококлассное обучение, повышении заработной платы и т.п.

От того насколько хорошо и технологично выполняется подбор персонала, зависит очень многое: начиная от объема продаж гостиничных услуг и заканчивая текучестью персонала, затратами на обучение, имиджем организации на рынке и ее безопасностью.

Рациональная кадровая политика предполагает [3, с. 83]:

1) Возможность реализации внутри организации мобильной стратегии управления персоналом с учетом реализации нескольких проектов либо направлений деятельности.

2) Гибкие формы включения специалистов с целью постановления этих проблем, свойственных для определенной стадии осуществлении проекта, какие именно данные эксперты могут решать максимально эффективно.

Такой аспект подразумевает постоянную смену состава исполнителей, что зависит от перехода организации с одной стадии формирования в другую, и позволяет создавать долговременные траектории карьеры для сотрудников.

При разумной кадровой политике управление предприятия имеет как высококачественный диагноз, так и аргументированный мониторинг развития ситуации и располагает средствами с целью воздействия в нее. Кадровая отдел компании обладает никак не только лишь орудиями диагностики персонала, однако и способами моделирования профессиональной условия в среднесрочный и долговременный этапы.

В программах формирования компании находятся кратковременный, среднесрочный и долговременный мониторинги необходимости в кадрах (высококачественной и количественной). Помимо этого, составной частью плана считается программа профессиональной работы с вариантами её осуществления.

Анализ имеющейся в конкретных организациях кадровой политики позволяет отметить, равно как как минимум, две причины с целью раскрытия видов кадровой политики. Первое основание сопряжено с уровнем осознанности этих законов и норм, какие лежат в основе кадровых мероприятий.

Реализация программы управления кадрами требует тщательного планирования и глубокого понимания структурных элементов организации, которые работают для достижения результатов. Многие отели внедряют WEB-решения для оптимизации своих ключевых управленческих функций, чтобы менеджеры, руководители отдела кадров и сотрудники могли переключить свое внимание на другие важные виды деятельности.

Рассмотрим кадровую политику гостиницы «Украина». Кадровая служба гостиницы «Украина» использует несколько высокоэффективных методов управления талантами, чтобы усилить клиентоориентированную культуру для улучшения качества обслуживания клиентов:

1. Создание кадрового резерва организации.

Вместо того, чтобы направлять ресурсы на поиск новых сотрудников с подходящими навыками, установленными для разных должностей, гостиница «Украина» создает кадровые резервы внутри компании и готовят своих сотрудников к тому, чтобы они взяли на себя руководящие роли [4].

2. Стратегическое бизнес-планирование и целеполагание.

Хотя у каждого отеля есть собственная тщательно продуманная цель, миссия и видение, чрезвычайно важно, чтобы они включали элементы, направленные на обеспечение значимого и дифференцированного обслуживания клиентов. Высшее руководство должно обозначить такие ценности обслуживания клиентов в их отеле и убедиться, что их сотрудники на всех уровнях имеют четкое представление о том, как их индивидуальные действия способствуют обеспечению этих ценностей.

Гостиница «Украина» стремится к Европейскому качеству предоставляемых услуг, каждый сотрудник осуществляет свою профессиональную деятельность с видением дальнейшего развития организации.

3. Согласование корпоративной стратегии.

Согласование целей – мощный инструмент кадрового управления. Когда вы привлекаете сотрудников с помощью этого инструмента, они чувствуют себя более ответственными за направление своих усилий на достижение стратегических целей отеля и становятся более приверженными достижению высоких результатов своей деятельности [1, с. 79].

4. Расширение возможностей сотрудников.

Помимо установления значимых ценностей обслуживания клиентов, высшее руководство также должно наделить сотрудников полномочиями, чтобы гарантировать, что они доставляют их таким образом, чтобы повысить качество обслуживания клиентов. Мало того, они должны быть в состоянии тесно связать цель отеля с культурой расширения прав и возможностей сотрудников, чтобы приносить эффективные результаты.

Рассмотрим методы совершенствования кадровой политики в гостиничной организации:

1. Разработка миссии, системы корпоративных ценностей, обучение персонала.

2. Внедрение системы наставничества. В настоящее время адаптацию персонала фактически осуществляют коллеги. Для того, чтобы этот процесс был более эффективным, предлагается разработать положение о наставничестве, ввести доплату наставникам. Это позволит также повысить удовлетворенность оплатой труда у наиболее опытных членов коллектива.

3. Повышение эффективности управления стрессами и конфликтами. Стрессы и конфликты отрицательно воздействуют на работу персонала. Для снижения уровня конфликтов предлагается проводить кратковременные тренинги по командообразованию.

4. Обучение сотрудников иностранным языкам за счет работодателя. Это приведет к улучшению качества обслуживания иностранных гостей.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Воронин В., Ионцева М. Оценка эффективности работы HR-службы // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012 № 8 С. 76 - 83; № 9 С. 68 - 76
2. Кроленко Л. А. Анализ проблем в сфере подготовки кадров для индустрии туризма // Человек и общество. 2011 № 2 С.158-162.
3. Савчишкина Е. П. Система управления персоналом залог эффективной деятельности организаций сферы гостеприимства // Пространство экономики. 2009 № 3-3 С.82-85.
4. Кадровая политика гостиничного предприятия. – Текст: электронный // URL:https://ozlib.com/1001526/ekonomika/kadrovaya_politika_organizatsiy_turistskogo_gostinichnogo_biznesa (дата обращения: 18.12.2021).

Мемедляева Г.С., Ергин С. М.
студент 3 курса подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Memedlyeva G.S.,
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF FINANCIAL PLANNING OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: в данной статье рассматривается важность внедрение цифровизации в финансовое планирование предприятий.

Ключевые слова: финансовое планирование, цифровизация, конкурентоспособность, финансовый план.

Annotation: this article discusses the importance of the introduction of digitalization in the financial planning of enterprises.

Keyword: financial planning, digitalization, competitiveness, financial plan.

В современных условиях, осложнённых санкционными мерами и локдаунами в связи с пандемией COVID-19, эффективное финансовое планирование является очень важным инструментом финансового менеджмента, которое выступает ведущей составной частью финансового механизма работы любой организации.

Финансовое планирование – это совокупность взаимосвязанных решений по управлению процессами формирования, перераспределения и использования финансовых ресурсов, реализующихся в детализированных финансовых планах [1].

Главная цель финансового планирования – выбор дальнейшего сценария его развития, на основе взаимодействия между доходностью, ликвидностью, надёжностью и рискованностью в условиях воздействия внешней и внутренней среды.

Основными задачами финансового планирования являются [2]:

- формирование финансовых отношений с бюджетом, банками и другими контрагентами;
- обеспечение торгового процесса необходимыми финансовыми ресурсами;
- выявление направлений наиболее выгодных финансовых инвестиций;
- повышение прибыльности финансово-хозяйственной деятельности;
- контроль над образованием и расходованием денежных средств.

На предприятии необходим обязательный и эффективно функционирующий процесс финансового планирования, благодаря которому удастся снизить уровень простоя оборудования и специалистов, сократить сроки выполнения заказов и как следствие, в целом повысить эффективность работы предприятия.

Таким образом, можно сделать вывод, что успешное функционирование любого предприятия напрямую связано с вопросами организации эффективного финансового планирования, которое является неотъемлемой частью деятельности компании и должно обеспечивать надежное прогнозирование, поддержку принятия управленческих решений, мотивацию и контроль работы подразделений и сотрудников.

Однако добиться эффективного финансового планирования не так легко, так как финансовое планирование в целом является крайне трудоемким процессом и зависит от слаженной работы большого количества высококвалифицированных специалистов той или иной отрасли производства. Все это неизбежно приводит к возникновению большого процента возможных ошибок, так как в любом бизнесе, независимо от отрасли и сферы деятельности, присутствует множество вариантов доходов и расходов, вовлечено большое количество людей – как внутри компании, так и вне ее [3, 4].

Для того, чтобы усовершенствовать процесс финансового планирования, в условиях жесткой конкуренции, следует обязательно провести цифровую трансформацию и автоматизацию процессов финансового планирования. Развитие цифровой трансформации и автоматизации даст предприятию множество преимуществ в скорости подготовки и принятия управленческих решений, а также в исключении возможных ошибок в финансовом планировании. Безошибочное формирование финансовых планов и оперативное принятие верных решений в современных условиях возможны только путем использования гибких информационных технологий. Поэтому, разработка компаниями стратегии цифровой трансформации является необходимой мерой для сохранения их конкурентоспособности и выживания в будущем.

Новейшие платформы создают единое информационное пространство для планирования и интегрируя данные из всех систем организации, тем самым позволяют уйти от работы с многочисленными разрозненными файлами.

Централизованные системы финансового планирования выполняют большое количество важных функций:

- формируют единое информационное пространство фирмы. Системы финансового планирования включают в себя все подразделения фирмы, что позволяет руководителю видеть полную картину происходящего. А всем сотрудникам иметь доступ к необходимой информации в режиме онлайн;

- устраняют необходимость постоянной пересылки файлов между подразделениями. Все актуальные данные находятся в единой системе, получить доступ к которой может каждый сотрудник (в рамках своих полномочий);

- анализируют текущие показатели и помогают строить прогнозы.

Внедрение цифровых технологий в финансовое планирование также снимает с сотрудников нагрузку в виде большого объема ручного труда. Благодаря этому увеличится эффективность работы компании в целом, а также вовлеченности сотрудников в работу: рутинные расчеты выполняет система, а люди могут работать над более интересными задачами.

Российский рынок предлагает довольно большой выбор программных продуктов по финансовому планированию как отечественного, так и зарубежного производства. Использование этих программных продуктов в практике, минимизирует воздействие человеческого фактора на текущие финансовые показатели и, как следствие, на информативность составляемой и публикуемой отчетности [3].

Но в связи с неустойчивостью взаимоотношений Российской Федерации с иностранными партнерами целесообразно уделять большее внимание именно отечественному программному обеспечению и оборудованию, тем самым продвигая и развивая на внутреннем рынке отечественные аналоги и поддерживая разработчиков российских цифровых платформ, прикладных программных продуктов и оборудования, которые на сегодняшний день уже стали достаточно сильны и конкурентоспособны.

На сегодняшний день внедрение цифровизации в финансовое планирование происходит с трудом, так как сталкивается на пути с большими недоработками. Одним из таких недостатков является отсутствие единой платформы по управлению предприятием.

Данные хранятся в различных системах и базах. В результате происходит потеря эффективности и высокие затраты на интеграцию различных ИТ-систем своими силами [5].

В заключение можно сделать вывод, что в ближайшем будущем именно эффективное использование новых цифровых технологий будет определять международную конкурентоспособность как отдельных компаний, так и государств, формирующих инфраструктуру и правовую среду для цифровизации. Для того, чтобы цифровизация вышла на новый, более высокий уровень производительности, гарантирующий конкурентоспособность, промышленным предприятиям России предстоит устранить административные, информационные, кадровые и финансовые барьеры.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономика предприятия : учебник для среднего профессионального образования / С. П. Кирильчук [и др.] ; под общей редакцией С. П. Кирильчук. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 417 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-predpriyatiya-429337#page/2> (дата обращения: 11.10.2022).
2. Трусова, А.С. Теоретические аспекты развития системы финансового планирования на предприятии // Инновационная наука. 2022. №4-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-aspekty-razvitiya-sistemy-finansovogo-planirovaniya-na-predpriyatii> (дата обращения: 09.10.2022).
3. Ергин С.М., Капаенко И.В. Проблемы и перспективы регулирования деятельности предпринимательских единиц // Экономика вчера, сегодня, завтра. – 2021. – №8-А. – С. 359-367. – DOI: 10.34670/AR.2021.75.98.044. (дата обращения: 09.10.2022).
4. Ergin S.M., Trusevich E.V., Cherutova M.I., Kopaenko I.V. Socio-economic determinants of changes in the regional entrepreneurship environment development / II International Conference on Economic and Social Trends for Sustainability of Modern Society ICEST 2021 / 19–21 May 2021, Krasnoyarsk, Russian Federation. – Published by European Publisher. – PP. 1-14. URL: https://www.europeanproceedings.com/files/data/article/10076/14922/article_10076_14922_pdf_100.pdf (дата обращения: 09.10.2022).
5. Панфилова, Е.Е. Анализ готовности промышленных предприятий к цифровой трансформации бизнеса // Московский экономический журнал. 2019. №10. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-gotovnosti-promyshlennyh-predpriyatiy-k-tsifrovoy-transformatsii-biznesa> (дата обращения: 09.10.2022).

Меметова Л.Э.

*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*

Memetova L.E ,

*4rd 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*

ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА

DIGITAL TECHNOLOGIES AS A BASIS FOR PREVENTING OCCUPATIONAL INJURIES

Аннотация. Данная статья актуализирует проблему производственного травматизма, его решение путем внедрения цифровых технологий и инноваций, рассмотрена значимость охраны труда на предприятии, а также взаимозависимость экономических показателей организации и травматизма.

Ключевые слова. Охрана труда, травматизм, инновации, технологии.

Annotation. This article actualizes the problem of occupational injuries, its solution through the introduction of digital technologies and innovations, examines the importance of occupational safety at the enterprise, as well as the interdependence of economic indicators of the organization and injuries.

Keyword. Occupational safety, injuries, innovations, technologies.

Человеческий капитал – важнейший составной элемент любой организации, который представляет собой один из самых ценных ресурсов обеспечения конкурентоспособности и инновационного развития организации. Сохранение данного капитала является первоочередной задачей, поскольку любой работник, обладающий необходимыми знаниями, компетенциями и умениями, часть которых была приобретена в ходе выполнения трудовой деятельности, представляет собой определенный источник максимально длительного производства, в котором заинтересован каждый работодатель, рассчитывающий на долгосрочное функционирование своего собственного предприятия. Именно это и актуализирует проблему охраны труда и соблюдение ее норм.

Соблюдение законодательных норм охраны труда, своевременная модернизация мер, и технологий, направленных на обеспечение безопасных условий труда является необходимым условием эффективного развития бизнеса, т.к. в противном случае, краткосрочный эффект от оптимизации расходов на охрану труда, в долгосрочной перспективе с высокой долей вероятности оборачивается дополнительными издержками финансового и правового характера, в разы превышающими средства, своевременно не направленные на обеспечение безопасных условий производства. Без охраны труда

работающее население не может быть здоровым, а без здоровых и трудоспособных работников не сможет развиваться ни одна организация [2].

Для оценки уровня травматизма на производстве отечественных предприятий необходимо проанализировать статистические данные приведенные Росстатом (табл. 1.)

Таблица 1 – Уровень производственного травматизма на российских предприятия

	2019	2020	2021
Численность пострадавших при несчастных случаях на производстве, тыс. человек			
всего	23,3	20,5	21,6
мужчины	16,3	14,4	15,1
женщины	7,0	6,1	6,5
из них со смертельным исходом			
всего	1,06	0,91	1,21
мужчины	0,99	0,85	1,12
женщины	0,06	0,07	0,09

Источник: составлено автором на основе источника [3].

Как считают эксперты, такое положение дел обусловлено общим устареванием основных фондов, используемых в разных отраслях экономики: возрастное оборудование чаще дает сбой, приводящие к возникновению аварий, имеющих последствия в том числе в виде травмирования работников. Для того, чтобы снизить тенденцию роста уровня производственного травматизма компаниям необходимо инвестировать не только в охрану труда персонала, но и в усовершенствование технологий, чего можно достигнуть путем введения цифровых технологий. Это обеспечит повышение уровня надежности и бесперебойное производство. При этом нужно учитывать, что такие инвестиции будут нести долгосрочную перспективу, т.е. в будущем они окажут положительное влияние не только на безопасность персонала, но и на экономические результаты компаний.

Инновационным направлением в сфере охраны труда является разработка методов сокращения и способов предотвращения аварийности и травматизма, среди которых в первую очередь стоит отметить:

1) внедрение прогрессивных и принципиально новых технологий, в том числе, способствующих ликвидации или сокращению работ с неблагоприятными производственными условиями;

2) государственный контроль за строгим соблюдением норм и требований по безопасности труда;

3) создание и внедрение трекинг-устройств, позволяющих отслеживать и анализировать работу персонала, а также предупреждать аварийные ситуации;

4) обучение персонала безопасным приемам работы с наглядной демонстрацией последствий нарушения норм безопасного проведения работ [1].

В последнее время в сфере охраны труда широко распространено использование трекинг-устройств, основанных на технологиях виртуальной реальности и предназначен для определения позиции и ориентации реального объекта (сотрудник, элементы оборудования, детали и т.д.) в контролируемом рабочем пространстве. Универсальность данного способа проявляется в том, что трекинг-контроль может осуществляться с помощью стандартных мобильных гаджетов: телефонов, смартфонов, планшетов, СРБ-навигаторов, или с помощью специально разработанных устройств.

Снижению уровня травматизма и несчастных случаев может послужить внедрение устройств, которые контролируют перемещение машин и механизмов по произвольным траекториям, например, строительство, автосборочное производство и т.д.

При этом стоит обращать внимание и на организационные моменты, т.е. соблюдение правил техники безопасности, пересматривать и совершенствовать их с течением времени и модернизацией технологии производства. Система, направленная на обеспечение безопасного производства и устранение причин развития профессиональных заболеваний,

должна осуществляться за счет мероприятий по личному стимулированию и мотивированию работников к соблюдению норм и правил безопасности на рабочем месте.

Таким образом, соблюдение правил в области охраны труда, внедрение способов предотвращения аварийности и травматизма и организационных решений, которые направлены на устранение причин небезопасной трудовой деятельности и при этом сопряжены с мероприятиями по личному стимулированию и мотивированию работников к сохранению безопасности на рабочем месте, способны обеспечить эффективное снижение числа случаев производственного травматизма. При этом результативность таких решений и нововведений окупится путем снижения экономических издержек, связанных с компенсацией последствий несчастных случаев на производстве, и общим повышением экономической эффективности вследствие сокращения потерь от временной нетрудоспособности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Семенова, А.Г. Инновационные технологии как эффективные инструменты снижения производственного травматизма / А.Г. Семенова, Е.В. Данилова // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 8. – С. 19-21.
2. Тимофеева, С.С. Инновации в охране труда / С.С. Тимофеева // XXI век. Техносферная безопасность. – 2016. – Т. 1. – № 3 (3). – С. 10-21.
3. Условия труда / Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/working_conditions (18.10.2022).

Менсеитова Э.Б.

*студент 4 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

Menseitova E.B.

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ ГИГ-ЭКОНОМИКИ

TALENT MANAGEMENT IN A GIG ECONOMY

Аннотация: В данных тезисах была рассмотрена современная тенденция управления талантами в эпоху глобальной цифровизации многих отраслей жизнедеятельности, включая экономическую. Были рассмотрены термин гиг-экономика, а также вопросы, которые поднимает данная концепция работы. Приведены примеры использования различных цифровых платформ для автоматизации HR – процессов и более грамотного управления талантами потенциальных, а также нынешних сотрудников организации.

Ключевые слова: управление талантами, цифровизация, гиг-экономика, управление персоналом, автоматизация.

Annotation: In these theses, the current trend of talent management in the era of global digitalization of many sectors of life, including economic, was considered. The term gig economy was considered, as well as the issues raised by this concept of work. Examples of the use of various digital platforms for automation of HR processes and more competent talent management of potential and current employees of the organization are given.

Keyword: talent management, digitalization, gig economy, personnel management, automation.

На современном этапе развития теории и практики управления талант-менеджмент считается залогом эффективного формирования бизнеса. Таланты – это главный фактор сохранения конкурентоспособности, они формируют для компаний дополнительную стоимость и ресурсное превосходство. В рамках производства, технологий, талантливые сотрудники имеют все шансы создавать продукты, которых еще не существовало на рынке. В области оказания услуг все процессы также выводятся на новый уровень. Однако просто наличие талантливых сотрудников в компании никак не даёт гарантию увеличения производительности, ими необходимо грамотно управлять.

Талантливые люди – это значимый капитал организации, которым нужно уметь грамотно управлять, а также привлекать новых сотрудников и удерживать уже работающих на эту компанию людей. Работодатель, который сможет правильно управлять и направлять таланты своих подчиненных, сможет достигнуть развития и преуспевания своей организации.

Представляется, что актуальным определять понятие «управление талантами» как стратегическую основу деятельности всей HR-системы, направленной на привлечение,

адаптацию, мотивацию, обучение, планирование преемственности, удержание талантливых работников, в том числе процессы управления такими работниками [1].

В настоящее время существует два подхода к системе управления талантами (которые могут использоваться как по отдельности, так и в совокупности):

- 1) формирование кадрового резерва;
- 2) формирование объединения талантов на предприятии.

Однако, развитие гиг-экономики – концепции работы, согласно которой работников не нанимают в штат, а просто приглашают в конкретные проекты, где они в обозначенные сроки решают установленные задачи, отмеченные подходы управления талантами не работают. Иными словами, независимый специалист приходит в фирму, осуществляет свою задачу и двигается дальше. Такой формат деятельности становится все наиболее популярным – он дает возможность гармонично сочетать работу и личную жизнь, предоставляет возможность пробовать себя в разных ролях и получать дополнительный доход. Фирмам такой формат деятельности предоставляет возможность решать текущие задачи без привлечения в штат постоянного работника.

Термин «гиг-экономика» или экономика свободной занятости считается довольно новым, однако всегда был рынок внештатных, оплачиваемых работ. По сути, до промышленной революции и роста контракта между сотрудником и работодателем этот вид деятельности был нормой. С тех пор обеспечение стабильной деятельности и заработной платы сделало работу в полную ставку предпочтительным подходом [2].

Гиг – экономика задает существенные вопросы и формирует возможности для компаний и их талант – стратегий.

Во – первых, увеличение количества отраслей с технологично – поддерживаемым рынком талантов, действующих через платформы, создаёт новые источники конкуренции. Компании должны оценить, как составлять конкуренцию для фирм, использующих талант – платформы в качестве главного средства организации собственной рабочей силы.

Во – вторых, и, вероятно более важно, как компании могут применять рынки и рычаги гиг – экономики, для того чтобы улучшить собственные талант-стратегии?

Одним из ответов на данные вызовы является формирование и применение собственных креативных команд, состоящих из штатных сотрудников и фрилансеров.

В данном вопросе существенную помощь оказывают платформенные решения, например Tongal, что требует интеграции всех подсистем: закупки, менеджеры и HR. Совместная работа позволяет получить доступ и координировать новые модели, такие, например, как «таланты по требованию» и краудсорсинг с более традиционными «домашними» командами, наружной рекламой и креативными агентствами.

В числе основных положительных сторон платформенных решений HR-функций эксперты отрасли называют возможности:

- выявления проблем в ходе подбора персонала;
- оценки источников кандидатов;
- выявления причин отказов со стороны соискателей;
- понимания, какие из факторов увеличивают продолжительность процесса найма;
- понимания, какие из каналов привлечения более результативны;
- оценки эффективности деятельности рекрутеров;
- отслеживания Customer Journey Map (CJM) – пути кандидата с момента смены деятельности вплоть до его адаптации в новой компании;
- оценки Net Promoting Score (NPS) – удовлетворенности кандидата процессом отбора.

Необходимо выделить, то что компании, которые не понимают значимость рекрутмента и дальнейшего развития работников как в бизнесе, так и в карьере кандидатов, могут стать аутсайдерами, не способными заинтересовывать и удерживать таланты [3].

Переход России к цифровой экономике требует от HR-функции активного введения digital-инструментов. В соответствии с информацией консалтинговой компании Deloitte, в ближайшие несколько лет рынок HR-технологий будет увеличиваться ускоренными темпами. Более стремительными темпами увеличивается сегмент облачных систем

управления персоналом, в частности SAP SuccessFactors [4].

К примеру, Сбербанк в ходе цифровой трансформации процессов управления талантами перешел в облачную HR-платформу SAP SuccessFactors, автоматизировав рекрутинг, адаптацию, обучение, оценку и развитие продвижения по службе сотрудников. Система объединяет работников абсолютно всех подразделений и филиалов банка, что дает возможность осуществлять концепцию общего внутреннего рынка труда, когда работник из одной точки страны может быть кандидатом на открытую вакансию в другом регионе. Невзирая на то, что цифровая трансформация в Сбербанке еще не завершена, специалисты уже фиксируют рост удовлетворенности персонала новыми HR-сервисами более чем на 42 пункта по сравнению с прошлыми опросами.

Таким образом, подход к автоматизации управления талантами на текущий период не только дает возможность компаниям стандартизировать и сделать более прозрачными многие HR-процессы, но и фокусироваться на каждом отдельном сотруднике, что позволит наиболее полно применять его знания и опыт в интересах бизнеса. Кроме того, это позволяет совершенствовать навыки и компетенции и предоставлять возможности для карьерного роста внутри компании. Автоматизация управления талантами уже в настоящее время помогает руководству и HR-специалистам увеличивать результативность компаний за счет роста внутреннего потенциала и важнейшего из ресурсов – внутренних и внешних сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лескина, Э. И. Управление талантами как основа кадровой политики в эпоху цифровизации: проблемы и перспективы правового регулирования [Электронный ресурс] // Вестник СГЮА. – 2021. – №1(139). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-talantami-kak-osnova-kadrovoy-politiki-v-epohu-tsifrovizatsii-problemy-i-perspektivy-pravovogo-regulirovaniya> (дата обращения: 24.09.2022).

2. Гузаирова, Р. Р. Общие подходы разработки модели компетенций персонала в условиях пандемии COVID-19 и гиг-экономики, как тренда цифровой глобализации [Электронный ресурс] // Материалы Афанасьевских чтений. – 2021. - №1(34). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obshchie-podhody-razrabotki-modeli-kompetentsiy-personala-v-usloviyah-pandemii-covid-19-i-gig-ekonomiki-kak-trenda-tsifrovoy> (дата обращения: 24.09.2022).

3. Завьялова, Н. Б. Автоматизация управления талантами в повышении эффективности компании [Электронный ресурс] // Экономика, предпринимательство и право. – 2020. – Том 10. – № 5. – URL: <https://1economic.ru/lib/110193> (дата обращения: 24.09.2022).

4. HR с искусственным интеллектом [Электронный ресурс] // РБК +. – URL: <https://plus.rbc.ru/partners/5c920e397a8aa90abe3bb8ac> (дата обращения: 24.09.2022).

Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.

*студенты 4 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

Memetova L. E., Shevchuk D. N.

4th year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ГЕНДЕРНЫЙ ЦИФРОВОЙ РАЗРЫВ

GENDER DIGITAL DIVIDE

Аннотация: данная статья посвящена проблеме гендерного дисбаланса в IT-сфере, его причины и последствия. В работе представлена статистика вовлеченности мужчин в профессиональную IT-сферу. Обоснована необходимость разрешения гендерного цифрового разрыва.

Ключевые слова: гендерный разрыв, цифровизация, образование.

Annotation: this article is devoted to the problem of gender imbalance in the IT sphere, its causes and consequences. The paper presents statistics on the involvement of men in the professional IT sphere. The necessity of resolving the gender digital gap is substantiated.

Keywords: gender gap, digitalization, education.

С течением времени общество развивалось, а вместе с ним эволюционировал взгляд на роль и место женщины в обществе, ее социальную ценность. Постепенное признание прав женщин привело к тому, что возросло их положение в обществе, активизировалось участия во всех сферах жизнедеятельности, в полной мере проявляется равноправие. Но данный фактор проявляется не во всех аспектах и некоторые области до сих пор труднодоступны для женщин. Данной отраслью является IT- пространство и набирающая оборот цифровизация.

По заключению специалистов, научный и интеллектуальный потенциал женщин используется не в полной мере. Женщины недостаточно интегрируются в рынок труда, связанный с новым технологическим укладом, и не всегда могут участвовать в инновационном развитии страны, что ведет к сохранению разницы в доходах женщин и мужчин [1].

Основной проблемой полного включения женщин в профессиональную IT-сферу являются гендерное предубеждение и стереотипность, касательно обучаемости и квалифицированности в данной области, что приводит к осложнениям в выстраивании отношений в мужском коллективе и отсутствию мотивации у женщин развиваться в информационной отрасли. На фоне этого возникает гендерный цифровой разрыв, который набирает все большую актуальность и значимости с учетом динамичности современной среды.

Цифровой гендерный разрыв определяется как гендерные предубеждения в технологическом секторе, использовании цифровых технологий и образовании в технологической сфере [2].

Сайт Stackoverflow (главной системы вопросов и ответов для программистов) провел опрос и выяснил, что мужчины составляют около 90% пользователей сайта – как и в целом среди людей, занятых в сфере STEM (наука, технология, инженерия и математика) в мире. По данным ООН, в секторе «облачных технологий» женщин лишь 12% от числа работников, в секторе инженерных профессий – 15% [3]. Гендерный дисбаланс среди умов, которые двигают технический прогресс планеты, ощутим и несет за собой последствия.

Несмотря на то, что цифровая сфера стремительно развивается, позволяет ускорять производственные процессы, снижать затраты, расширять каналы сбыта, решает проблему долгого обмена необходимой информацией, женщины, хоть и имеют доступ к IT-технологиям, но они часто оказываются ущемленными. Данную тенденцию хорошо видно в сравнении заработной платы, женщины зарабатывают на 16% меньше. Данная ситуация усугубляется еще одной проблемой гендерного разрыва: когда женщины начинают доминировать в какой-либо сфере, ее престижность падает и им начинают платить меньше, чем мужчинам, которые раньше выполняли эту работу. Например, в биологии с 1950 по 2000 год резко увеличилось количество женщин, и их зарплата упала на 18% [3]. Очевидно, что и по этой причине часто женщин не принимают в крупные компании, желая сохранить высокий статус профессии. Начиная еще со школьной скамьи и заканчивая профессиональной карьерой, женщины ни на шаг не отстают от мужчин и способны показывать более высокие показатели, тем не менее многие считают, что женщина не способна быть лучше и зарабатывать больше.

Гендерный разрыв проявляется с детского возраста. Так, например, компьютерные игры в своем количественном преимуществе рассчитаны на мужскую часть общества: стратегии, гонки, строительство городов, войны. Таким образом, еще с детства при помощи геймификации мальчики более активно задействованы в изучение компьютерной грамотности, постижение основ программирования.

Вместе с тем, ряд социологических исследований подтвердил, что большинство опрошенных обучающихся школьного возраста женского пола, имеющих успехи по математике, не связывают свою профессиональную деятельность с точными науками [3]. У этого явления есть и другой аспект – социальная роль женщины-матери, в которой они вынуждены делать перерывы в профессиональном становлении и наверстывать изменения в цифровой среде.

Так же следует отметить, что среди контингента обучающихся среднего и высшего образования по специальностям, связанным с IT технологиями и программированием 96% - представители мужского пола [3]. Женщины самостоятельно выбирают более традиционные для себя специальности. Однако, с учетом того, что цифровизация охватывает все сферы профессиональной деятельности человека, сохранение данной тенденции может привести в будущем к существенному гендерному разрыву на рынке труда по имеющимся вакансиям.

Для того, чтобы сократить гендерный разрыв в данной ситуации необходимо, начиная со школ, выстраивать программу обучения, которая будет в равной степени учитывать, как пол, так и математические склонности. Важно еще с раннего детства приобщать девочек к цифровым продуктам – создание направлений дополнительного образования (кружков, курсов), подбирая методы и материал обучения, представляющие интерес и полезны в дальнейшей деятельности в условиях развития цифровых технологий.

Гендерный цифровой разрыв уже дает свои плоды. Так, в связи с нестабильной политической ситуацией, многие мужчины вынуждены покинуть свои рабочие места, что приводит к остановке производства и потере прибыли многих организаций, что в целом оказывает негативное влияние на экономику страны. Образовавшиеся вакансии остаются не занятыми даже на временный срок, поскольку женщины не имеют необходимой квалификации, которая позволила бы продолжить трудовой процесс. В условиях стремительной цифровизации возрастает угроза обесценивания женского труда.

Именно поэтому возникает необходимость в расширении специализации женщин, что позволит им стать хорошими специалистами в тех сферах, которые ранее были для них труднодоступны. Для этого необходимо создавать новые возможности переподготовки и подготовки женщин по новым специальностям, обеспечивающим устойчивую занятость в других профессиях. Хорошим примером является цифровая энергетика, в которой появляется все больше независимых от гендера профессий: менеджер по модернизации систем энергогенерации, разработчик систем микрогенерации, проектировщик энергонакопителей, метеоэнергетик [4], где женщины и мужчины могут заниматься одной деятельностью и не бояться предрассудков и непонимания со стороны общества, так как уровень нагрузки и выполняемой работы будет равным независимо от гендерной принадлежности специалиста. Важно создать общество, в котором гендер не будет представлять собой преграду при выборе направления трудовой деятельности и восприниматься как норма.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кисляков П.А. Цифровой гендерный разрыв как фактор риска социальной безопасности российского общества / П.А. Кисляков // Женщина в российском обществе. – 2018. – №3 (88) – С. 14-25
2. Цифровой гендерный разрыв / Википедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Цифровой_гендерный_разрыв#Цифровизация_с_учетом_гендерных_аспектов_в_ответ_на_COVID-19 (дата обращения 14.10.2022)
3. Цифровое неравенство: почему в сфере IT мало женщин и как гендерный дисбаланс при сборе данных вредит науке / НОЖ – Ежедневное чтение умного человека. – URL: <https://knife.media/digital-patriarchy/> (дата обращения 14.10.2022)
4. Электроэнергетика. 15 профессий будущего / Вадим Самойлов – Мой путь в общественное дело. – URL: [https:// vadimsamoilov.com/2015/06/11/15_prof/](https://vadimsamoilov.com/2015/06/11/15_prof/) (дата обращения: 15.10.2022).

Митина Э.А.

*старший преподаватель
кафедры маркетинга, торгового и
таможенного дела
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия*

Mitina E.A.

*Senior Lecturer
of the Department of Marketing, Trade and
Customs Affairs
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ИНДУСТРИЯ СПОРТА КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

THE SPORTS INDUSTRY AS A DRIVER FOR THE DEVELOPMENT OF THE CREATIVE ECONOMY

Аннотация: в работе определена роль спорта в развитии креативной экономики, рассчитаны основные показатели, характеризующие уровень развития спортивной индустрии в муниципальных образованиях региона, выявлены перспективные городские округа в данном секторе экономики.

Ключевые слова: спорт, спортивная индустрия, креативная экономика, Республика Крым, городские округа.

Annotation: the article defines the role of sports in the development of a creative economy, calculates the main indicators characterizing the level of development of the sports industry in the municipalities of the region, and identifies promising urban districts in this sector of the economy.

Keywords: sports, sports industry, creative economy, Republic of Crimea, urban districts.

В начале третьего тысячелетия креативная экономика превращается в стратегический инструмент современного общества для обеспечения возможности устойчивого развития, а креативные индустрии становятся неотъемлемой частью экономических систем развитых стран. Национальная культура и фольклор, фестивальная деятельность, технологические субсекторы (киноиндустрия, телевидение и радиовещание, музыкальная индустрия, цифровая анимация и видеоигры), а также сферы, ориентированные на предоставление услуг (архитектура, дизайн и рекламные услуги) – все эти виды человеческой деятельности опираются на использование креативного потенциала человека и могут генерировать прибыль как через торговлю товарами и услугами, так и использование интеллектуальных прав собственности.

Спорт как массовое и зрелищное действо очень похоже на мероприятия культуры. Это форма развлечения в реальном времени. Учитывая это, по нашему мнению, целесообразно говорить об отдельной сфере, которая позволит более четко идентифицировать спорт, игры и зрелища, как вид человеческой деятельности и выделить его в определенную индустрию, которая характеризуется продуктом и способом его производства, распределения и потребления.

Ключевой задачей нашего региона в рамках реализации Государственной программы развития физической культуры и спорта в Республике Крым до 2024 года выступает создание условий для развития региональной спортивной инфраструктуры и физической культуры среди различных категорий населения [1]. Формирование спортивной инфраструктуры обеспечивает создание новых рабочих мест, а развитие спорта способствует образованию зрелищной индустрии, имеющей огромное экономическое значение.

В таблице 1 представлены основные показатели развития спортивной индустрии в Республике Крым.

Таблица 1 – Основные показатели развития спортивной индустрии в регионе

Муниципальное образование (городские округа)	Численность населения, чел.	Количество спортивных сооружений, ед.	Число спортивных школ, ед.	Численность занимающихся, чел.
Симферополь	356121	593	18	8630
Алушта	55630	83	2	1279
Армянск	23545	76	1	1086
Джанкой	37410	64	1	476
Евпатория	121660	215	3	1541
Керчь	151996	190	2	589
Красноперекопск	24660	40	1	424
Саки	24282	126	1	580
Судак	32209	42	1	403
Феодосия	100056	102	2	915
Ялта	138125	147	5	3072

Источник: систематизировано автором на основе данных Федеральной службы государственной статистики [2]

Одним из ключевых показателей развития спортивной индустрии в регионе является количество людей, занимающихся в спортивных школах, секция и т.д. Наибольшее количество людей, занятых в спортивной деятельности определено в столице республики и составляет 8630 чел. В городе Ялта данный показатель зафиксирован со значением 3072 чел., в Евпатории – 1541 чел., в Алуште – 1279 чел., в Армянске 1086 чел., в Феодосии – 915 чел., в Керчи – 589 чел., в Саках – 580 чел., в Джанкое – 476 чел., в Красноперекопске – 424 чел., в Судак – 403 чел.

В городе Симферополь функционирует 18 спортивных школ. В городе Ялта выявлено 5 таких объектов. В городских округах Алушта, Керчь и Феодосия зафиксировано по 2 спортивных учреждения. В других городских округах Республики Крым выявлено по 1 спортивному объекту в данной категории.

Наибольшее количество спортивных сооружений выявлено в городе Симферополь со значением 593 ед., значительно уступают по данному показателю городские округа Евпатория (215 ед.), Керчь (190 ед.), Ялта (147 ед.), Саки (126 ед.), Феодосия (102 ед.). В городах Алушта, Армянск, Джанкой, Судак, Красноперекопск количество спортивных объектов составляет 83 ед., 76 ед., 64 ед., 42 ед., 40 ед., соответственно.

Для оценки обеспеченности населения спортивными сооружениями в регионе нами рассчитан коэффициент насыщенности по формуле:

$$K_{\text{нас}} = \frac{q_c}{q_n} * n \quad (1)$$

где, $K_{\text{нас}}$ – коэффициент насыщенности;

q_c – количество спортивных сооружений в муниципальных образованиях;

q_n – численность населения в муниципальных образованиях;

n – расчетная численность населения в муниципальном образовании.

Данный коэффициент показывает какое количество спортивных сооружений приходится на 100 (1000, 10000 и т.д.) человек, проживающих в границах территориального образования. Обратным показателем является коэффициент нагрузки, отражающим какое количество человек приходится на 1 спортивное сооружение и рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{наг}} = \frac{q_n}{q_c} * n \quad (2)$$

Расчетные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Расчетные данные по региону в рамках территориальных образований

Муниципальное образование (городские округа)	Расчетная численность населения, чел.	Количество спортивных сооружений, ед.	Коэффициент насыщенности (Кнас)	Коэффициент нагрузки (Кнаг)
Симферополь	356,1	593	1,7	0,6
Алушта	55,6	83	1,5	0,7
Армянск	23,5	76	3,2	0,3
Джанкой	37,4	64	1,7	0,6
Евпатория	121,7	215	1,8	0,6
Керчь	152,0	190	1,3	0,8
Красноперекоск	24,7	40	1,6	0,6
Саки	24,3	126	5,2	0,2
Судак	32,2	42	1,3	0,8
Феодосия	100,1	102	1,0	1,0
Ялта	138,1	147	1,1	0,9

Источник: рассчитано автором

Наибольшая обеспеченность спортивными сооружениями выявлена в городском округе Саки со значением 5,2. Немного уступает по данному показателю город Армянск (3,2). Коэффициент насыщенности в городе Симферополь составляет 1,7; в Алуште – 1,5; в Джанкое – 1,7; в Евпатории – 1,8; в Керчи – 1,3; в Красноперекоске – 1,6; в Судак – 1,3; в Феодосии – 1,0; в Ялте – 0,9.

Выводы. В результате проведенного исследования было выявлено, что в Республике Крым наибольшее количество людей, занятых в спортивной деятельности зафиксировано в столице республики и составляет 8630 чел. В Симферополе функционирует 18 спортивных школ, а также сосредоточено большое количество спортивных сооружений (593 ед.). Однако, высокие показатели обеспеченности спортивными сооружениями рассчитаны в городских округах Саки (5,2) и Армянске (3,2), что свидетельствует о перспективах развития спортивной индустрии в данных муниципальных образованиях.

Следует так же отметить, что креативная экономика выдвигает новые требования к рабочей силе, производственной инфраструктуре и институциональному окружению по сравнению с индустриальной экономикой. Этот сектор превращается в важный стратегический инструмент ревитализации и трансформации регионов. В современных реалиях актуальным является выделение спорта в отдельную индустрию, которая характеризуется особым продуктом и способом его производства, распределения и потребления.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт Министерства экономического развития Республики Крым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minek.rk.gov.ru/>
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gks.ru/>

Могилева М.С., Ергин С.М.

студент 3 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика предприятий

д.э.н., доцент кафедры экономики предприятия

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Mogileva M.S.,

3rd year student,

38.03.01 Enterprise economics

Ergin S.M.,

PhD, Associate Professor

of the Department of Enterprise Economics

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ

THE ROLE OF STRATEGIC PLANNING IN THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В настоящее время развитию предприятий мешает ряд внешних факторов, поэтому выбор методов стратегического планирования должен способствовать адаптации предприятия к данным условиям. Эффективное стратегическое планирование является основой для устойчивого развития предприятия. В статье дано определение стратегическому планированию, определена его роль на предприятии, предложены и подробно рассмотрены этапы, применимые к любому предприятию. А также сформирован механизм стратегического планирования, основанный на анализе и прогнозе внешних факторов деятельности предприятия.

Ключевые слова: стратегическое планирование, стратегия, этапы, миссия, система сбалансированных показателей.

Annotation: Currently, the development of enterprises is hindered by a number of external factors, so the choice of strategic planning methods should contribute to the adaptation of the enterprise to these conditions. Effective strategic planning is the basis for the sustainable development of the enterprise. The article defines strategic planning, defines its role in the enterprise, suggests and discusses in detail the stages applicable to any enterprise. A strategic planning mechanism has also been formed. Based on the analysis and forecast of external factors of the company's activity.

Keyword: strategic planning, strategy, stages, mission, balanced scorecard.

Стратегическим планированием называется выбор целей и путей их достижения, которое представляет основу управленческих решений, и то, на чем соответственно основывается управление членами организации. Его главное отличие заключается прежде всего в выборе направления развития. В разработке планов стратегии задействованы организационные и мотивационные функции, а также функции контроля. Нельзя четко оценить направление развития корпоративного предприятия при игнорировании преимуществ стратегического планирования. Основной задачей стратегического планирования является обеспечение стабильности и системности ее ключевых составляющих [1].

Стратегическое планирование предприятия является инструментом управленческих решений и имеет важную роль в стабильном развитии. Данное планирование способствует повышению конкурента-способности продукции и предприятия в целом. Для этого

необходимо выработать методику составления стратегического плана, учитывающие индивидуальность и специфику предприятия.

Процесс стратегического планирования в своей концептуальной сущности представляет собой агрегированный набор процедур и решений, с помощью которых осуществляется разработка стратегий предприятий, обеспечивающих достижение системы целей устойчивого развития. Функционирование механизма управления и принимаемые на его основе научно обоснованные решения формируют стратегию развития предприятий, которая позволяет субъектам хозяйствования обеспечить высокий темп экономического роста [2].

Однако имеются причины, которые сдерживают стратегического планирования на предприятиях. К причинам методического характера относятся: отсутствие научно обоснованных прогнозов; планирование преимущественно методом экстраполяции; приоритет количественных показателей над качественными.

Присутствуют причины организационного характера: отсутствие центров прогнозирования и стратегического планирования как на уровне региона, так и на нижестоящих уровнях управления; в организационных структурах предприятий не предусмотрены подразделения, ответственные за разработку стратегических планов; специалисты предприятий не владеют методиками разработки стратегических планов; трудность поиска и доступа к оперативной информации о состоянии внешней среды хозяйствования; отсутствие квалифицированных кадров [3].

В процессе анализа научной литературы [2, 4] были выявлены основные этапы стратегического планирования, представленные на рисунке 1. Следует рассмотреть данные этапы стратегического планирования и их применение на любом предприятии.

Миссия предприятия – удовлетворения потребностей населения на ближайших территориях, а также эффективное использованию сырьевых и трудовых ресурсов.

На втором этапе стратегического планирования необходимо установить цели общества на долгосрочную перспективу, достижение которых ожидается как можно в более полном объеме. Основной целью любой компании является получение прибыли, увеличение объемов продаж, заключение долгосрочных договоров купли-продажи, а также стабильности развития.

Третий этап заключается в проведении влияния внутренних и внешних факторов на деятельность предприятия. Как показывает практика, многие аналитики используют SWOT-анализ в своей деятельности. Матрица SWOT-анализа является удобным инструментом поэтапного отображения стратегических особенностей среды и организации.

Следующим этапом является оценка современной стратегии организации.

На данный момент времени общество использует стратегию «лидерства по затратам». Создание и переход на новую стратегию предполагает формирование рабочей группы, которая будет оценивать деятельность предприятия, определять достижение целей и проводить конкретизацию показателей стратегии.

Эффективная реализация стратегического планирования считается возможным при внедрении системы сбалансированных показателей [3]. Это позволит персоналу предприятия увидеть долгосрочные цели установки и задачи в показателях. Выполнение анализа плановых и фактических результатов по системе сбалансированных показателей, способствует оценке эффективности реализуемой стратегии.

Представленная методика стратегического планирования будет содействовать повышению конкурентоспособности предприятия и способствовать стабильному его развитию в будущем.

Применение стратегического планирования и управления на предприятии заключается в представлении достаточно простого и понятного алгоритма реализации системного подхода, который позволял бы в бесчисленных вариантах стратегического поведения дать инструменты, пользуясь которыми, можно двигаться по индивидуально разработанному маршруту с минимальным риском неудачи применения этой системы.

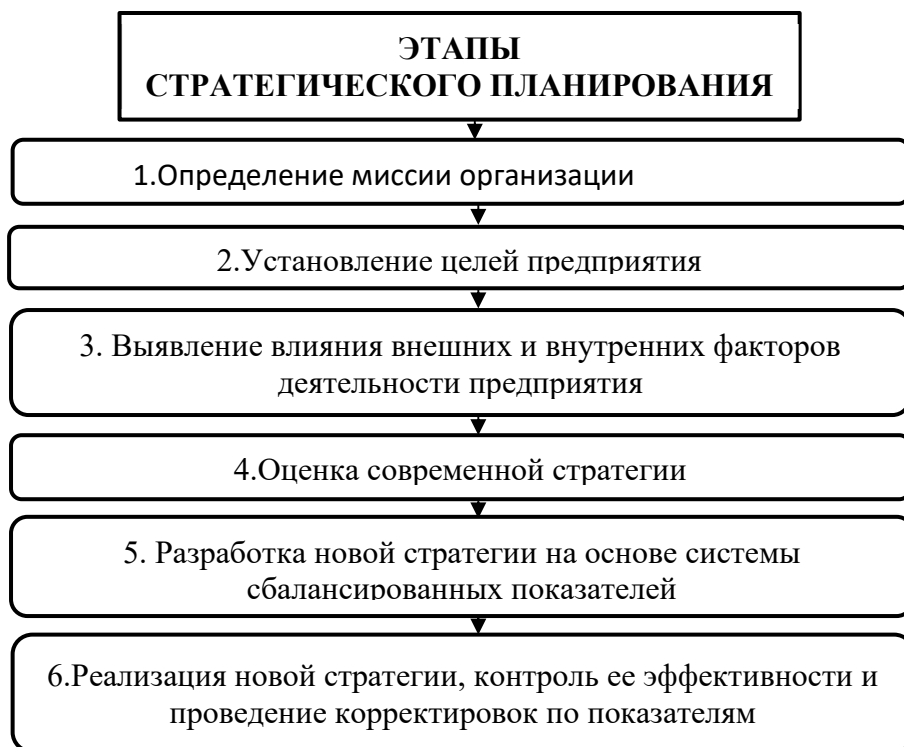


Рис. 1. Этапы стратегического планирования

Таким образом, главная цель стратегического планирования заключается в обеспечении стабильного развития предприятия. Сформированный стратегический план предполагает постоянное видоизменение под воздействием внешней и внутренней среды. Планирование представляет собой процесс разработки и поддержания равновесия между целями и возможностями организации в изменяющихся рыночных условиях.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ергин С.М. Проблемы и перспективы регулирования деятельности предпринимательских единиц / Ергин С.М., Капаенко И.В. // Экономика вчера, сегодня, завтра. – 2021. – №8-А. – С. 359-367. – DOI: 10.34670/AR.2021.75.98.044.
2. Погребцова Е.А. Стратегическое планирование как главный фактор стабильного развития предприятия / Погребцова Е.А. // Научный результат. Экономические исследования. 2022. – Т.8. – №1. – С.45-54.
3. Погребцова Е.А. Формирование стратегии развития научно производственного предприятия на основе системы сбалансированных показателей / Е. А. Погребцова // Столыпинский вестник. – 2021. – Т. 3. – №3. – С. 55-59.
4. Васикова Е.В. Стратегическое планирование как фактор устойчивого развития предприятия / Е.В. Васикова // Актуальные исследования. – 2021. – №25. – С.63-65.

Моисеенко В.А.

аспирант 1 курса направления подготовки
38.06.01 Экономика

Научный руководитель:

Симченко Н.А.

д. э. н., профессор,

Зав. кафедрой управления персоналом

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

ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ

APPLICATION OF INNOVATIVE TECHNOLOGIES IN THE FIELD OF MEDICAL SERVICES

Аннотация. Цифровая трансформация сферы медицинских услуг, непосредственно связанная с глобальным распространением информационных технологий, обуславливают прорывные достижения в области здравоохранения, расширение перечня инструментария для оказания высокотехнологичной помощи, увеличение мобильности оказания медицинских услуг и внедрение телемедицины, что указывает на увеличение качества оказания медицинских услуг, но и оптимизацию затрат на их оказание.

Ключевые слова: Сфера цифровое развитие медицины, социально-экономическое развитие, медицинских услуг, регулирование и поддержка цифрового развития, трансформация медицины

Annotation. The digital transformation of the medical services sector, directly related to the global spread of information technologies, causes breakthrough achievements in the field of healthcare, expansion of the list of tools for providing high-tech care, increased mobility of medical services and the introduction of telemedicine, which indicates an increase in the quality of medical services, but also optimization of costs for their provision.

Keywords: The sphere of digital development of medicine, socio-economic development, medical services, regulation and support of digital development, transformation of medicine

Инновации в сфере разработки виртуальной и дополненной реальности, кибериммунных интеллектуальных устройств внедряются в разных областях, но наиболее эффективно в биомедицине и образовании.

Цифровое развитие сферы медицинских услуг является инновационным шагом в здравоохранении, который стимулирует развитие технологий оказания дистанционной медицинской помощи, портативные интеллектуальные медицинские устройства, анализ большого объема данных и их обмена в рамках существующей экосистемы здравоохранения обеспечивает не только возможность оказания всесторонней медицинской помощи, но и в повышении экономической эффективности, в плане проведения медико-санитарных мероприятий, принятия решений о лечении 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.

Следовательно, целью данного исследования явился обзор приоритетных векторов цифрового развития сферы медицинских услуг в России.

В соответствии с поставленной целью определены и решены задачи теоретического описания развития сферы медицинских услуг.

С распространением локально-вычислительных сетей и сети «Интернет», систем обработки большого массива данных и кибериммунных интеллектуальных устройств, некоторые из внедренных технологий, в виде аксессуаров, становятся частью повседневной жизни людей [1]. В области здравоохранения, кибериммунные интеллектуальные устройства, как части одной экосистемы, представлены в виде портативных медицинских электронных устройств, которые располагаются непосредственно на теле и используются для считывания, записи, анализа, регулирования и вмешательства в процесс жизнедеятельности пациента и для лечения заболеваний, с применением различных технологий обнаружения, анализа, взаимодействия с другими кибериммунными интеллектуальными устройствами, облачными сервисами, что является составной частью большой экосистемы здравоохранения [5]. Путем интеграции кибериммунных интеллектуальных устройств со значительной вычислительной мощностью, использующих современную микроэлектронику, медики смогут прогнозировать, оперативно обнаруживать заболевания, получать и анализировать лабораторные показатели.

Существующие векторы взаимодействия медицины и искусственного интеллекта:

1) Для многих зарубежных специалистов характерна позиция «Мы мало знаем о человеческом разуме, мы хотим его воссоздать».

2) Второй вектор сводится к моделированию тех или иных интеллектуальных функций в работе машин.

3) Третий вектор характеризует исследования в области искусственного интеллекта и медицины как совершенно независимые. В этом случае допускается возможность использования медицинских знаний в плане психологического обеспечения работы ИИ.

Выводы. Подводя итог, можно цифровое развитие сферы медицинских услуг представляют собой перечень мероприятий, направленных на усовершенствование действующей системы здравоохранения и ее технологической составляющей.

Соответственно, использование современных компьютерных и информационных систем в сфере медицинских услуг является основным условием их эффективного функционирования в условиях цифровой экономики.

Исследование проводилось при финансовой поддержке Государственного Совета Республики Крым в рамках научного проекта "Организационное проектирование внедрения кибериммунных интеллектуальных устройств в сфере социально значимых услуг Республики Крым"

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. 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.

*д. э. н., 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 I. N.

*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, Russia*

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE PERSONNEL MOTIVATION SYSTEM IN CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: В работе высшего менеджмента по мотивации персонала необходимо исходить из принципа системности. Рассматривать данную деятельность целесообразно как элемент более общей системы управления кадрами организации. Основываясь на системном подходе следует выстраивать совокупность мер материального и морального стимулирования, нацеленную на формирование оптимального по квалификационному составу и образовательному потенциалу коллектива сотрудников в направлении реализации стратегии и тактики работы организации в рыночной среде на национальном и международном уровне.
Ключевые слова: мотивация персонала; системный подход; креативная деятельность; имидж организации.

Annotation: In the work of top management on staff motivation, it is necessary to proceed from the principle of consistency. It is advisable to consider this activity as an element of a more general system of personnel management of the organization. Based on a systematic approach, it is necessary to build a set of measures of material and moral incentives aimed at forming a team of employees that is optimal in terms of qualifications and educational potential in the direction of implementing the strategy and tactics of the organization's work in a market environment at the national and international level.

Keywords: staff motivation; systems approach; creative activity; organization image.

Цифровая трансформация вносит новшества в методологические и практические аспекты управления трудовыми процессами в коммерческих предприятиях, компаниях, корпорациях, фирмах и некоммерческих организациях (корпоративных и унитарных). Обширная тематика исследований российских ученых связана с воспроизводством человеческого потенциала [Иванов, 2013; Смирнов и др., 2005]. Особой актуальностью отличаются разнообразные аспекты перехода к новым форматам деятельности в цифровой среде. В этой связи представляют интерес работы по изучению вопросов мотивации

персонала, в которых рассматриваются принципы, методы, методики и технологии работы в данной области менеджмента [Токарева, 2021; Формула, 2017].

Цифровая трансформация – это не только модернизация устаревших систем и разработка мобильных приложений. Это понятие намного сложнее и многограннее. Главная цель цифровой трансформации состоит в формировании цифрового мышления, которое понимается как согласованный процесс взаимодействия технологий управления и работников организации. В современный период, который именуется как переход к экономике знаний, создается новая парадигма управления персоналом на основе эмерджентности в составе таких компонентов, как взаимовыгодное сотрудничество, развитие культуры работающих, расширение их прав и возможностей для продуктивного применения своих профессиональных навыков и квалификаций. Внутри формирующейся на принципах системного подхода системы управления персоналом каждый сотрудник структурного подразделения (творческой группы) по совокупности располагаемых знаний является по-своему уникальным, и именно это принципиальное отличие дает реальный эффект, приносит ощутимую пользу организации. Таким образом, формируется вовлеченность персонала в трудовую деятельность, которая наряду с выполнением должностных обязанностей захватывает также процессы рекрутинга, адаптации, обучения работников в целях развития их профессиональных качеств и когнитивных способностей.

Существует мнение, что применительно к управлению кадровым потенциалом цифровая трансформация не предполагает существенных по объему материальных затрат на внедрение специальных инновационных технологий. Именно поэтому в центре внимания ведущих менеджеров должна находиться работа по перманентному совершенствованию системы мотивации сотрудников организации.

Для современного периода характерно снижение “человеческой” доли рабочих часов и, соответственно, рост в них “машинной” доли, что ожидаемо ведет к сокращению численности персонала. В результате применения инновационных технологий труд работника частично замещается (“механизируется”), но одновременно дополняется новыми функциями преимущественно креативного, творческого характера. В этой связи высокую актуальность приобретает системный подход к выбору методов и средств мотивации персонала. Для высшего менеджмента каждой организации мотивация есть способ повышения производительности труда, а данный показатель, как известно, становится ключевым в стремлении занять прочные позиции на субнациональных и внешних рынках товаров и услуг. Мотивация – это совокупность стимулов, которые выстраиваются в систему целевых ориентиров и служат векторами для определения поведения каждого сотрудника и всего коллектива организации. Как показывает опыт, стимулирование работников в ряде случаев ведется бессистемно и зависит от некоторых факторов: объективных (например, от обеспечения организации финансовыми ресурсами) и субъективных (личностных). Однако, при квалифицированном менеджменте система мотивационных стимулов становится одним из элементов более общей системы, а именно – кадровой политики организации.

В условиях цифровизации человеческая деятельность приобретает творческий, креативный характер. Вследствие этого целесообразным становится применение системного подхода к вознаграждению персонала за достигнутые результаты в материальной (финансовой, монетарной) и моральной формах. На практике эти меры способствуют повышению трудовой активности работников, а также развитию способов по привлечению (рекрутингу) квалифицированных специалистов и их удержанию в организации.

Формы мотивации персонала весьма различны и могут существенно варьироваться. В их состав традиционно входят заработная плата, система льгот внутри организации, а именно: премирование, доплаты за квалификацию и стаж, оплата проезда до места работы и обратно, страхование здоровья и др. Однако моральное поощрение работников, которое иногда упускается из виду, также целесообразно строить на системной основе. В настоящее время получил распространение «социальный пакет». Он формируется каждым работодателем на добровольной основе и содержит гарантированный перечень благ, предоставляемых персоналу и может учитывать отраслевую специфику деятельности компании, фирмы, предприятия. Это создает основания для позиционирования организации

на региональных рынках в целях поиска и привлечения перспективных высококвалифицированных специалистов со стороны. В целом, системная кадровая деятельность способствует созданию привлекательного имиджа организации у бизнес-партнеров и общественности. Задачи построения экономики знаний требуют видения долгосрочных перспектив подготовки кадров тех профессий и квалификаций, которые предполагаются востребованными в будущем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванов О.И. Человеческий потенциал (формирование, развитие, использование) / ИПрЭ РАН. СПбГУ. – СПб.: Скифия-принт, 2013. – 336 с.
2. 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.
3. Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021. – 216 с.
4. Формула HR-решений сложных проблем и генерации гениальных идей: сборник научных трудов Всероссийского конкурса научных работ-эссе (Белгород, 13 апреля, 2017 г.) / отв. ред. Л.А. Третьякова, Т.А. Власова, Т.В. Целютина. – Белгород: ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 281 с.

Москаленко А.В.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Moskalenko A.V.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

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

Voloshin A.I.,

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

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ЭКОСИСТЕМА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

THE ENTREPRENEURIAL ECOSYSTEM OF THE MODERN ECONOMY

Аннотация В статье анализируются теоретические аспекты формирования и развития предпринимательских экосистем. Авторами предложено и обосновано авторское понимание категории "предпринимательские экосистемы", исследованы присущие ей характеристики и составные элементы, связующим звеном которых является активное взаимодействие всех субъектов предпринимательской экосистемы на постоянной основе.

Ключевые слова: экосистема, предпринимательство, предпринимательская экосистема, развитие, бизнес, анализ, исследование

Annotation The article analyzes the theoretical aspects of the formation and development of entrepreneurial ecosystems. The authors proposed and substantiated the author's understanding of the category of "entrepreneurial ecosystems", investigated its inherent characteristics and constituent elements, the connecting link of which is the active interaction of all subjects of the entrepreneurial ecosystem on an ongoing basis.

Keywords: ecosystem, entrepreneurial, entrepreneurial ecosystem, development, business, analysis, research

Наиболее важными тенденциями современного социального развития являются экономическая конвергенция и цифровизация. Именно их взаимодействие создает новые возможности для повышения конкурентоспособности и эффективности в рамках совместного бизнеса представителей различных сегментов и секторов экономики. Экосистема становится основной институциональной и организационной формой ведения бизнеса в рамках межотраслевой экономической конвергенции под влиянием цифровизации.

Концепция предпринимательских экосистем восходит к последнему десятилетию и, несмотря на свою новизну, привлекла внимание многих ученых. Такой интерес связан с тем, что традиционное кластерное развитие экономики, где ключевым звеном было регулирование кластерного развития государством, отходит на второй план, а наибольшую эффективность приносит естественное развитие экономики, через взаимодействие всех хозяйствующих субъектов. Сегодня существует большое количество сторонников теории предпринимательских экосистем и множество определений этого явления.

В литературе по предпринимательским экосистемам представлено большое количество подходов к пониманию их структуры и основных элементов. Различные

количественные и качественные показатели можно найти в разных источниках. Например, Нек выделил всего 4 компонента, а его последователь, канадский ученый Коэн, уже семь.

Суммируя все вышеупомянутые концепции структур и исследований, мы можем выделить несколько ключевых элементов, которые присутствуют в структуре предпринимательской экосистемы:

- система поддержки бизнеса, состоящая из различных акселераторов и инкубационных программ, услуг экспертов и наставников, юридических и налоговых фирм, способствующая оптимизации времени, затрат и усилий для развития бизнеса;
- человеческий капитал, состоящий из квалифицированных сотрудников, выпускников, а также профессионалов бизнеса;
- финансовые ресурсы, которые предоставляют компаниям гранты, займы и долгосрочное финансирование, поддержка предпринимательских инициатив на ранних и поздних стадиях, присутствие представителей финансовых департаментов, венчурных фондов, сообществ бизнес-ангелов и инвесторов в регионе;
- региональная политика, направленная на развитие предпринимательства в регионе путем создания необходимых материально-технических условий для ведения бизнеса, эффективной законодательной, налоговой и нормативной базы, научно-исследовательских институтов и университетов;
- предпринимательская культура, которая способствует предпринимательскому энтузиазму среди местных жителей;
- развитая инфраструктура, обеспечивающая быстрый доступ ко всем необходимым ресурсам для обеспечения жизнедеятельности бизнеса.

Связующим звеном перечисленных элементов должно быть постоянное взаимодействие всех субъектов предпринимательской экосистемы и свобода перемещения информации, что подразумевает наличие широких каналов доступа к различным данным или знаниям, генерируемым в рамках экосистемы.

Функционируя гармонично и сообща, как единый механизм, элементы предпринимательской экосистемы могут создать все условия для развития экономики и благосостояния общества.

Вопрос оценки развития предпринимательской экосистемы достаточно сложен, поскольку анализ литературы показал, что на сегодняшний день не существует единого подхода к определению ее ключевых показателей. Таким образом, не существует единой методологии оценки воздействия отдельных компонентов на экосистему в целом, и различные исследователи предлагают свои собственные конкретные показатели. Однако, прежде чем определять существующие подходы к оценке предпринимательских экосистем, следует задаться вопросом, зачем проводится этот анализ.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Баджо Р., Шерешева М. Ю. Сетевой подход в экономике и управлении: междисциплинарный характер. М. - 2019. – 324 с.

Муляр В.В., Стаценко Е.В.

*магистр 2 года обучения, направление
38.04.01 «Экономика», направленность
«Экономика предприятий и организаций»
к.э.н., доцент экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И.Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Mulyar V.V.,

*master's student 2 years of study, direction
38.04.01 "Economics", orientation
"Economics of enterprises and
organizations"*

Statsenko E.V.,

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

ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

MAIN RESULTS OF DEVELOPMENT RETAIL TRADE IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация. В работе представлена характеристика структуры оборота розничной торговли в Республике Крым по признакам: форма торговли, группа реализуемых товаров и услуг, форма собственности субъектов хозяйствования в торговле, количество объектов розничной торговли и общественного питания, что позволило выявить основные тенденции развития розничной торговли в регионе и направления развития креативного потенциала в анализируемой сфере.

Ключевые слова: оборот розничной торговли, креативные технологии в торговле, оборот продовольственных продуктов, оборот непродовольственных продуктов, маркетплейсы.

Annotation. The paper presents a characteristic structure of retail trade turnover in the Republic of Crimea on the basis of: the form trade, the group goods and services sold, the form of ownership business entities in trade, the number of retail and public catering facilities, which made it possible to identify the main trends in the development of retail trade in the region and directions development of creative potential in the analyzed area.

Keywords: retail trade turnover, creative technologies in trade, food products turnover, non-food products turnover, marketplaces.

Торговля товарами и услугами населению Республики Крым является стратегически важным направлением развития региона, поскольку формирует 13,1% внутреннего регионального продукта в 2021 году, уступая лишь доле промышленности. При этом в 2020 году в торговле занято 174,8 тыс. человек, что составляет 20,7% всех занятых Республики Крым. В структуре оборота торговли наибольшая доля в 2016-2020 годах принадлежит обороту розничной торговли – 45,7% в 2020 году, однако значение показателя снизилось на 3,1% по сравнению со значением 2016 года в связи с увеличением доли оборота оптовой торговли. Для характеристики структуры оборота розничной торговли в Республике Крым были использованы признаки: форма торговли, группа реализуемых товаров и услуг, форма собственности субъектов хозяйствования в торговле, количество объектов розничной торговли и общественного питания и установлено, что в сфере торговли региона преобладает

частная форма собственности (85,5% в 2020 году) и продажа товаров в сетевых магазинах, торгующих организациях (87,8% в 2020 году), (рисунок 1). При этом в течение 2016-2020 гг сокращается доля предприятий розничной торговли с частной формой собственности в среднем на 1,3% в год и увеличивается доля предприятий розничной торговли смешанной формы собственности (в среднем на 21,5 % в год).



Рисунок 1 – Структура оборота розничной торговли в Республике Крым по форме торговли и форме собственности, 2016-2020 гг, % от общего объема оборота розничной торговли
Источник: составлено автором по данным [2].

В сфере розничной торговли Республики Крым продолжается переход субъектов хозяйствования от продаж на розничных рынках (с 27,2% в 2016 году до 12,2% в 2020 году) к торговле в супермаркетах, собственных магазинах, маркетплейсах и др., (с 72,8% в 2016 году до 87,8% в 2020 году). В связи с этим растет уровень индивидуализации торговых организаций и конкуренции между ними, происходит развитие креативного потенциала в сфере торговли. Так, в 2022 году 57% всех объектов розничной торговли и общественного питания Республики Крым составляют магазины, среди которых наибольшее количество специализированных непродовольственных магазинов (5400 единиц) и минимаркетов (4234 единицы), (рисунок 2).

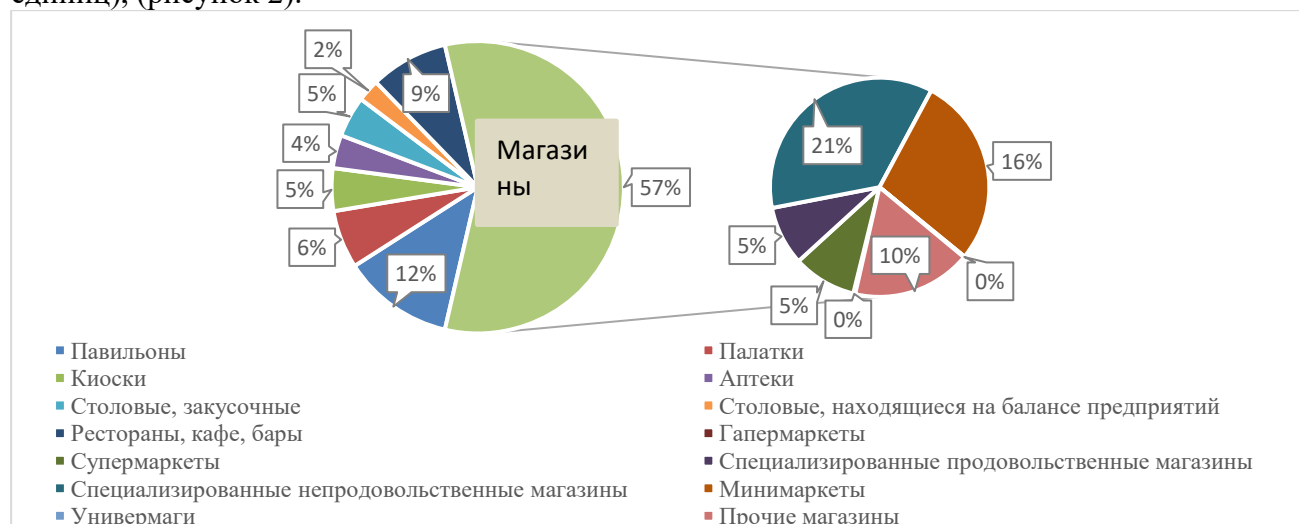


Рисунок 2 – Количество объектов розничной торговли и общественного питания в 2022 г, ед. Источник: составлено автором по данным [3].

В период с 2016 по 2019 года активно развивается продажа товаров через информационно-телекоммуникационную сеть «Интернет» преимущественно с использованием маркетплейсов, поскольку прирост оборота торговли в данной категории в среднем увеличивается двукратно каждый год (рисунок 3). Характеризуя товарную структуру розничной торговли, отметим превышение доли непродовольственных товаров (52,2% в 2020 году) над долей продовольственных товаров, напитков и табачных изделий (47,8% в 2020 году), (рисунок 3).

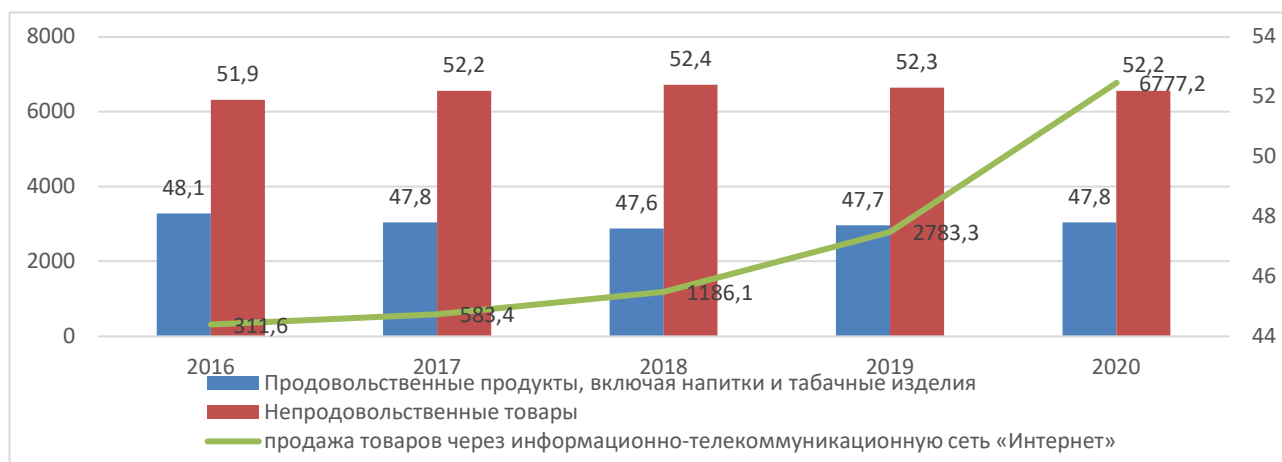


Рисунок 3 - Структура оборота розничной торговли в Республике Крым по группам реализуемых товаров, 2016-2020 гг, % от общего объема оборота розничной торговли

Источник: составлено автором по данным [2].

Наибольший удельный вес в группе продовольственных товаров, напитков и табачных изделий в 2016-2019 годах занимает продажа алкогольных напитков (10,74% оборота розничной торговли в 2019 году), а также мяса животных, птицы, рыбы. При этом доля продаж алкогольных напитков в обороте розничной торговли увеличивается в среднем на 9,01% в год, а доля продаж мяса животных, птицы, рыбы сокращается в среднем на 6,1 % в год.

Из непродовольственных товаров жители Республики Крым и гости полуострова больше всего приобретают топливо различных видов (увеличение доли показателя в структуре розничного товарооборота на 5,1% в 2019 году по сравнению с 2016 годом), а также лекарственные средства, на приобретение которых приходится 9,5% розничного товарооборота региона. Таким образом, основными группами товаров, которые реализуются на территории Республики Крым, являются алкогольные напитки, мясо животных, птица, рыба, топливо и лекарственные средства, что негативным образом характеризует потребительские предпочтения населения региона и состояние его здоровья и определяет специализацию предприятий розничной торговли.

Развитие отрасли торговли и услуг населению Республики Крым должно быть основано на внедрении креативных технологий в торговле, таких как создание и развитие маркетплейсов, мобильных сервисов, механизмов гибкого ценообразования, информационных технологий, позволяющих автоматизировать и оптимизировать бизнес-процессы (логистика, управление запасами, ассортиментом и др.) и взаимоотношения с клиентами. Это позволит контролировать бизнес-процессы в торговле, повысить финансовый результат субъектов хозяйствования в отрасли и приведет к ускорению перехода отрасли от старого технологического уклада к формированию креативной торговой индустрии.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Республика Крым в цифрах. 2020: Крат.стат.сб./Крымстат. - С., 2021 - 226 с.
2. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Р32 Стат. сб. / Росстат. – М., 2021. – 1112 с.
3. Розничная торговля и общественное питание. - [Электронный ресурс] // Федеральная служба государственной статистики: офиц. сайт. – Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/statistics/roznichnayatorgovlya>

Мурасов С. Д., Кирильчук С. П.
аспирант 2 курса направления подготовки
38.06.01 «Экономика»,
д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономики предприятия,
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Murasov S. D.,
postgraduate student of the 2nd year of training
38.06.01 «Economics»,
Kirilchuk S. P.,
Doctor of Economics, Professor, Head of
Department the economy of the enterprise,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ УСЛУГ РЕАЛИЗАЦИИ ТОРГОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ

METHODS OF ASSESSING THE COMPETITIVENESS OF MANUFACTURERS OF SERVICES FOR THE SALE OF COMMERCIAL EQUIPMENT

Аннотация: в статье сформулированы концептуальные положения, раскрывающие необходимость оценки конкурентоспособности производителей услуг в торговле. Основываясь на анализе и обобщении научных трудов отечественных ученых выделены основные методы оценки и обоснована целесообразность внедрения комплексного подхода к оценке конкурентоспособности торговых предприятий.

Ключевые слова: конкурентоспособность производителей услуг, методы оценки, SWOT-анализ, экспертная оценка.

Annotation: The article formulates conceptual provisions that reveal the need to assess the competitiveness of service producers in trade. Based on the analysis and generalization of scientific works of domestic scientists, the main evaluation methods are identified and the expediency of introducing an integrated approach to assessing the competitiveness of trading enterprises is justified.

Keywords: competitiveness of service providers, assessment methods, SWOT analysis, expert assessment.

Анализ экономической литературы свидетельствует о неоднозначности методологических подходов к изучению конкурентоспособности, которые определяют и множественность используемых методов ее оценки. Итак, в настоящее время существует ряд методов оценки конкурентоспособности предприятий. Среди множества подходов можно выделить два основных – количественный и качественный.

Количественные методы оценки конкурентоспособности, как правило, связаны с расчетом индексов, прежде всего интегральных, предназначенных для оценки состояния ряда основных показателей, отражающих отдельные стороны конкурентоспособности, с последующим их объединением в агрегированный показатель. Они основаны на использовании различных коэффициентов для анализа производственной деятельности, финансового положения, эффективности инвестиций и других, при этом показатели весьма разнообразны. Рекомендуется использовать следующие количественные параметры: экономический потенциал и производительность; уровень управления; производственный и сбытовой потенциалы, свидетельствующие о способности предприятия производить и реализовывать тот или иной товар в необходимых количествах в требуемые сроки;

исследовательский потенциал; финансовое положение. В то же время, метод комплексной оценки основан на показателях эффективности производственной деятельности предприятия; финансовое положение; эффективность организации маркетинга и продвижения товаров на рынке; конкурентоспособность продукта; деловая активность. Коэффициент конкурентоспособности предприятия рассчитывается как сумма произведений значения того или иного критерия на его весовой коэффициент.

Качественные методы не связаны с количественными расчетами, а основаны на экспертных оценках. Наиболее универсальным и оперативным методом оценки конкурентоспособности предприятия является SWOT-анализ, позволяющий наиболее полно сопоставить показатели конкурентоспособности субъекта рынка с аналогичными показателями конкурентов, выявить и оценить собственные сильные и слабые стороны, а также а также сильные и слабые стороны ваших конкурентов.

При сложности состава и структуры ключевых компетенций, предприятия сталкиваются с необходимостью оценки конкурентоспособности компании с учетом всего комплекса ее функций и долгосрочных целей. В связи с этим, Boston Consulting Group (BCG) в 1960 году в качестве инструмента анализа предложила матричную модель оценки конкурентоспособности хозяйствующих субъектов - матрицу роста - доли. Этот метод основан на оценке маркетинговой стратегии предприятия на основе построения матрицы конкурентных стратегий. В основе методики лежит анализ конкурентоспособности предприятия на основе жизненного цикла продукции предприятия и показателей роста спроса и доли рынка по сравнению с долей ведущего конкурента [1, с. 364].

Упомянутый выше метод дает возможность оценить конкурентоспособность производителей услуг в торговле, разработать стратегию приоритетных действий и определить специфику развития конкурентной ситуации. Основным преимуществом данного метода является высокая репрезентативность оценки, но при предоставлении актуальной и реалистичной информации об объемах продаж и пропорциональном сегментировании рынка конкурентов. Выделяют два основных недостатка данного метода:

- исключение анализа и определения причин происходящего, что увеличивает сложность принятия правильных управленческих изменений;
- обязательное наличие достоверной маркетинговой информации, которая требует реализации соответствующих исследований.

Многие экономисты относят метод SWOT-анализа, разработанный К. Эндрюсом, к матричным методам. Классический SWOT-анализ предполагает определение сильных и слабых сторон, внутренней среды предприятия, потенциальных угроз и благоприятных возможностей внешней среды. Форма представления результатов такого анализа – табличное (матричное) представление сильных и слабых сторон, а также возможности и угрозы среды предприятия. Выявление сильных и слабых сторон предприятия, безусловно, близко по объему к анализу конкурентоспособности предприятия, однако, SWOT-анализ является скорее экономическим инструментом планирования стратегии предприятия и позволяет оценить конкурентную среду предприятия, а не его конкурентоспособность» [2, с. 134].

Выделение методов оценки конкурентоспособности предприятий, основанных на теории эффективной конкуренции (операционных методов) в качестве самостоятельного инструмента оценки конкурентоспособности субъектов хозяйствования, произошло как развитие инструментария матричных моделей стратегического планирования. Суть подхода заключается в оценке способности предприятия обеспечить конкурентоспособность. Каждая способность предприятия к достижению конкурентных преимуществ, сформулированная в ходе предварительного анализа, оценивается экспертами с точки зрения имеющихся ресурсов.

С помощью количественных методов можно провести объективную оценку конкурентоспособности торгового предприятия, при этом в преобладающем большинстве ситуаций данные методы основываются на анализе факторов, которые определяют конкурентоспособность хозяйствующих субъектов, а их перечень является субъективным и финализированным [3]. Стоит отметить, что совокупность факторов конкурентоспособности

торгового предприятия является открытой и большое количество элементов данной системы неоднородно, что указывает на недостаточную адекватность полученной оценки [4, с. 47].

Качественным методам оценки конкурентоспособности производителей услуг в торговле не свойственна научная строгость, также они достаточно гибки и, анализируя актуальную и достоверную информацию, дают возможность оценивать факты, а не абстрактные цифры. Существенным недостатком данной группы методов является субъективизм и условность, хотя в ряде ситуаций их использование необходимо и очень эффективно.

Важно отметить, что ни один из рассмотренных методов оценки конкурентоспособности торговых предприятий, реализующих услуги, не нашел широкого и однозначного применения в практике экономического анализа. На основании чего, можно сделать вывод, что универсальной методики комплексной оценки конкурентоспособности торговых предприятий до сих пор не выработано. Обобщая результаты исследования методов и критериев оценки конкурентоспособности, видим, что общим недостатком всех методов является наличие субъективизма, так как не все параметры, которые используются при оценке по каждому методу, поддаются количественной оценке.

На основании выше проанализированного, можно констатировать, что в настоящее время не существует единой методики комплексной количественной оценки конкурентоспособности торговых предприятий, реализующих услуги, необходимость в которой становится все более актуальной в условиях распространения цифровизации экономики сферы услуг.

Следует отметить, что совершенных универсальных методов оценки конкурентоспособности производителей услуг реализации торгового оборудования также не существует и выбирать тот или иной метод оценки необходимо исходя из конкретных производственных целей, для которых проводится оценка.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Арлашкина Н.Н., Бром А.Е., Гайфутдинова О.С., Гамбург А.В., Горбачев Н.И. Методология планирования инновационного развития экономических систем. / Арлашкина Н.Н., Бром А.Е., Гайфутдинова О.С., Гамбург А.В., Горбачев Н.И. – Санкт-Петербург: Изд-во СПбПУ, 2015. – 772 с.
2. Драган О. И. Управление конкурентоспособностью предприятия: теоретическая аспекты: монография / О. И. Драган. - Москва Дакким, 2016 - 155 с.
3. Кирильчук С.П. Императивы оценки конкурентоспособности торговых предприятий в Республике Крым / С.П. Кирильчук, С.Д. Мурасов // Учёные записки Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского. Экономика и управление.- 2021. -Том 7. №1. – С.70-85. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=45635620>. – Дата обращения: 10.10.2022.
4. Печенкин А. Об оценке конкурентоспособности товаров и производителей / А. Печенкин, В. Фомин // Маркетинг. – 2020. – № 2. – 124 с.

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.,

4rd year student, 31.05.01 General medicine

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

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

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. Изучена сущность медицинских услуг, определено их место в системе общественных благ. Проведена классификация медицинских услуг по определенным признакам и выделены их характеристики, которые могут стать основанием для определения видов, объемов, порядка и условий оказания бесплатной гарантированной государством медицинской помощи и внедрения прогрессивных методов оказания медицинской помощи. финансирование (оплата) медицинских услуг.

Ключевые слова: система здравоохранения, медицинские услуги, прогрессивные методы, инновации, финансирование, цифровизация здравоохранения, социально-экономические преобразования.

Annotation. The fundamentals of medical services are studied, their place in the system of public goods is determined. The classification of medical services according to certain characteristics is carried out and their characteristics are highlighted, which can become the basis for determining the types, volumes, procedure and conditions for the provision of free state-guaranteed medical care and the introduction of progressive methods of medical care. financing (payment) of medical services.

Keywords: healthcare system, medical services, progressive methods, innovations, financing, digitalization of healthcare, socio-economic transformations.

Сфера здравоохранения, производящая специфический продукт – медицинские услуги, относится к общей системе экономических отношений. При этом его роль постоянно возрастает, так как в условиях научно-технического прогресса и развития инновационных технологий здоровье занимает одну из главных позиций в обеспечении эффективности общественного воспроизводства. Система здравоохранения России, наделенная техническим, кадровым и финансовым потенциалом, оказалась не в состоянии обеспечить реализацию конституционных прав граждан в сфере оказания медицинской помощи, удовлетворение потребностей общества и пользователей медицинских услуг.

Социально-экономические реформы не сопровождались определенными преобразованиями в сфере здравоохранения, что привело к его нынешнему неудовлетворительному состоянию, неспособности адаптироваться к условиям

цифровизации экономики, неспособности обеспечить должный уровень качества и доступности медицинской помощи. забота о населении и игнорирование тенденций развития здравоохранения и медицинской помощи.

Несмотря на заложенные отечественным законодательством основы для формирования в стране системы социальных гарантий, отвечающей потребностям цивилизованной рыночной экономики, на практике сегодня говорить о полной реализации государством социальных гарантийных функций в сфере здравоохранения преждевременно. Основной причиной такого положения является отсутствие процедур и условий для оказания гарантированной государством бесплатной медицинской помощи.

Изложенное актуализируется изучением сущности и классификации медицинских услуг, что может стать основанием для определения видов, объемов, порядка и условий оказания бесплатной медицинской помощи, гарантированной государством, и внедрения прогрессивных методов финансирования сферы здравоохранения. Исходя из этого, целью статьи являются определение сущности и особенностей медицинских услуг, выявление источников и особенностей финансирования различных групп медицинских услуг.

Материалы и результаты. Многие исследователи А.И. Вялков [1] и др. считают, что неудовлетворенность пациентов качеством медицинской помощи, ее оперативностью и доступностью является одним из недостатков в организации и управлении отечественной системой здравоохранения. Поэтому одним из приоритетов реформирования системы здравоохранения является обеспечение качества медицинской помощи населению и повышение ее эффективности. В России ситуация складывается таким образом, что единые стандарты оказания медицинской помощи еще не введены, а потому нет определения стандартов качества медицинских услуг, которые должен соблюдать каждый пациент. Получать. Данная проблема должна решаться путем разработки и принятия единых государственных стандартов оказания медицинских услуг пациентам, в частности путем определения размеров, качества и условий бесплатной гарантированной государством медицинской помощи.

Медицинские услуги являются объективно необходимым элементом конечного потребления в цивилизованном обществе, при этом медицинские услуги являются не обычным рыночным продуктом, производство и потребление которого определяются соотношением платежеспособности спроса и предложения, а общественным благом, которое должны быть платежеспособный или нет [1, 3].

На наш взгляд, нельзя сказать, что здравоохранение не может и не должно развиваться по законам рыночной экономики. Именно в условиях рыночных отношений появляются предпосылки для коренных изменений в организации ухода. В настоящее время рыночные отношения не могут быть распространены на всю систему медицинской помощи [4]. Да, «медицинская помощь» – это конечный результат бесплатной медицины, а «медицинские услуги» – продукт или товар платной медицины [5].

Изучение того, как работает рыночная экономика, показывает, что социальный сектор вносит значительный вклад в увеличение национального дохода через социальные услуги населению. Услуги представляют собой отдельные независимые потребительские активы, которые имеют издержки и цены. Иными словами, с экономической точки зрения услуги являются такими же продуктами труда, как и материальные блага. Одни из них потребитель получает в обмен на денежные средства, другие - в его распоряжение при возникновении потребности, которая может быть удовлетворена безвозмездно для потребителя [6, 7].

В условиях рыночной экономики медицинская услуга выступает как специфический специальный товар, обладающий определенными характеристиками. Хотя существуют многочисленные классификации медицинских услуг (например, по характеру, по уровням оказания медицинской помощи и др.). По источникам финансирования можно выделить медицинские услуги, получение которых для пользователя будет платным или бесплатным.

Все медицинские услуги можно разделить на четыре группы [8]:

- базовые медицинские льготы, т.е. льготы, финансируемые из бюджета или за счет обязательного медицинского страхования;
- платные медицинские услуги, т.е. услуги, финансируемые за счет средств конкретной

организации и предназначенные для работников этой организации (данные услуги могут оказываться также в рамках добровольного медицинского страхования);

Медицинская служба функционирует как специфическая: платные медицинские услуги, т.е. ЧАС. Услуги, которые пациент оплачивает полностью из собственных средств после оказания этих услуг; специальная медицинская помощь – комплекс услуг, финансирование которых по целевому назначению осуществляется только за счет бюджетных средств [9].

Р. Аббинг, Дж. Мабиала, И. А. Сухарева и др. отмечают, что прежде, чем отдавать предпочтение государству в оказании той или иной услуги, следует учитывать тот факт, что решение зависит от выбора имеющихся инструментов, может зависеть от государства и обращать внимание на административные расходы, разнообразие вкусов, цели перераспределения и т. д. Если при частном предоставлении общественных благ выбор в пользу определенного товара делает сам потребитель, то при государственном обеспечении такие задачи должны решаться в состоянии [9, 10].

Современные тенденции развития здравоохранения требуют государственного регулирования и эффективной экономической политики, ориентированной в рыночных условиях на потребности государства и населения как потребителей медицинских услуг и налогоплательщиков. При выборе социальной политики и разработке модели организации финансирования здравоохранения государство должно учитывать особенности медицинских услуг, их место в системе общественных благ, традиции, обычаи, потребности населения и условия оказания медицинской помощи. Сервисы.

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. (1998) 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. 1(49), p.205.
9. Mabilia G., Sukhareva I.A. et al (2021) Dynamic trends of socio-economic consequences of the COVID-19 pandemic. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Russia. Krasnoyarsk, pp 71-82.
10. Мабиала Ж., Чикая М.С.Б. Обзор методов и подходов к регулированию экосистем в современных обществах / Ж. Мабиала, М.С.Б. Чикая // Сборник трудов международной научно-практической конференции. Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 678-680.

Мусрединова Э.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Musredinova E. R.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

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

Voloshin A.I.,

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

ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

ECOSYSTEM APPROACH IN THE CONTEXT OF MODERN ECONOMIC DEVELOPMENT

Аннотация: Рассмотрены фундаментальные особенности экосистемного подхода в контексте развития современной экономики. Проанализированы современные тенденции и подходы к определению экономических экосистем, аспекты и направления экосистемной концепции. Выявлены основные сложности в применении экосистемного подхода в современной экономике.

Ключевые слова: экосистема, экосистемный подход, современная экономика, экономические отношения, экономический субъект (актор), анализ.

Annotation: Fundamental features of the ecosystem approach in the context of modern economic development are considered. Modern trends and approaches to the definition of economic ecosystems, the aspects and directions of the ecosystem concept are analyzed. The main difficulties in the application of the ecosystem approach in the modern economy are revealed.

Keywords: ecosystem, ecosystem approach, modern economy, economic relations, economic subject (actor), analysis.

Современные глобальные тенденции приводят к росту взаимозависимости экономических субъектов, повышению нестабильности внешней социально-экономической среды, к ограничению ресурсов и обострению глобальных проблем. Все эти тенденции значительно усложняют взаимодействие субъектов экономических отношений и побуждают их к поиску новых форм организации своего бизнеса, совместному созданию ценностей и конкурентным решениям.

В настоящее время многие научные подходы к изучению социально-экономических отношений, такие как институциональный, эволюционный, пространственный, структурно-функциональный и др., не учитывают полностью все нюансы взаимодействия субъектов (акторов) хозяйствования. В связи с этим возникает необходимость создания нового подхода для оценивания современных экономических отношений. Многие российские и зарубежные авторы предлагают экосистемный подход, который позволяет комплексно изучать объект исследования во всем многообразии его внутренних взаимосвязей и взаимодействий с внешней средой, интегрировать методологию других подходов, оценивать альтернативные

способы реализации природоподобных технологий для обеспечения жизнестойкости систем и общественного прогресса на долгосрочную перспективу.

Одним из ключевых понятий в экосистемном подходе является определение «экосистема». В коллективной монографии Южного федерального университета, экосистема рассматривается, как относительно устойчивое экономическое образование, объединяющее экономические субъекты, межсубъектные отношения, процессы и т.д. на основе общности технологических, локационных, функциональных, финансовых, социальных и/или других существенных признаков [1, с. 16].

Использование понятия «экосистема» и экосистемного подхода в экономике началось с М. Ротшильда, который рассматривал сетевые взаимодействия между объектами внутри экономической системы и влияние на них инновационных и технологических условий среды. Кроме М. Ротшильда, Дж. Мур описывал «экономическую экосистему как общность потребителей и производителей, выступающих в качестве взаимосвязанных друг с другом и взаимодополняющих друг друга субъектов» [2, с. 7]. Развивая эту гипотезу, многие зарубежные исследователи экосистем Д. Дж. Тис, К.Е. Хельфат, Р.С. Раубичек, также как и отечественные В.П. Романов, Б.А. Ахмадеев, Н.З. Солодилова, Р.И. Маликов, К.Е. Гришин и др., придерживались различных аспектов и моделей экосистем в современной экономике.

В результате анализа литературных источников, можно сделать вывод, что существуют четыре аспекта изучения экосистем в контексте развития современной экономики: неоклассический аспект, направленный на изучение поведения объектов, которые входят в экосистему или тесно связаны с ней; институциональный аспект, который направлен на изучение внешнего и внутреннего экономического пространства; эволюционный аспект, который занимается изучением объективных процессов и тенденций трансформации экономической среды; системный аспект, направленный на комплексный анализ функционирования и взаимодействия экономических объектов и процессов в рамках экосистемы [1, с. 21].

В экономических исследованиях экосистемный подход применяется на различных уровнях: локальном, отраслевом, региональном и др. В зависимости от уровня и сферы применения экосистемного подхода (банковская сфера, система образования, региональное предпринимательство, инновационное развитие, цифровые платформы и т.д.) исследователями выделяются разновидности экономических экосистем.

На основании библиографического анализа можно выделить следующие направления применения экосистемной концепции: экосистема бизнеса, инновационная экосистема, промышленная экосистема, финансовая экосистема, экосистема на основе платформ, предпринимательская экосистема, цифровая экосистема, информационно-технологические экосистемы и т.д. [3].

Исходя из изучения данных направлений, можно сформулировать следующее определение «экономическая экосистема». Это сложная динамическая система, в которой большое количество участников сотрудничают и координируют свои действия для взаимной выгоды и активно взаимодействуют с внешней средой в процессах обмена ресурсами, производства продукции, востребованной обществом, и совместных конкурентных действий. А основной целью экономической экосистемы является удовлетворение потребностей общества и обеспечение собственной долгосрочной устойчивости и сбалансированного функционирования.

Тем не менее, не все эксперты сходятся во мнении, что распространение экосистемного подхода на различные сферы экономики требует серьезной перестройки экономической теории, преобразования экономической политики, модернизации методов управления экономикой и трансформации народнохозяйственных процессов на всех стадиях управления.

Вместе с тем, нельзя не заметить, что применение экосистемного подхода в современной экономике сталкивается и с рядом ограничений, в частности развитие теоретических положений, необходимых для исследования видов и характера взаимодействия акторов внутри экосистем; совершенствование инструментов и методов

управления экосистемами; развитие методов оценки функционирования экономических систем и определения границ рациональности самой экосистемы.

Таким образом, проведенное исследование позволило систематизировать научные знания об экосистемном подходе в контексте развития современной экономики. В результате систематизации данных изученной литературы установлено, что экосистемный подход, как современный исследовательский способ изучения сложных саморазвивающихся экономических систем, объединяет методологию и понятия из разных сфер жизни. Он позволяет по-современному взглянуть на устройство экономических систем разного уровня, переосмыслить их структуру и связи, улучшить методы и формы осуществления экономической деятельности и взаимодействия различных экономических акторов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экосистемы в пространстве новой экономики : монография / науч. ред.: М.А. Боровская, Г.Б. Клейнер, Н.Н. Лябах, М.А. Масыч, Л.Г. Матвеева, И.К. Шевченко; Южный федеральный университет. — Ростов-на-Дону ; Таганрог : Издательство Южного федерального университета, 2020. — 788 с. — URL: https://kleiner.ru/wp-content/uploads/2022/01/elibrary_46223774_13912179.pdf
2. Третьякова Е. А., Фрейман Е. Н. Экосистемный подход в современных экономических исследованиях / Е.А. Третьякова, Е.Н. Фрейман // Вопросы управления. — 2022. — № 1 (74). — С. 6–20. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekosistemnyy-podhod-v-sovremennyh-ekonomicheskikh-issledovaniyah>
3. Раменская Л. А. Применение концепции экосистем в экономико-управленческих исследованиях / Л.А. Раменская // Управленец. — 2020. — Т. 11, № 4. — С. 16–28. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-ekosistem-v-ekonomiko-upravlencheskikh-issledovaniyah>

Наливайченко Е.В.

*д.э.н., проф., профессор кафедры
экономики предприятия*

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

Nalivaychenko E.V.,

*PhD, Professor of Enterprise
Economics Department*

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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРИБЫЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES ON THE PROFITABILITY OF ORGANIZATIONS IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: представлена динамика и основные тренды использования цифровых технологий в деятельности организаций Республики Крым; на основе исследования показателей использования Интернета в коммерческих целях и прибыльности организаций сделан вывод о расширении использования цифровых технологий как инновационном факторе роста прибыльности.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, прибыльность организаций.

Annotation: there are presented the dynamics and main trends of the digital technologies using in the activities of organizations of the Republic of Crimea; based on the study of Internet using indicators for commercial purposes and the profitability of organizations, a conclusion is made about the expansion of the digital technologies using as an innovative factor of profitability growth.

Keywords: digitalization, digital technologies, profitability of organizations.

В современных условиях глобального перехода к новому технологическому укладу происходит становление цифровой инфраструктуры, обеспечивающей эффективный переход информационно-коммуникационных мощностей с аналоговой основы на цифровую. В контексте максимизации прибыли акцент при функционировании организаций всех сфер экономики переходит на цифровизацию процессов производства и управления. В этой связи актуальным является исследование влияния цифровых технологий на прибыльность организаций Республики Крым.

Анализируя динамику использования цифровых технологий в деятельности организаций Крыма, представленную в таблице 1, необходимо отметить расширение использования в 2016 – 2020 гг. интранета, т.е. обеспечения доступа сотрудников к корпоративным информационным цифровым ресурсам, и экстранета – частичного доступа внешних пользователей к корпоративным данным, а также использования организациями операционных систем с открытым исходным кодом, предоставляемых третьей стороной.

В то же время, в общем числе обследованных организаций наблюдается снижение использования персональных компьютеров, серверов, локальных вычислительных сетей, что связано с растущим трендом использования ноутбуков, смартфонов и др. портативных персональных устройств, «облачных» сервисов. Так, в 2020 г. количество организаций, использующих информационно-коммуникационные технологии возросло на 9,4 % относительно прошлого года, при этом наибольшее число из них использовало «облачные» сервисы – 780 ед. или 31,1 % (рисунок 1).

Таблица 1 – Динамика показателей использования цифровых технологий в деятельности организаций Республики Крым в 2015 – 2020 гг., в %-х от числа обследованных организаций

Показатель	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.
Удельный вес организаций, использовавших:						
персональные компьютеры	99,4	99,3	100,0	93,9	91,0	70,4
серверы	66,9	46,7	46,9	44,4	43,9	36,6
локальные вычислительные сети	78,6	54,3	56,6	55,2	52,4	42,0
Интернет	98,9	98,2	99,3	93,4	90,8	90,4
Экстранет	16,9	8,7	12,3	13,0	14,0	14,6
Интранет	19,7	15,1	18,2	20,7	18,3	18,4
Удельный вес организаций, имевших веб-сайт в Интернете	57,8	44,9	46,6	44,4	48,4	36,7
Удельный вес организаций, предоставивших выделенные технические средства для мобильного доступа в Интернет своим работникам	26,1	26,3	27,1	27,8	28,0	21,9
Удельный вес организаций, использовавших предоставляемые третьей стороной с открытым исходным кодом операционные системы	21,8	13,9	9,9	16,2	14,5	16,0
Удельный вес организаций, использовавших Интернет для получения отдельных видов государственных услуг	70,6	68,6	82,0	73,8	76,2	60,9

Источник: составлено автором по данным [2, 3]



Рисунок 1 – Количество организаций, использовавших отдельные цифровые технологии в 2020 г., ед.

Источник: составлено автором по данным [3]

Сопоставив показатели использования Интернета в коммерческих целях и прибыльности организаций (таблица 2), можно констатировать, что на фоне снижения предпринимательской Интернет-активности в 2020 г. наблюдалось и падение эффективности хозяйственной деятельности.

Таблица 2 – Показатели использования Интернета в коммерческих целях и прибыльности организаций Республики Крым в 2019 – 2020 гг.

Показатель	2019 г.	2020 г.
Удельный вес организаций, использовавших Интернет в коммерческих целях, в %-х от числа обследованных организаций, из них:	74,8	57,1
предоставление сведений об организации, ее товарах (работах, услугах)	41,5	34,2
получение заказов на выпускаемые организацией товары (работы, услуги, без учета заказов, отправленных по электронной почте)	16,1	15,6
осуществление электронных расчетов с потребителями	22,9	20,5
получение сведений о необходимых товарах (работах, услугах) и их поставщиках	64,8	51,0
размещение заказов на необходимые организации товары (работы, услуги, без учета заказов, отправленных по электронной почте)	39,3	31,2
оплата поставляемых товаров (работ, услуг)	52,0	41,5
Удельный вес прибыльных организаций, в %	64,6	61,9
Уровень рентабельности проданных товаров, продукции, работ, услуг, в % к затратам на производство продаж	4,2	3,7

Источник: составлено автором по данным [1, 3]

Учитывая вышеизложенное, необходимо заключить, что важным инновационным фактором прибыльности организаций Республики Крым является более полное использование потенциала цифровых технологий. Повышению эффективности хозяйственной деятельности во многом способствует развитие информационно-коммуникационной производственной инфраструктуры, что обеспечивается как вложением средств в совершенствование мощностей, так и расширение использования цифровых технологий в коммерческой деятельности.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальная статистика // Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю: официальный сайт [Электронный ресурс]. URL: <https://crimea.gks.ru/ofstatistics> (дата обращения: 17.09.2022).
2. Статистический ежегодник. Республика Крым. 2019: Стат. сб. / Крымстат – г. Симферополь, 2020. – 414 с. [Электронный ресурс]. URL: <https://crimea.gks.ru/storage/mediabank/nalyWncJ/+%D0%95%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%20%D0%B7%D0%B0%202019%20%D0%B3..pdf> (дата обращения: 10.08.2022).
3. Статистический ежегодник. Республика Крым. 2020: Стат. сб. / Крымстат – г. Симферополь, 2021. – 383 с. [Электронный ресурс]. URL: [https://crimea.gks.ru/storage/mediabank/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B5%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%20%D0%B4%D0%BE%D0%BC\(1\).pdf](https://crimea.gks.ru/storage/mediabank/%D0%A1%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9%20%D0%B5%D0%B6%D0%B5%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D1%81%D0%B0%D0%B9%D1%82%20%D0%B4%D0%BE%D0%BC(1).pdf) (дата обращения: 10.08.2022).

N'goma 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*

Н'гома 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

SOME TECHNOLOGICAL ASPECTS OF THE PRODUCTION OF THE KOMBUCHA BEVERAGE BASED ON THE CULTURE LIQUID MEDUSOMYCES GISEVII LINDAU

НЕКОТОРЫЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПРОИЗВОДСТВА НАПИТКА ЧАЙНЫЙ ГРИБ НА ОСНОВЕ КУЛЬТУРАЛЬНОЙ ЖИДКОСТИ MEDUSOMYCES GISEVII LINDAU

Annotation. One of the main goals of the state policy in the field of healthy nutrition of the population in our country is to strengthen and preserve the health of the population, prevent diseases caused by a decrease in the level of physical activity of the population and the state of health. environmental disorders, deterioration of the quality of nutrition, violation of composition and nutrition. One way to solve this problem is to regularly eat high-quality bifunctional products. The result of the development of technological solutions for the manufacture of such products can be a guarantee of their usefulness, attractiveness and accessibility for all segments of the population. The main aspects of this article are the results of a study by scientists of the Kuban Agrarian University, in whose works technological solutions for the production of a functional drink from kombucha are proposed.

Keywords: functional product, functional drink, tea kvass, culture liquid, microbial mass, kombucha.

Аннотация. Одной из основных целей политики государства в области здорового питания населения в нашей стране является укрепление и сохранение здоровья населения, профилактика заболеваний, обусловленных снижением уровня физической активности населения и состояния здоровья. экологические расстройства, ухудшение качества питания, нарушение состава и питания. Один из способов решить эту проблему – регулярно есть качественные бифункциональные продукты. Результатом разработки технологических решений по изготовлению таких изделий может быть гарантия их полезности, привлекательности и доступности для всех слоев населения. Основные аспекты данной статьи представляют результаты исследования ученых кубанского аграрного университета, в работах которых предложены технологические решения по производству функционального напитка из чайного гриба.

Ключевые слова: функциональные продукты, функциональные напитки, чайный квас, культуральная жидкость, микробная масса, чайный гриб.

Recently, a new direction has been formed in the science of nutrition - functional nutrition, which implies the development, introduction into industrial production, sale, and consumption of functional food products. According to the national standard GOST R 52349-2005 "Food products. Functional food products. "functional food product": a food product intended for systematic use as part of dietary diets by all age groups of a healthy population, reducing the risk of developing nutrition-related diseases, preserving and improving health due to the presence of physiologically functional food ingredients in its composition [1].

The market of functional nutrition products is rapidly forming in Russia. Conventionally, functional products on the Russian market are represented by four groups: grain-based products, soft drinks, dairy products, and products of the fat-and-oil industry [2].

The demand for them is growing every year, while, at the moment, this economic niche in Russia is poorly filled. And the existing products on store shelves are not able to fully meet the demand for such products. Therefore, one of the tasks aimed at the development of the functional food market is the development of modern, cost-effective technologies and their introduction into industrial production. When developing technological methods for the production of functional products, it is necessary to consider the quality control of this product, its harmlessness, and its physiological usefulness, aimed at meeting the need for a certain nutrient. Eating such a product should have a purposeful effect on certain functions of the body and have a therapeutic and preventive effect. A functional product must contain substances of natural origin only [3].

The concentrations of functional ingredients present in functional products and having a regulating effect on the human body are close to optimal physiologically, physiological, and therefore, such products can be taken indefinitely. Based on this, a food product can be classified as functional if the content of a bioavailable functional ingredient in it is within 10-50% of the average daily requirement for the corresponding nutrient [4].

A culture of microorganisms the strain *Medusomyces Gisevii* Lindau was used to develop a method of producing a functional drink with the desired properties. Kombucha culture is a complex microbial association of yeast fungi (*Saccharomyces mandshuricus*, *Hausemaspora* sp, *Torulopsis globosa*, *Torulopsis* sp, *Saccharomyces Ludwigii*, *Saccharomyces lactis* and others) and acetic acid fermentation bacteria (*Acetobacter xylinum*, *Acetobacter aceti*, *Gluconobacter suboxydans* and other species of the genus *Acetobacter*) [3, 5].

The association of microorganisms is in a natural symbiosis in the form of a microbial mass (zooglea) on the surface of the liquid and a pulverized sediment at the bottom of the vessel. Strains of microorganisms may vary depending on their place of origin. The microbial mass is maintained on the surface of the nutrient medium due to carbon dioxide and partly due to marginal adhesion to the vessel. Gradually compacting, the mass takes the form of a dense cartilaginous formation of a light yellow, very elastic to the touch and difficult to tear. The film growing at rest does not have layers, the damaged one begins to form a new layer on the surface of the old one, and as a result, its growth is observed in layers. In a long-standing liquid, many layers of films are formed. Usually, mucous strands depart from the lower layer of the film, which often settles to the bottom of the vessel and gradually becomes covered with pulverized sediment. The formed brownish-slimy sedimentary mass is easily torn. When the culture fluid is shaken, all this mass rises and agitates the transparent infusion.

Various researchers have identified a number of physiological properties of tea kvass [6]:

- antibacterial activity with a wide spectrum of action;
- stimulating effect of physiological processes of the body;
- improving the tone and immunological status of the body;
- improvement of metabolic processes;
- ensuring the body's resistance to adverse factors, including various infections;
- regulation of digestion and intestinal microflora,
- detoxic effect.

It was also found that tea kvass has in its composition such substances useful for the body as:

- vitamins: ascorbic acid, thiamine, vitamin D, vitamins P and PP, and B vitamins.
- enzymes: catalase, lipase, protease, carbohydrazase, zimase, levansaccharase.
- broad-spectrum antibiotic substances. In particular, a substance called medusin is harmless to the human body and is an antagonist of harmful intestinal microflora.

The drink, made on the basis of kombucha, has a taste vaguely reminiscent of strongly carbonated kvass, and a pleasant spicy aroma. Usually, the preparation of a nutrient solution involves boiling black or green tea with boiling water, with the possible addition of various herbs and fruits to give certain shades of taste, and the dissolution of sugar necessary for the vital activity of yeast in the mushroom film. The prepared solution is poured into a container with kombucha and infused for several days until some clarification of the solution, gas formation, and changes in organoleptic properties. The duration of fermentation varies depending on temperature conditions. The optimal temperature for colony growth and development is 30–37°C. The optimal acidity of the solution is a slightly acidic medium with an initial pH value of 4.5–5.5 [7].

To develop an optimal nutrient substrate for this culture, in order to obtain a drink with harmonious organoleptic characteristics, a complex of microorganisms was cultivated on various plant brews, followed by determination of the total titrated acidity and thickness of the colony of microorganisms. Plates of kombucha were placed in infusions of green, black tea, Ivan tea, coffee, chicory, and grain (barley-rye) tea leaves with the addition of sugar at a concentration of 10% by weight of the solution. At the end of the tests, the dynamics of the growth and development of the "jellyfish" was analyzed by the density and thickness of the mushroom film layer. And also, the choice of "optimal welding" was made according to the totality of the organoleptic properties of the resulting beverages. The experiment was carried out in triple repetition. The cultivation temperature was 37–38 °C [8].

The organoleptic parameters of the resulting culture fluid were determined at each stage of fermentation. The green tea-based drink was ready for use on the 3rd day of temperature control. There was a pleasant taste and aroma to the drink, with slight gas formation and clarification of the solution. Drinks made on the basis of black tea and Ivan tea were ready for use in 5–6 days. These samples also had pleasant organoleptics and color [9].

The scientific investigation of the student demonstrated that a tasting of a drink based on green and black tea was held among the audience. The organoleptic characteristics of the drink were awarded high ratings by tasters. According to the questionnaire processing data, on average, viewers rated the taste of the drink by 5, the aroma of the drink by 5, the color of the drink by 4.5 on a five-point scale [10].

To determine the substance stimulating the growth and development of a colony of kombucha, a complex of microorganisms was cultured on a green tea brew with sugar added (10% to the volume of the solution). Solutions of ascorbic acid and caffeine were added to the containers in which the tea mushroom sample was brewed [11]. The mass fraction of dry substances to the mass of the sample solution was 0.1%. The experiment was carried out in triple repetition with a control sample without additives [12].

Based on the data obtained, it is possible to formulate certain technological solutions aimed at the production of tea kvass. Such solutions are: the preferred use of tea leaves based on green, black, and boiled tea, the addition of ascorbic acid to the nutrient solution, the use of grain brewing to build up the microbial mass. Ultimately, the result of the research may be the appearance on the domestic market of a new useful, functional drink with pleasant organoleptics.

REFERENCES

1. GOST R 52349-2005 Food products. Functional food products. Terms and definitions.
2. Mikryukova N.V. (2012) The main aspects of obtaining functional food products. Young scientist. 12:90-92.
3. Dydykin A., Aslanova M. (2016) Functional nutrition – a new concept of a healthy lifestyle. Agrotechnics and technologies. 3:116-127.
4. Chekasina E.V., Nikitina M.B., Aftenyev P.V. RF Patent No. 2081911 Consortium K-17 yeast and bacteria - producer of a complex of vitamins, organic acids, enzymes and cellulose and a method for producing a low-alcohol drink using it.
5. N'goma EL-Sylvania I., Mabilia G. (2022) Ecosystems of production, problems and prospects for the use of kombucha. Proceedings of the International Scientific and practical conference. Sustainability of ecosystems in conditions of digital instability. Simferopol. CFU. P.464-466.
6. 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.

7. Sotnikov V.A. (214) Kombucha drink and its technological features Food industry, p.19-58
8. Konstantinov Y. (2010) Healer in the bank "Kombucha". Moscow: Tsentrpoligra. 2010, p 126.
9. Karomatov I.D. Kombucha and its use in medical practice. European science. 2014; 3: 47-49.
10. Hauser S.P. Dr. Sklenar's (1990) Kombucha mushroom infusion-a biological cancer therapy. Documentation No. 18. Schweiz Rundsch Med. Prax. 79:243-246.
11. Greenwalt C.J., Steinkraus K.H., Ledford R.A. (2000) Kombucha, the fermented tea: microbiology, composition, and claimed health effects. J. Food Prot. 63(7): 976-981.
12. Velicanski A.S., Cvetkovic D.D., Markov S.L. (2013) Characteristics of kombucha fermentation on medicinal herbs from Lamiaceae family. Roum. Biotechnol. Lett. 18:8034-8042.

Нер Я.А.

*студент 3 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*

Нер Y.A.,

3rd year student,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ

FEATURES OF DIGITALIZATION BANKING SYSTEM

Аннотация: В данной работе рассмотрен интернет-банкинг и его преимущества. Проанализированы причины внедрения в банковские организации систему «онлайн плюс офлайн». Раскрыты особенности полного дистанционного обслуживания.

Ключевые слова: интернет-банкинг, онлайн, банк, цифровизация, банковская система.

Annotation: In this article, Internet banking and its advantages are considered. The reasons for the introduction of the "online plus offline" system into banking organizations are analyzed. The features of full remote service are disclosed.

Keyword: internet banking, online banking, digitalization, banking system.

Развитие современных технологий подталкивают экономику на полный или частичный переход к удаленной занятости в большинстве сфер услуг. Резкой трансформацией формы занятости послужила пандемия COVID-19, которая затронула мировую экономику. В данных условиях банковская сфера, была не готова к изменениям ситуации 2019 -2022 года. Так, по состоянию на 1 июля 2021 года за 12 месяцев количество головных офисов действующих банковских организаций сократилось из-за пандемии коронавируса на 49 единиц, филиалов — на 88, дополнительных офисов — на 554, операционно-кассовых офисов — на 277 [1]. Кризис привел к неспособности банков в полной мере обслуживать свою клиентскую базу, поскольку количество операций возросло, а персонал сокращался.

Переход на интернет-банкинг был сопряжен с психологической сложностью – низкий уровень финансовой и цифровой грамотности населения, недоверие к цифровым инструментам. Многие люди до сих пор не владеют спецификой деятельности банка, не разбираются в предлагаемых продуктах, а использование интернет-банкинга еще более усугубило эту ситуацию. По данным исследовательской компании ComScore в 2013 г. в России процент пользователей, которые не понимают или опасаются использовать услугу интернет-банкинга, составил 43 %. В целях повышения привлекательности банка в глазах клиентов банка мы предлагаем проводить бесплатные консультации и обучающие семинары по использованию услуг интернет-банкинга, а также оказание клиентам помощи специалистов по программному обеспечению в целях повышения защиты во избежание доступа злоумышленников к их счетам. Данная практика, в свою очередь, должна способствовать существенному снижению кражи денег клиентов и, следовательно,

значительному снижению появления в СМИ сообщений о хищениях средств в банке, что способствует повышению доверия клиентов, а также пользователей интернет-банкинга конкурентов. [2]

Из-за сокращения финансовых институтов, общество постепенно переходит на интернет-банкинг, несмотря на психологическое затруднение, а как известно, в Российской Федерации представитель полного онлайн обслуживания в банковской сфере один – «Тинькофф».

Полное дистанционное обслуживание позволило населению:

- совершать операции конвертации валюты;
- получение кредитов;
- консультация со специалистом;
- управление активами;
- оформление полисов и страхования;
- другие банковские операции.

Таким образом, полный интернет-банкинг стал необходимой технологией для каждого крупного банка, что обеспечивало надежность и стабильность обслуживания клиентов разных слоев населения, за счет цифровой автоматизации. Современные пользователи интернета смогли совершать операции, «не выходя из дома», а офлайн отделения смогли перераспределить нагрузку на все секторы обслуживания и стали принимать в штатном режиме всех клиентов, которые не способны пользоваться мобильными версиями банка.

Данная система даёт ряд преимуществ, среди основных, следующие:

- увеличение дохода банка в связи с расширением рыночного сегмента. Услуга «открыть карту» как дебетовую, так и кредитную возрастет. Появляется возможность произвести данную операцию из любого региона России. Рост клиентов равно рост дохода;
- увеличение штата сотрудников, за счет роста клиентской базы и стирания географических границ;
- сокращение расходов на аренду офисов. Переход большей часть аудитории на использование мобильного приложения, обеспечит снижение потока в отделения, а так как потребность в них снижается, то рентабельно их сократить;
- рост имиджа на национальной арене. Повышение имиджа как повысит доверие основной клиентской базы, так и привлечет новую аудиторию.

Система комбинированного банковского бизнеса «онлайн плюс офлайн» - это возможности для развития банка, а также комфорт и удобство для потребителей. Помимо этого, данная организация придаст стабильность в любых кризисных ситуациях.

Таким образом, современным банковским организациям, для формирования и сохранения имиджа необходимо реализовать все функциональные возможности очного отделения банка в информационной системе с различными клиентскими приложениями: мобильное приложение; сайт; настольные приложения.

Это поспособствует всеобщей выгоде, как банку, который сократит расходы и привлечет новых клиентов, так и пользователю, который сможет выполнить любую банковскую операцию из любой точки мира.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Российские банки сокращают число отделений на фоне цифровизации // РИА НОВОСТИ URL: <https://ria.ru/20210720/banki-1741959553.html> (дата обращения: 02.10.2022).
2. Назаренко, В. А. Основные проблемы и пути совершенствования интернет-банкинга в России / В. А. Назаренко, Е. В. Бочкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 8 (88). — С. 587-590. — URL: <https://moluch.ru/archive/88/17142/> (дата обращения: 07.10.2022).

Нестеренко В.Е.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Nesterenko V.E.,

1st year student Pediatrics

Scientific adviser:

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

Voloshin A.I.,

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

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНТЕГРАЦИИ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ С ПОМОЩЬЮ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

INCREASING EFFICIENCY OF INTEGRATION OF UNIVERSITIES AND ENTERPRISES USING DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация: В работе рассматриваются актуальные на сегодняшний день вопросы повышения эффективности взаимодействия вузов и предприятий в условиях развития инновационной и цифровой экономики. Представлена характеристика инновационного потенциала предпринимательства с точки зрения использования цифровых технологий. Цель исследования в данной работе заключается в рассмотрении основ применения цифровых технологий для повышения эффективности процессов интеграции вузов и промышленных предприятий. В результате достижения цели были выявлены критерии эффективности интеграции вузов и предприятий.

Ключевые слова: интеграция, цифровые технологии, инновационный потенциал.

Annotation: The paper deals with current issues of improving the efficiency of interaction between universities and enterprises in the context of the development of innovative and digital economy. The article presents the characteristics of the innovative potential of entrepreneurship in terms of the use of digital technologies. The purpose of the research in this paper is to consider the basics of the use of digital technologies to improve the efficiency of the integration processes of universities and industrial enterprises. As a result of achieving the goal, the criteria for the effectiveness of the integration of universities and enterprises were identified.

Keywords: integration, digital technologies, innovative potential.

Основные условия необходимости обеспечения процесса перехода к цифровой экономике отражены в программе, утвержденной еще в 2017 году, Правительством Российской Федерации. Особого внимания среди них заслуживают вопросы координации действий экспертного и бизнес-сообществ в планировании, реализации, развитии и оценке эффективности направлений развития и усиления интеграции промышленности и образования в этой сфере.

Для современного производственного процесса характерными чертами являются наличия компонентов знаний во всех видах продукции или услуг.

Современный рынок и рынок будущего – это рынок не массового производства, позволяющего снижать себестоимость и цену, а рынок инновационной экономики, связанный с дифференцированными запросами потребителей и постоянно обновляющимися

предложениями. Новое производство и технологическое предпринимательство рассматривает в качестве главного экономического критерия не снижение уровня себестоимости продукции, а удовлетворение потребительских потребностей. Посредством применения новых знаний обеспечивается гибкость и оперативность функционирования организационной структуры, сокращение сроков разработки и производства новой продукции, а также ускорение процессов улучшения качества и деятельности в целом.

При формировании экономической политики России в настоящее время значимую роль играет стратегическая установка, в соответствии с которой обеспечение активизации и эффективного применения инновационного потенциала страны как процессы способны обеспечить устойчивое экономическое развитие страны в дальнейшем, предполагая при этом участие иностранных инвесторов.

Обращаем внимание на то, что, говоря о реализации инновационного пути развития российской экономики в цифровом аспекте, обязательно нужно предполагать активные действия инновационной и цифровой систем и в дальнейшем, на основе их взаимодействия, создания национальной инновационной системы при условии государственной поддержки этих процессов.

Для обеспечения цифровизации экономики и запуска национальной инновационной системы России в сфере развития отечественной науки и техники с широкой площадью внедрения и коммерциализации научных достижений, необходимо обеспечить повышение эффективности функционирования непосредственных и активных участников технологического предпринимательства – малых и средних инновационно-ориентированных предприятий.

Можно выделить основные составляющие, в отношении которых нужно создавать условия институционального и инфраструктурного характера по устранению существующих препятствий и ограничений формирования высокотехнологических форм предпринимательства, это:

- образование и персонал;
- информационная инфраструктура и безопасность;
- технологические заделы и исследовательские компетенции;
- нормативно-правовое регулирование.

Перечисленные направления в стратегическом смысле связаны с эффективностью целого ряда процессов:

- совершенствование образовательной и научной системы с целью формирования компетентных кадров для цифровой экономики;
- трансформационные изменения рынка труда, адекватные требованиям цифровой экономики;
- создание цифровых платформ работы с базой данных обеспечения потребностей власти, граждан и бизнеса;
- обеспечение ощущений защищенности личности, общества и государства от внешних и внутренних информационных угроз;
- создание предпосылок для эффективной реализации конституционных прав и свобод человека и гражданина, обеспечения достойного качества и уровня жизни граждан, суверенитета и устойчивого социально-экономического развития РФ;
- формирование системы поддержки комплекса поисковых и прикладных исследований в сфере цифровой экономики, создание исследовательской инфраструктуры цифровых платформ с целью технологической независимости по всем направлениям сквозных цифровых технологий, соответствующих уровню конкурентоспособности глобального уровня, а также для обеспечения нормального уровня национальной безопасности;
- создание новой регуляторной среды, которая будет формировать благоприятный правовой режим действий по возникновению и развитию современных технологий и осуществлению экономической деятельности по их использованию.

Цифровое экономическое развитие технологического предпринимательства страны или региона предполагает действия не только по ключевой цифровизации, но и

дополнительно формирование системы таких факторов и условий, которые обеспечат успешность осуществления данного процесса, в качестве наличия соответствующего потенциала.

Подчеркнем, что при этом, важным условием укрепления цифрового инновационного потенциала является социально-экономическая адаптация самого экономического субъекта к процессам разработки и применения обоснованных инновационных решений в сфере развития цифровой экономики.

Факторы внешней и внутренней среды различного типа, могут оказывать дестабилизирующее воздействие на процесс достижения целей экономического субъекта. Данный факт требует от каждого участника технологической цепи согласованных и адекватных действий в ответ. Потребность в дальнейшем цифровом развитии экономической системы обуславливает требование по корректировке производственных функций, а также по согласованию объективно противоречивых интересов взаимодействующих субъектов. Важно учитывать при этом, что выполнению таких требований могут препятствовать неопределенность в функциях, полномочиях, ответственности, интересах кадров и отсутствие необходимой компетенции персонала. Поэтому на практике около четверти ресурсов производства, включая оборудование, при использовании не приносят выгоды ни самому собственнику капитала, ни обеспечивающим производственный и инновационный процессы, наемным работникам.

Факторы внешней и внутренней среды различного типа, могут оказывать дестабилизирующее воздействие на процесс достижения целей экономического субъекта. Данный факт требует от каждого участника технологической цепи согласованных и адекватных действий в ответ. Потребность в дальнейшем цифровом развитии экономической системы обуславливает требование по корректировке производственных функций, а также по согласованию объективно противоречивых интересов взаимодействующих субъектов. Важно учитывать при этом, что выполнению таких требований могут препятствовать неопределенность в функциях, полномочиях, ответственности, интересах кадров и отсутствие необходимой компетенции персонала. Поэтому на практике около четверти ресурсов производства, включая оборудование, при использовании не приносят выгоды ни самому собственнику капитала, ни обеспечивающим производственный и инновационный процессы, наемным работникам.

В данный период функционирования предполагается прогнозирование стабильности деятельности предприятия путем подключения двух ключевых моментов:

- позиционирование самого предприятия, его подразделений и отдельных субъектов социально-экономических отношений с помощью коэффициента эффективности выполнения функций в цифровом процессе. Особо значимо, что такой вид деятельности определяет позицию по отношению к нескольким уровням: эталонному как наилучшему в мировой практике (отрасли, предприятию); технологически возможному, т.е. установленному по нормативно-техническим документам предприятия; среднему по группе предприятий- аналогов; минимальному как известному в мировой практике (отрасли, на предприятии);

- определение варианта взаимодействия субъектов предприятия по принципу комплементарности. В данном случае комплементарность отношений в процессе взаимодействия можно представить в форме действия одного субъекта, одновременно направленных на удовлетворение своих интересов и интересов других субъектов предприятия, взаимодействующих по поводу совместного использования трех элементов: цифровых ресурсов, труда и капитала.

Главным конкурентным преимуществом технологического бизнеса в цифровой экономике являются объем и своевременность финансирования высокотехнологических проектов, при этом с учетом нарастающих темпов обновления рынков преобладает высокая доля затрат на НИОКР в совокупном объеме инвестиций. Продвижение новой продукции на рынке – это процесс внедрения результатов научного труда – нового знания, как экономического ресурса на российском рынке в целом и его отдельных сегментах.

С позиции реализации инновационного потенциала среди базовых задач для развития цифровой экономической системы, авторы выделяют:

- перспективное развитие научно-исследовательской сферы с обеспечением цифровизации знаний и созданием условий и стимулов с целью сотрудничества с предпринимательской средой;

- обеспечение условий цифровой и технологической модернизации экономики и для функционирования предпринимательской конкурентной среды, при этом ее субъекты должны обладать способностями к стратегическому мышлению, готовности к обучению, усвоению и применению инструментария цифровой экономики;

- создание систем трансфера различных знаний с необходимыми обратными связями, а также их распределение и трансформацию в форму конкурентных технологий для предпринимательства, при этом важно обеспечить ориентацию научно-исследовательской сферы на удовлетворение потребностей развития производства в цифровой экономике.

Таким образом, можно сделать вывод, что в сфере инвестиционного сотрудничества и оказания технической помощи предприятиям и организациям необходим относительно длительный временной период для подготовки предприятий и организаций к деятельности по освоению иностранных инвестиций. При этом, такое сотрудничество обязательно должно содержать три стадии: торговое (коммерческое и маркетинговое) партнерство – простая кооперация (сборка из комплектующих) – совместное производство и научные разработки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Материалы АНО «Цифровая экономика» // Режим доступа: <https://data-economy.ru/>
2. Инновации как составляющая стратегии экономического развития / Гончарова Е. В., Старовойтов М.К., Старовойтова Я. М. // Управление экономическими системами, 2018. - №1 (107). – С.16. <http://uecs.ru/innovaciiinvesticii/item/4748-2018-01-15-07-38-40>
3. Гончарова Е. В. Критерии эффективности процесса коммерциализации инноваций на современном этапе развития экономики // Управление экономическими системами, 2015. - №8 (80) – С.24 <http://www.uecs.ru/innovaciiinvesticii/item/3676-2015-08-28-06-32-55>

Нестерова О.А.

соискатель

ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)

федеральный университет»

г. Казань, Россия

Nesterova O.A.,

applicant

Kazan Federal University

Kazan, Russia

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

SPECIFIC FACTORS OF TECHNOLOGICAL ENTREPRENEURSHIP

Аннотация: 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. В работе разобрана специфика рассмотрения направлений формирования инновационных личностей в социально-экономических программах Республики Татарстан.

Ключевые слова: инновационные личности, человеческий капитал, инновации, макроэкономика, экономический рост, технологическое предпринимательство.

Annotation: The progressive formation and development of innovative personalities in an economic system of various scales directly depends on the accuracy and representativeness of the quantitative assessment of the conditions for the development of innovative personalities, their role and place in the economy. The paper analyzes the specifics of considering the directions for the formation of innovative personalities in the socio-economic programs of the Republic of Tatarstan.

Keywords: innovative personalities, human capital, innovations, macroeconomics, economic growth, technological entrepreneurship.

Для активизации процессов формирования и развития инновационных личностей в Республике Татарстан целесообразно воспользоваться инструментарием системного подхода. Дело в том, что, с одной стороны, как показано в таблице 1, в республиканской экономике с начала 2000 г.г. в государственных программах в той или иной степени актуализируется проблема формирования инновационных кадров и их удержания в экономике региона. В определенной степени для решения данной задачи сформированы и объекты государственной инновационной инфраструктуры, которая считается одной из наиболее развитых в ПФО: IT-парк, технополис “Химград”, государственные Инвестиционно-венчурный и Залогово-страховой фонды и др.

Тем самым, на уровне Правительства РТ существует достаточно четкое понимание того, что в стратегической перспективе прогрессивного развития экономической системы можно добиться именно на инновационной основе, для которой необходимы и инновационные кадры соответствующей квалификации, и просто лица, склонные к генерированию инновационных идей, созданию стат-апов и т.п.

Таблица 1

Специфика рассмотрения направлений формирования инновационных личностей в социально-экономических программах Республики Татарстан

Наименование программы	Специфика регламентации вопросов формирования инновационных личностей, стимулирования склонности к инновационному поведению предпринимателей
1. Стратегия социально-экономического развития Республики Татарстан “Жизнь после нефти” (1997 г.)	Обосновывается необходимость инновационной модернизации региональной экономики как стратегического фактора уменьшения ее сырьевой зависимости. Вместе с тем, конкретные направления формирования системы инновационных кадров в экономике РТ в программе не обозначены.
2. Программа развития инновационной деятельности в Республике Татарстан на 2004-2010 г.г.	Представлены основные направления формирования региональной инновационной инфраструктуры (Инвестиционно-венчурный Фонд РТ, Залогово-страховой Фонд РТ, инновационный технопарк “Идея”). Определены возможности их использования инновационными малыми предпринимателями.
3. Программа “Энергоресурсоэффективность в Республике Татарстан на 2006-2010 г.г.”	Определена необходимость подготовки инновационных кадров в сфере энерго- и, в целом, ресурсосбережения как принципиальных, стратегически значимых направлений инновационной модернизации экономики Республики Татарстан.
4. Программа социально-экономического развития Республики Татарстан на 2005-2010 г.г.	Декларируется необходимость формирования системы образовательных кластеров на основе учреждений ВПО РТ и крупных промышленных предприятий. Такого рода кластерный подход положен в основу инновационной модернизации региональной экономики в целом и формирования инновационных кадров, необходимых для такого рода модернизации, в частности.
5. Программа реформирования науки Республики Татарстан (принята в 2008 г.)	Основное направление программы – обоснование необходимости и направления развития процессов кооперации науки, в первую очередь вузовской, и реального сектора экономики с целью интенсификации процессов коммерциализации инновационных идей и разработок.
6. Программа развития и размещения производительных сил Республики Татарстан на основе кластерного подхода до 2020 г. и на перспективу до 2030 г. (принята в 2008 г.)	Развитие кластерного подхода к формированию инновационных личностей. Обоснование необходимости формирования при организациях высшего профессионального образования инновационных бизнес-инкубаторов и мини-технопарков. Рассмотрение необходимости размещения инновационных кадров в территориальном разрезе (муниципальных районов РТ), в контексте стратегии развития и размещения инновационных производств. Вместе с тем, в программе не прописаны конкретные механизмы удержания квалифицированных инновационных кадров в региональной экономике.
7. Программа социально-экономического развития РТ на 2011 – 2015 г.г. (принята в 2011 г.)	Программа построена на институциональном подходе к социально-экономическому развитию республиканской экономики вообще и активизации инновационной деятельности и подготовке инновационных кадров в частности.

С другой стороны, в части развития государственной инновационной инфраструктуры РТ, нацеленной в том числе и на активизацию процессов формирования и

развития инновационных личностей, имеются определенные проблемы, ограничивающие указанные процессы. Основными из такого рода проблем, по нашему мнению, являются:

- недостаточная прозрачность процессов формирования и развития инновационной инфраструктуры Республики Татарстан;

- не вполне целевое использование ряда элементов инновационной инфраструктуры, их недостаточный уровень заполненности (так, часть площадей технопарка “Идея” в 2010 – 2011 г.г. предоставлялись для аренды обыкновенным торгово-закупочным фирмам, значительная часть площадей технополиса “Химград” пустует, не востребована инноваторами и т.п.);

- недостаточное взаимодействие элементов государственной и негосударственной инновационной инфраструктуры;

- недостаточная нацеленность инновационных программ на развитие именно человеческого капитала инновационных личностей, недостаточность стимулов для инновационных личностей к продолжению трудовой деятельности на территории РТ в течение длительного срока, что, соответственно, сохраняет устойчивые направления эмиграции инновационных кадров.

Для комплексного решения проблем формирования и развития инновационных личностей в РТ предлагается развитие в республике инновационно-образовательной системы – действенной системы институтов, организаций, проектов, организационно-экономических отношений, нацеленных на совершенствование инновационных личностей, обеспечение комплекса материальных и профессиональных стимулов для их закрепления на территории экономики Республики Татарстан. Такого рода система должна строиться на базе существующего образовательного потенциала и инновационной инфраструктуры РТ, но с рядом принципиально значимых новых или усовершенствованных функций, которые систематизированы нами в работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стукалова О.В., Лазарев М.А., Подвойский В.П. Педагогическое обеспечение преодоления социальной индифферентности студентов гуманитарных вузов: социально-культурный подход: монография. - М. - Даугавпилс, МАГМУ, 2016.

2. Kelly R. Creative Development: Transforming Education through Design Thinking, Innovation, and Invention. – Canada, Brush, 2016.

3. 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.

4. 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.

5. Сайбель Я.В. Современные тенденции инновационного развития российской экономики // Противоречия и тенденции развития современного Российского общества: сборник научных статей Всероссийской научно-практической конференции. – М.: Московский университет им. С.Ю. Витте, 2016. С. 184-194.

6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года. – М.: Минэкономразвития, 2010. – 196 с

Огородник Ю.Ю.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н. доцент кафедры экономической теории
Троян И.А.

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

Ogorodnik J.Y.

2nd year student, 38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Troyan I.A.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ

THE USE OF DIGITAL TECHNOLOGIES TO PROMOTE BRANDS

Аннотация: В данной работе рассматривается использование цифровых технологий для продвижения брендов, применение цифровых маркетинговых технологий в современных условиях. Обозначены аспекты применения цифровых технологий в бизнесе с позиции использования и развития интернета вещей, что выводит предприятие на новый уровень развития. Рассматриваются понятия ретеню-менеджмента и блокчейна. Выделены наиболее эффективные маркетинговые цифровые технологии, которые обеспечивают продвижение товаров и услуг на рынке.

Ключевые слова: цифровизация, маркетинг, цифровые технологии, цифровая экономика, конкурентоспособность.

Annotation: This paper examines the use of digital technologies to promote brands, the use of digital marketing technologies in today's environment. Aspects of the application of digital technologies in business are outlined from the position of using and developing the Internet of Things, which brings the enterprise to a new level of profitability. The concepts of revenue-management and blockchain are considered. The most effective marketing digital technologies, which provide promotion of goods and services in the market, as well as digital marketing techniques are highlighted.

Key words: digitalization, marketing, digital technologies, digital economy, competitiveness.

На данный момент в мире все сферы деятельности подвержены влиянию цифровых технологий. Предприятия, которые постоянно внедряют инновации, являются движущей силой бизнеса в цифровую среду. Сейчас сложно представить любого человека, потребителя или бизнесмена без смартфона, планшета или различных технологических устройств. Цифровая революция предполагает полное изменение существующего мира, ускорение передачи цифровых данных, увеличение их объема, создание технологий для управления этих потоков. Все это способствует развитию экономики стран. Так, в России, Правительство приняло программу «Цифровая экономика Российской Федерации». Цели данной программы: доступ к интернету максимального количества домохозяйств страны, связь 5G в городах-миллионниках, внедрение широкополосного интернета, подготовка высококвалифицированных IT-специалистов для обеспечения экономической трансформации [1].

Важнейшей составляющей инновационного маркетинга как процесса продвижения

товаров и услуг нестандартными способами является цифровой маркетинг. Цифровой маркетинг – захватывающая и быстро развивающаяся отрасль, и специалисты по цифровому маркетингу знают, что существует множество инструментов, платформ и приложений, которые помогут вывести цифровые усилия на новый уровень, могут сэкономить время, но обнаружение и тестирование различных вариантов может быть пугающим и запутанным. Продвижение нестандартными способами требуется для модернизированных товаров, в силу их новизны и наличия психологических барьеров в их восприятии. Необходимо формировать потребности у потенциальных покупателей для перевода их в разряд реальных. Цифровой маркетинг — это любой маркетинг, основанный на электронных устройствах и, в более широком смысле, в Интернете. Это группа действий, которые компания (или физическое лицо) выполняет в Интернете для привлечения новых возможностей для бизнеса, создания отношений и развития идентичности бренда [2].

Наличие правильного набора инструментов или программного обеспечения для цифрового маркетинга жизненно важно для анализа данных, охвата потенциальных клиентов, доставки контента и обмена сообщениями на всех платформах, преобразования аудитории и дальнейшего ее вовлечения.

Существует множество инструментов и приложений, поддерживающих маркетинг в социальных сетях, от обнаружения контента до управления и планирования. Поскольку маркетинг в социальных сетях теперь необходим для каждого бренда и бизнеса, разработка стратегии в социальных сетях, которая повышает узнаваемость бренда и рентабельность инвестиций, является неотъемлемой частью успеха. Также существует множество платформ и инструментов, которые могут помочь в планировании и проведении маркетинговых кампаний по электронной почте. Интернет-торговля растет, и появление COVID-19 ускорило ее рост. не только работающий веб-сайт и работающий интернет-магазин, но и некоторые платформы социальных сетей считаются «базовыми» маркетинговыми инструментами. Несмотря на это, во многих случаях не использовались даже упомянутые последними бесплатные и удобные в использовании поверхности. Высокая доля офлайн-магазинов характеризует низкую представленность цифровых инноваций в исследовательских магазинах [3].

Важным инструментом является интернет-маркетинг как часть цифрового маркетинга. Критерии воздействия интернет-маркетинга состоят из краткосрочного эффекта, долгосрочного эффекта и альтернатив. Инструменты интернет-маркетинга обычно стимулируют рост продаж, укрепляют бренд и помогают строить и поддерживать отношения с клиентами. Огромное количество инструментов, данных и каналов, доступных в Интернете, дает маркетологам возможность предоставлять эффективный контент конкретным людям посредством персонализации.

В маркетинге существуют такие технологии, как блокчейн, большие данные, ревеню-менеджмент и искусственный интеллект, они создают предприятию основу для успешного продвижения своих товаров и услуг, дают возможность стать успешнее и конкурентоспособнее [4].

Блокчейн – одна из самых популярных технологий в бизнесе, именно она проводит обработку и анализ больших массивов данных [5].

С недавнего времени в маркетинге было введено такое понятие, как ревеню-менеджмент, у которого основной функцией является прогнозирование спроса и формирование ценовой политики на основе анализа, что дает возможность обходить более успешных конкурентов.

В современных рыночных условиях невозможно без применения маркетинговых цифровых технологий для продвижения товаров и услуг. Все вышеперечисленные инструменты в общей совокупности дают успешное развитие и повышают конкурентоспособность любого предприятия.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации [Электронный ресурс]. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/ministry/common/>
2. Михайлюк О. В. О специфике маркетинга инноваций и инновационного маркетинга [Электронный ресурс]. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25525906>
3. Понятие инновационного маркетинга, его виды и тренды [Электронный ресурс]. – URL: <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsii-v-marketinge>
4. Кукьер К., Майер-Шенбергер В. Большие данные. Революция, которая изменит то, как мы живем, работаем и мыслим. 2013. С. 310
5. Костин К. Б. Ревеню-менеджмент как основа успешного развития индустрии туризма// Рос. предпринимательство. 2012. №11 С. 151-156.

Одинцова Ю.Л.

*старший преподаватель кафедры
управления человеческими ресурсами,
ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)
федеральный университет»
г. Казань, Россия*

Odintsova Y.L.,

*Senior Lecturer,
Department of Human Resources
Management,
Kazan Federal University
Kazan, Russia*

ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПОВЫШЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО БЛАГОСОСТОЯНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ

THE VALUE OF HUMAN CAPITAL IN IMPROVING SOCIAL WELFARE IN THE INFORMATION ECONOMY

Аннотация: В постиндустриальной экономике важнейшую роль занимает человеческий капитал и информационные технологии. В рамках данной работы оценено два важнейших фактора, наиболее полно характеризующих развитие ИКТ в России: занятые в секторе ИКТ и доля численности по направлению «Информатика и вычислительная техника». Выявлены различные причины роста данных показателей.

Ключевые слова: общественное благосостояние, человеческий капитал, информационные компьютерные технологии, постиндустриальная экономика, платформенная экономика.

Annotation: In the post-industrial economy, the most important role is occupied by human capital and information technology. Within the framework of this work, two most important factors that most fully characterize the development of ICT in Russia are assessed: those employed in the ICT sector and the share of the headcount in the direction of "Informatics and Computer Engineering". Various reasons for the growth of these indicators have been identified.

Key words: public welfare, human capital, information computer technologies, post-industrial economy, platform economy.

Цифровизацию можно рассматривать как технологии, которые влияют на основные экономические агрегаты, в частности, через эффекты конкуренции, производительности и занятости, а также через его взаимодействие с институтами и управлением. Цифровые технологии также меняют способы ведения бизнеса и взаимодействия фирм со своими клиентами и поставщиками. Поэтому понимание цифровой трансформации и каналов, по которым она влияет на экономику, становится все более актуальным для повышения общественного благосостояния. Существует две основные составляющие цифровизации влияющие на общественное благосостояние: автоматизация и платформенная экономика.

Первая включает в себя растущее использование роботов, машин и алгоритмов. В связи с более эффективным использованием технологий растёт производительность. В связи с чем могут возникать безработица и поляризация. Негативное воздействие на занятость компенсируется положительным воздействием на экономику. Так же негативное воздействие нивелируется созданием рабочих мест в третичной сфере (сфере услуг) [1].

Платформенную экономику следует воспринимать как новую бизнес-модель, которая включает в себя новые типы услуг, включая онлайн-аутсорсинг. Труд в рамках онлайн-аутсорсинга следует рассматривать в массовом, виртуальном и глобальном масштабе, где эти составные части, кроме того, все более автоматизированы и связаны друг с другом.

Существует большое количество методов оценок цифровизации экономики. Однако, наибольшее распространение получил Индекс цифровой экономики и общества (DESI). Индекс создан в 2014 г. для оценки цифровых технологий стран членов Евросоюза. С 2021 г. изменилась методология исследования. Сократилось число объединенных индексов (ранее было 5 с 2021 было принято решение использовать 4). Выделяются следующие группы индексов: человеческий капитал, связь, уровень интеграции цифровых технологий и цифровизация государственных услуг. Каждый из индексов входит в сводный с одинаковым весом (0,25). При этом в каждый из 4 объединённых индексов входит несколько подпараметров, которые в свою очередь измеряются с помощью нескольких статистических показателей. [2]

В рамках данной работы с целью оценки влияния цифровизации на общественное благосостояние был рассмотрен лишь один параметр (человеческий капитал). Он включает в себя 2 подпараметра: навыки пользователей интернета, продвинутые навыки и разработка. Первый оценивается с помощью исследования Европейского союза по использованию ИКТ в домохозяйствах. Оценивается доля лиц по трем группам: минимальные (базовые) цифровые навыки, цифровые навыки выше базовых, минимальные (базовые) навыки работы с программным обеспечением. Второй оценивается как совокупность следующих показателей: % занятых лиц в области ИКТ в возрасте 15-74 года, доля женского населения занятого в области ИКТ, предприятия, предоставляющее обучение ИКТ, выпускники в области ИКТ. В связи с ограниченностью статистических данных в рамках оценки уровня развития человеческого капитала в области ИКТ будут проанализированы следующие показатели: удельный вес занятых в секторе ИКТ в общей численности занятого населения, численность студентов, принятых в государственные образовательные организации высшего образования по направлению подготовки «Информатика и вычислительная техника» (на 10000 населения) к численности студентов, обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, на 10000 человек населения.

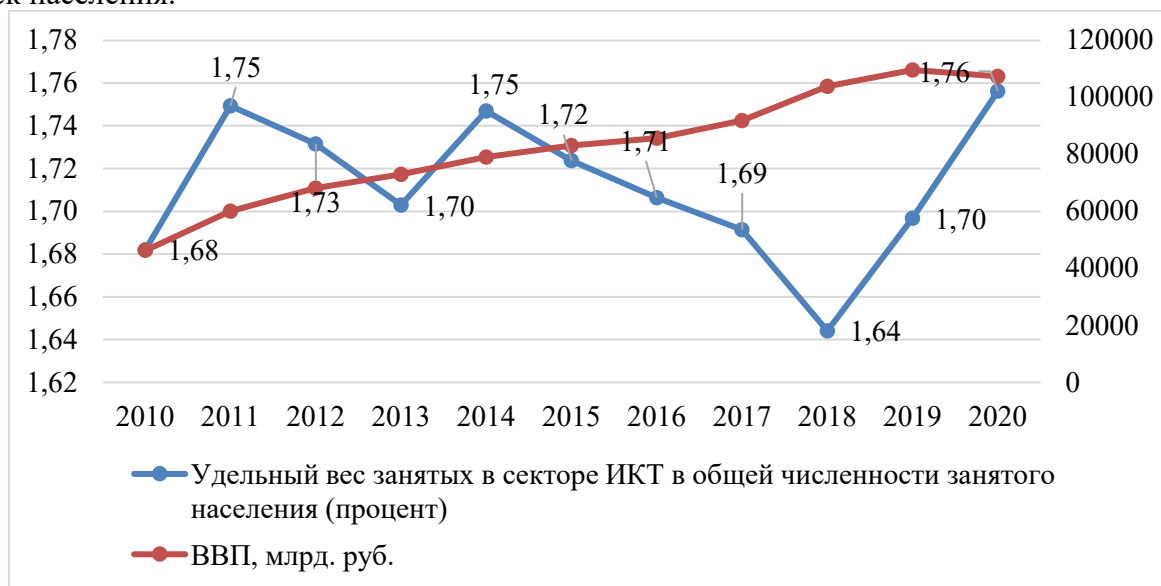


Рисунок 1. Занятые в секторе ИКТ в России (2010-2020гг.)

Рост занятости в секторе ИКТ в общей численности занятого населения в период с 2010-2020гг. ежегодно растёт (от 1,68% в 2010г. до 1,76% в 2020г.). Это вызвало высокий спрос на услуги, предоставляемые этой отраслью, создал большое количество быстрорастущих и высокооплачиваемых ИТ-вакансий (рис 1).

Растет занятость и объем производства в сфере проектирования компьютерных систем и сопутствующих услуг, поскольку фирмы и отдельные потребители продолжают увеличивать использование ИКТ. Облачные вычисления – это одна из областей, которая, как ожидается, будет способствовать росту этой отрасли. Облачные вычисления – это способ заменить компьютерные продукты услугами, такими как пространство для хранения данных или программное обеспечение, доставляемые через Интернет. Поставщики услуг облачных

вычислений управляют ИТ-инфраструктурой и платформами и предоставляют предприятиям доступ к удаленному хранилищу данных и пакетам программного обеспечения. С помощью облачных вычислений фирмы могут арендовать услуги у поставщика по мере необходимости, что помогает им избежать огромных авансовых инвестиций в ИТ-услуги. Другой важнейшей областью, которая будет стимулировать развитие ИКТ может стать кибербезопасность.

Оценивая потенциал развития информационных технологий необходимо оценить долю обучающихся по направлению подготовки «Информатика и вычислительная техника». Так если сравнивать долю студентов, обучающихся по данным специальностям в общем объеме (рис 2.) в 2016 г. они составляли на 10 000 человек населения 3,54%, по сравнению с долей 5,4% в 2019 г.

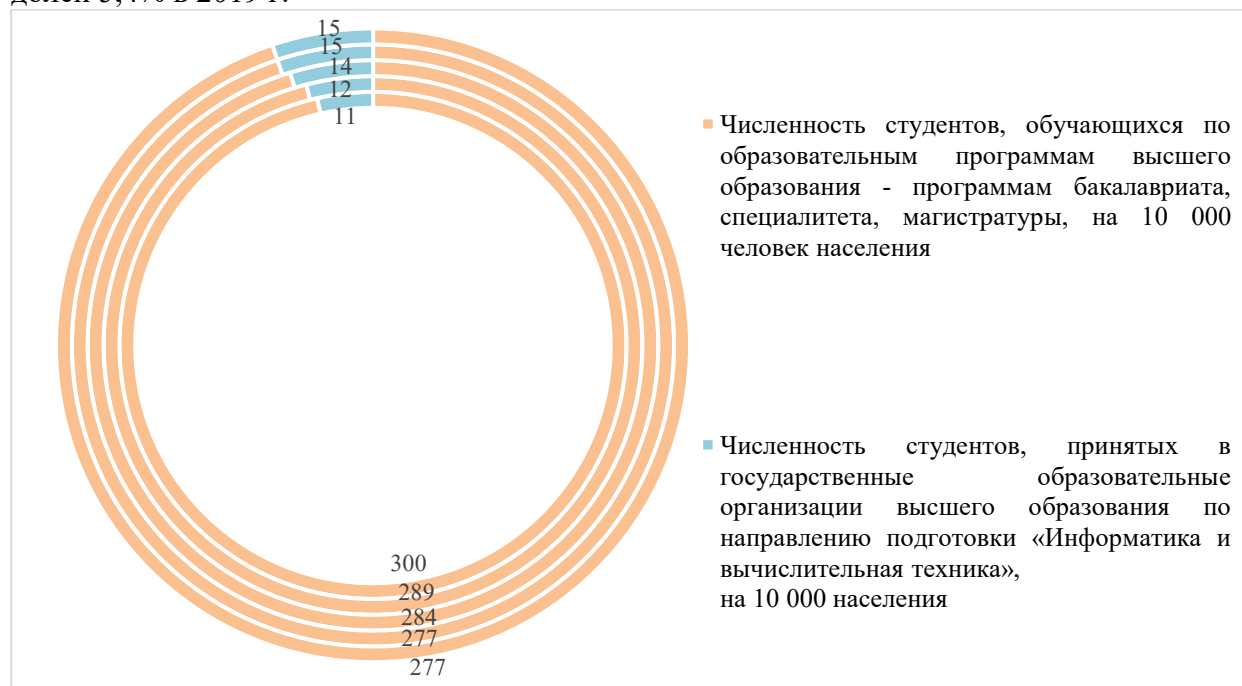


Рисунок 2. Доля численности по направлению «Информатика и вычислительная техника», (2010-2020 гг.). Внутренний круг – 2016 г., далее по увеличению с интервалом в год; внешний круг – 2019 г.

Управление человеческим капиталом является ключевым организационным элементом для получения устойчивых конкурентных преимуществ, и его эффективное управление создает огромный потенциал для создания ценности в организации и, следовательно, оказывает прямое влияние на инновации. В постиндустриальной экономике одним из основных драйверов становятся информационные технологии. В России за последние 10 лет увеличился как удельный вес занятых в секторе ИКТ, так и в большей степени, количество обучающихся по данному направлению, что при правильно выбранной политике сможет послужить новым стимулом к цифровизации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. M. R. Busemeyer, A. Kemmerling, K. V. Kersbergen, P. Marx Digitalization and the Welfare State / Oxford University Press. – 432p.
2. Попов, Е. В. Проблемы экономической безопасности цифрового общества в условиях глобализации / Е. В. Попов, К. А. Семячков // Экономика региона. – 2018. – Т. 14. – № 4. – С. 1088-1101.
3. Оценка цифровой составляющей качества жизни населения в регионах Российской Федерации / Г. П. Литвинцева, А. В. Шмаков, Е. А. Стукаленко, С. П. Петров // Terra Economicus. – 2019. – Т. 17. – № 3. – С. 107-127.

Ольховая Г.В.

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

Olkhovaya G.V.

*Candidate of Economics, Associated Professor of
the Department of Economy of the Enterprise
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

К ВОПРОСУ ЦИФРОВОЙ ЗРЕЛОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА

ON THE ISSUE OF DIGITAL MATURITY OF REGIONAL AGRICULTURE

Аннотация: цифровизация является неизбежным трендом современной жизни, открывая новые перспективы для развития экономических систем. В сельском хозяйстве цифровизация приводит к изменению подходов к организации и управлению производством, меняет приоритеты в структуре и требованиях к ключевым ресурсам, является источником роста эколого-экономической эффективности производства. В работе рассмотрены этапы внедрения цифровых технологий в сферу сельскохозяйственного производства. Раскрыт уровень цифровой зрелости сельского хозяйства Республики Крым.

Ключевые слова: цифровизация, точное земледелие, цифровое сельское хозяйство.

Annotation: digitalization is an inevitable trend of modern life, opening up new prospects for the development of economic systems. In agriculture, digitalization leads to a change in approaches to the organization and management of production, changes priorities in the structure and requirements for key resources, is a source of growth of ecological and economic efficiency of production. In the work the stages of the introduction of digital technologies in the field of agricultural production are considered. The level of digital maturity of agriculture of the Republic of Crimea is revealed.

Keywords: digitalization, precision agriculture, smart agriculture, digital agriculture.

Общепризнанным драйвером экономического роста и фактором конкурентоспособности в современных условиях признаются цифровые технологии. Передовыми отраслями по уровню цифровизации являются финансовый сектор, торговля, сфера энергообеспечения, здравоохранение. Они лидируют по использованию облачных сервисов, работе с большими данными, освоению технологий искусственного интеллекта. Все более активно вовлекаются в процессы цифровизации транспорт и логистика, автомобилестроение, обрабатывающая промышленность, строительство и одна из самых консервативных отраслей экономики – сельское хозяйство.

Долгое время считалось, что в силу природно-биологических особенностей производственного процесса сельское хозяйство является мало восприимчивым к внедрению информационно-коммуникационных технологий за исключением сферы бухгалтерского учета, финансов и коммерческих операций. Однако принятие решений на основе сбора, систематизации информации и аналитики данных справедливо и для производственного процесса, участниками которого являются живые организмы. Чем выше информированность лица, принимающего решение о состоянии объектов управления и сложных, динамических условиях производства, тем более своевременными и эффективными будут управленческие решения. Это обуславливает возрастающий спрос на системы сбора, хранения и обработки данных со стороны сельскохозяйственных производителей.

Наиболее ранними элементами ранней технологией, которая охватывает только часть цифровых технологических операций в сельском хозяйстве стало точное земледелие. Еще в

конце XX в. было сформулировано определение точного земледелия как «системы менеджмента в сельском хозяйстве, основанной на информации и технологиях для идентификации, анализа и управления с учетом дифференцированных пространственных и временных почвенных вариаций на отдельно взятом поле для оптимизации затрат, повышения устойчивости агроценозов и экологической стабильности производства»[1]. Базовыми технологиями точного земледелия являются глобальное позиционирование и географические информационные системы, дистанционное зондирование земли, технологии переменного нормирования и оценки урожайности, которые обеспечивают информационную поддержку принятия решений, планирование и мониторинг агротехнологических операций (включая планирование и мониторинг использования сельскохозяйственной техники, мониторинг состояния полей), прогнозирование урожайности и оценку потерь, позволяют дифференцированно вносить удобрения, использовать воду и ядохимикаты. Параллельно точному земледелию отдельные цифровые технологии внедряются в животноводстве, и появляется новый термин – «точное животноводство». Здесь использование информационных технологий позволяет определять индивидуальные параметры и удовлетворять индивидуальные потребности животных, осуществлять мониторинг здоровья стада, автоматизировать процесс кормления, доения, уборки, регулирования микроклимата и уровня вредных газов. В продолжение развития технологий точного земледелия в 2000-х годах появляется категория «умное сельское хозяйство». Последнее в отличие от точного земледелия концентрируется не только на точных измерениях и определении различий внутри поля или между животными для обеспечения дифференцированного подхода к использованию ресурсов. Основу умного сельского хозяйства формирует интернет вещей, позволяющий объединять в единую систему собранные из различных источников исторические, географические и аппаратные данные, интерпретировать и анализировать их, обеспечивать доступ к ним в режиме реального времени. Углубляется автоматизация производственных процессов за счет робототехники, машинного обучения, дистанционно управляемых летательных аппаратов и технических средств. Управление и контроль осуществляется с использованием мобильных устройств и специализированных программных продуктов.

В 2010-х годах развитие информационно-коммуникационных технологий обуславливает появление категории «цифровое сельское хозяйство». Технологии точного и умного земледелия дополняются облачными вычислениями, аналитикой больших данных и искусственным интеллектом. Участие человека в технологических операциях минимизируется либо полностью исключается. Однако эволюция цифровых технологий в сельском хозяйстве приведена в глобальных масштабах. Фактически же каждое государство имеет свою практику продвижения «цифры» в отрасль. В Российской Федерации цифровая трансформация сельского хозяйства является одной из национальных целей развития. Для ее достижения еще в 2019 году стартовал ведомственный проект министерства сельского хозяйства «Цифровое сельское хозяйство», направленный на цифровизацию системы управления АПК и внедрение цифровых технологий для повышения эффективности хозяйствующих субъектов. В 2021 г. на основе поручений и указов Президента Российской Федерации, совокупности документов стратегического планирования, правительством РФ было утверждено «Стратегическое направление в области цифровой трансформации отраслей агропромышленного и рыбохозяйственного комплексов Российской Федерации на период до 2030 года». Реализация стратегического направления предусматривает повышение эффективности государственного управления, производственных и сбытовых процессов предприятий отрасли за счет внедрения технологий моделирования и прогнозирования, цифровых двойников, интернета вещей, робототехники, беспилотных летательных аппаратов и сельскохозяйственной техники, спутниковых систем связи и позиционирования, обработки больших данных и прочих цифровых технологий.

Вместе с тем «цифровая зрелость» предприятий отрасли и возможности достижения стратегических целей сильно варьируют в разрезе регионов. По данным Министерства сельского хозяйства «для 20% российских регионов характерен высокий уровень развития информационных технологий и внедрения технологических решений в АПК, 29% регионов

имеют средний показатель» [2]. Республике Крым относится к регионам с низким уровнем значения показателей цифровой зрелости. Цифровизация и интеллектуализация сельского хозяйства происходит очень медленными темпами. Отдельные элементы точного земледелия и умного сельского хозяйства внедряются единично, об искусственном интеллекте и больших данных пока говорить не приходится. По данным [3] только 17 сельскохозяйственных предприятий Крыма на площади 61244 га используют технологию точного земледелия. Основными внедренными элементами являются оцифровка полей и параллельное вождение. Только 5 сельскохозяйственных предприятий применяют технологию точного животноводства. Основными внедренными элементами являются мониторинг качества продукции животноводства, электронные базы данных производственного процесса, идентификация и мониторинг отдельных особенностей животных. Подготовка кадров для работы с цифровыми технологиями в АПК также является проблемой. Профильные учебные заведения региона не имеют специализированных программ обучения, нет материально-технической базы и профессорско-преподавательского состава для формирования цифровых компетенций. Не меняют ситуацию возможности повышения квалификации. По данным [3] на повышение квалификации в области точного сельского хозяйства своих сотрудников направляло только 4 сельскохозяйственных предприятия. Только крупные производители постепенно внедряют отдельные элементы цифровых технологий. Однако значительный вклад в производство сельскохозяйственной продукции региона вносят низкоэффективные хозяйства населения, использующие экстенсивные технологии с высокой долей ручного труда, машины и оборудование устаревших поколений. Преобладающее большинство сельскохозяйственных организаций также осуществляет производство на уровне третьего-четвертого технологических укладов. Интенсивная государственная поддержка постепенно нивелирует последствия системного кризиса, охватившего отрасль с 1990 гг., в результате о повышении эффективности производства за счет внедрения цифровых технологий говорить преждевременно. Вместе с тем переход к цифровым технологиям заявлен основой повышения конкурентоспособности сельского хозяйства и экономики региона в стратегии социально-экономического развития Республики Крым и региональной стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики. Однако очевидно, что в силу особенностей функционирования отрасли и ее значимости для обеспечения продовольственной безопасности и устойчивого развития, высокой капиталоемкости цифровых технологий и дефицита сельскохозяйственных кадров, обладающих цифровыми компетенциями, ожидания по цифровизации и интеллектуализации сельского хозяйства, могут быть реализованы исключительно при активном участии государства.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Основные элементы системы точного земледелия – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://agriecomission.com/base/osnovnye-elementy-sistemy-tochnogo-zemledeliya>
2. Расширенный обзор развития цифровизации сельского хозяйства РФ. Состояние и перспективы. – Электронный ресурс. – Режим доступа: https://agrardialog.ru/files/prints/rasshirenniy_obzor_razvitiya_tsifrovizatsii_selskogo_hozyaystva_v_rf_aprel_may_2020.pdf
3. Труфляк, Е. В. Рейтинг регионов по использованию элементов точного сельского хозяйства / Е. В. Труфляк. – Краснодар : КубГАУ, 2020. – 37 с.

Орлов И.Ю.*кандидат экономических наук,**докторант**ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский)**федеральный университет»**г. Казань, Россия***Orlov I.Y.,***candidate of economic sciences, assistant**professor**Kazan Federal University**Kazan, Russia*

ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ИСТОЧНИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

PATTERNS AND SOURCES OF REGIONAL DEVELOPMENT

Аннотация: Углубление общественного разделения труда и формирование многополярного экономического пространства под влиянием процессов глобализации, информатизации и сетевизации привело к превращению регионов в самостоятельных участников экономических отношений и повышению их роли в обеспечении качества жизни местного сообщества. Это обуславливает повышенный интерес к закономерностям и источникам регионального развития. В работе проведен анализ и классификация теорий регионального развития и роста.

Ключевые слова: экономическое развитие, развитие регионов, человеческий потенциал.

Annotation: The deepening of the social division of labor and the formation of a multipolar economic space under the influence of the processes of globalization, informatization and networking led to the transformation of regions into independent participants in economic relations and an increase in their role in ensuring the quality of life of the local community. This causes an increased interest in the patterns and sources of regional development. The paper analyzes and classifies the theories of regional development and growth.

Keywords: economic development, development of regions, human potential.

Углубление общественного разделения труда и формирование многополярного экономического пространства под влиянием процессов глобализации, информатизации и сетевизации привело к превращению регионов в самостоятельных участников экономических отношений и повышению их роли в обеспечении качества жизни местного сообщества. Это обуславливает повышенный интерес к закономерностям и источникам регионального развития. Исследование данной проблемы затрудняется отсутствием однозначной трактовки ключевых категорий теории региональной экономики, к числу которых относится понятие «регион». В период административно-плановой экономики в СССР регион трактовался как «целостный функционирующий механизм, в пределах которого функционирует локальная воспроизводственная система» [1], двойственный характер которого выражался в выполнении им роли элемента единого народнохозяйственного комплекса (концепции региона как государства). При этом эффективного функционирования народного хозяйства в целом в значительной степени определялась состоянием экономики регионов. Согласно позиции Европейского союза, которая выражена в положениях Маастрихтского договора (Договора о Европейском союзе, 1992), регионы выступают полноправными участниками экономических и политических процессов, что находит выражение в праве на участие в работе наднациональных органов управления при условии, если обсуждаемые вопросы связаны с их интересами или компетенциями. Важным представляется исключение из числа атрибутивных признаков регионов географического (планарного) признака, что отражено в «Хартии Сообщества по

регионализму»[2], принятой Европейским парламентом в 1988 г. Данный программный документ рассматривает в качестве существенных признаков региона: гомогенность его пространства, которая устанавливается на основе критериев физико-географической общности, этнической, языковой, конфессиональной или культурной общности населения, общего прошлого, общности хозяйственных структур (хозяйственного профиля). Присутствие одного или нескольких из перечисленных признаков выступает достаточным основанием для отнесения территориальных образований к регионам, что позволяет признать данное определение выражением ситуативного подхода к их идентификации. Регион выступает в качестве «наиболее «созревшей» часть территории страны»[3]. Отказ от географического признака в определении регионов нашло выражение в повышенном внимании исследователей к выполняемым им функциям и их определению в качестве промежуточного элемента в системе взаимосвязей между государством и местным сообществом («городом») (Э.Маркузен[4], М.Китинг[5] и др.); генератора интеграционных процессов[6]; инструментов регионального приграничного сотрудничества и трансграничной кооперации (еврорегионы)[7].

Многоаспектность регионов как экономических систем стало причиной возникновения множества теорий, объясняющих закономерности их развития, а именно: теории региона как квазигосударства, как квазикорпорации, как социума, как рынка, как процесса, как совокупности институтов и др. В рамках диссертационного исследования регион рассматривается как субъект Российской Федерации, а макрорегион – как совокупность российских регионов (как федеральный округ). Проведенный анализ позволяет сделать вывод о познавательном потенциале ряда положений, сформулированных в рамках вышеуказанных теорий регионального развития и регионального роста, для объяснения роли информационного потенциала в обеспечении поступательной динамики мезоэкономических индикаторов (табл. 1).

Таблица 1

Познавательный потенциал теорий регионального развития и регионального роста для объяснения роли информационного потенциала в обеспечении поступательной динамики мезоэкономических индикаторов

Теории	Положения, которые могут использоваться для объяснения роли информационного потенциала в региональном развитии и региональном росте
Неоклассическая теория	Информационные ресурсы и информационный потенциал трактуются как источник прироста совокупного продукта региона наряду с трудом, капиталом и технологиями, при этом необходимым условием прироста ВРП выступает уровень обеспеченности ресурсами и межрегиональный перелив. Региональное развитие трактуется как переход от одного равновесного состояния к другому. Накопление необходимого объема информационных ресурсов выступает условием преодоления межрегионального неравенства
Кумулятивные теории	Накопление информационных ресурсов и информационного потенциала предприятий пропульсивных отраслей, сконцентрированных в отдельных территориальных образованиях, приводит к возникновению «полюсов» роста, которые инициируют диффузию нововведений на территорию региона (государства) с через систему отношений «затраты – выпуск» и с использованием системы информационных взаимодействий. Региональное развитие трактуется как переход от одного неравновесного состояния к другому. Межрегионального неравенства Накопление необходимого объема информационных ресурсов выступает условием снижения межрегионального неравенства при его сохранении
Новые теории регионального роста	Признание человеческого капитала в качестве важного, а применительно к информационной экономики – основного эндогенного источника регионального экономического роста

Модели модернизации традиционной теории размещения производства	Учет взаимовлияния факторов производства за счет разработки и внедрения инновационных технологий, что приводит к усилению межрегионального неравенства и поляризации экономического пространства; признание растущей отдачи от масштабов производства, которое использует информационно насыщенные ресурсы
Модели нового типа международно й и региональной торговли	Превращение высокотехнологичного сектора экономики, основанного на использовании информационно насыщенных ресурсов, в базовый сектор, ориентированный на внешний спрос, приводит к росту объема отраслевого продукта и занятости, что вызывает мультипликативный рост совокупного продукта региона (национальной экономики)

Многообразие теорий регионального развития и регионального роста обуславливает множественность подходов к их классификации. В частности, в работах М. Тюккюлайнена, О.А. Андреева, Я. Пьянковой в составе теорий регионального развития выделены пространственно-экономические (теория сельскохозяйственного штандорта И.Г. фон Тюнена, модель индустриальных районов А. Маршалла, общая теория штандорта А Вебера, теория центральных мест В. Кристаллер, локализационная теория А. Леша и др.) и социально-поведенческие теории (индустриально-региональный подход М. Сторпера, теория инновационной среды П. Кука и К. Моргана, теория сетевизации и кластеризации М. Портера и др.).

Если классификация теорий, основанных на использовании неоклассических принципов, теорий кумулятивного роста, новых теорий регионального развития и иных теоретических конструкций, развивающих отдельные аспекты гетеродоксальной трактовки регионального развития, позволяет представить характеристику их источников и выявить место информационного потенциала в их составе, то выделение пространственно-экономических и социально-поведенческих теорий исходит из признания парадигмы региона как квазигосударства или региона как социума. Вне зависимости от используемых исследователями классификационных признаков представленные подходы к типологии позволяют систематизировать существующие теории региональной экономики и регионального развития, а также выявить их познавательный потенциал для формирования авторской трактовки роли информационного потенциала в поступательной мезоэкономической динамике.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Шнипер Р.И. Региональные предплановые исследования. Экономический аспект. Новосибирск: Наука, Сиб. Отделение, 1978.
2. Community Charter for Regionalisation», Official Journal No. C. 326 of 9.12.1988.
3. Бусыгина И.М. Региональная политика Европейского Союза и возможности применения его опыта для России. Доклады Института Европы РАН. № 17. М., 1995.
4. Markusen A. Regions: The Economics and Politics of Territory. New Jersey, 1987
5. Keating M. The New Regionalism in Western Europe. Territorial Restructuring and Political Change. Cheltenham, UK, 1997, pp. 104-107.
6. Positionspapier der Bayerischen Staatsregierung zur kuenftigen Gestaltung der Europaeischen Union vom Dezember 1993 (Auszug), Europa der Regionen.
7. См., например, Скотт Дж. Стимулирование кооперации: могут ли еврорегионы стать мостами коммуникации? Доклад, представленный на семинаре «Кочующие границы», Нарва (Эстония), ноябрь 1998 г. [Электронный ресурс] Режим доступа: http://www.indepsocres.spb.ru/scott_r.htm. Дата обращения: 2.10.2020; Healy P. Collaborative Planning. Vancouver, 1997 и др.

Орлова А. И., Вельгош Н.З.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

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

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

Orlova A. I.

1st year student,

38.03.03 Personnel Management

Velgosh N.Z.

*Cand. Sc. Economics, Associate Professor of the
Department of Marketing, Trade and Customs*

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

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF REGIONS IN THE CONDITIONS OF DIGITAL ECONOMY

Аннотация: в современных условиях развитие регионов во многом определяет уровень инновационного компонента – возможность инновационного использования ресурсов и потенциала территории в целях системного развития региона. В статье выделены проблемы, стоящие перед регионами в процесс перехода к цифровой экономике, а также факторы инновационного развития региона.

Ключевые слова: цифровая экономика, инновационное развитие, региональное развитие.

Annotation: in modern conditions, the development of regions largely determines the level of the innovative component - the possibility of innovative use of resources and the potential of the territory for the systemic development of the region. The article highlights the problems facing the regions in the process of transition to a digital economy, as well as the factors of innovative development of the region.

Keywords: digital economy, innovative development, regional development.

Расширение процессов формирования информационного пространства и возросшая интенсивность информационных потоков способствуют развитию цифровой экономики, которая структурируется под влиянием ускоряющихся волн инноваций. Переход к цифровой экономике это шаг к совершенствованию развития национальной и региональной экономики. В связи с этим механизмы реализации региональной политики должны опираться на территориальные драйверы социально-экономического развития. Одним из вариантов решения данной задачи служит активизация инновационных процессов.

Инновационное развитие региона предполагает интеграцию научно-технической сферы и социально-экономических процессов в регионе, что означает образование системы институтов, способных производить нововведения и создавать новые рынки наукоемкой продукции и услуг, в результате чего развивается региональная инновационная система. Ученые выделяют четыре группы факторов инновационного развития региона:

– научно-технический потенциал, который касается ресурсов и результатов деятельности научно-исследовательских организаций и творческих способностей населения региона;

– производственно-технологический потенциал, то есть возможность предприятий и организаций региона осуществлять, распространять и коммерциализировать продуктовые, технологические, маркетинговые инновации;

– наличие совокупности элементов инновационной инфраструктуры, составляет не только производственно-технологическую, но и информационную, материальную, кадровую составляющие;

– характер инновационной политики в регионе (механизм государственного и муниципального регулирования новаторским развитием региона, нормативно-правовая база, объемы сметных расходов на науку и новейших разработок, защита интеллектуальной собственности) [1].

Значительное влияние на инновационное развитие региона оказывает государственная политика в сфере науки и инноваций. Соотношение прямых и косвенных методов регулирования определяется экономической ситуацией в стране и регионе, а также выбранной концепцией государственной инновационной политики. Таким образом, инновационная политика в регионе должна гармонизировать с национальной инновационной доктриной, с одной стороны, а с другой, учитывать региональные особенности создания условий генерации инноваций. Стимулирование регионального инновационного развития предполагает непосредственное воздействие на определенные исследовательские организации или конкретный инновационный проект. К таким методам следует отнести государственные заказы, целевые субсидии, а также широко применяемую в последнее время систему государственных грантов. Меры инновационной политики применяются с целью создания благоприятного климата для инновационной деятельности в регионе и укрепления его инновационного потенциала. К таким методам относятся: создание законодательства для развития научно-исследовательской, инновационной деятельности и сфере защиты интеллектуальной собственности, формирование свободных экономических зон и технопарков, льготное кредитование [1].

Стремительный курс России на переход к цифровой экономике ведет не только к генерированию инноваций их широкому применению, к улучшению социально-экономического развития, но также вызывает новые проблемы. Наибольшей уязвимости в период цифровых преобразований подвержены регионы. Высокая дифференциация регионов по уровню социально-экономического развития в период цифровой трансформации способна еще больше усилить разрыв среди регионов и привести к неблагоприятным последствиям. В связи с чем, возникают проблемы стоящие перед регионами в процесс перехода к цифровой экономике. Недостаточно развитая цифровая инфраструктура не способна поддерживать новые инновационные программные продукты и технологии искусственного интеллекта, что в свою очередь ведет к замедлению процессов в деятельности государственных учреждений. Кроме того, региональные государственные и социальные учреждения далеко не всегда оснащены необходимым цифровым оборудованием, способным бесперебойно обрабатывать большие объемы информации. Можно создать и внедрить цифровую инфраструктуру, оснастить объекты передовыми цифровыми технологиями, однако без подготовленных к работе в инновационных условиях специалистов будет невозможно успешно осуществить цифровую трансформацию. Следующая проблема заключается в том, что поскольку цифровизация предполагает внедрение инновационных технологий и методов управления, соответственно в регионах должна повышаться инновационная активность. Инновационная активность в регионах, к сожалению, является слабой и характеризуется высокой степенью дифференциации. Так, например, в городе Москве в 2019 году на 10000 занятых приходилось 129 исследователей, выполнявших научные исследования и разработки, а в Ямало-Ненецком автономном округе лишь 1 человек на 10000 населения [2].

Для создания экосистемы цифровой экономики, в которой данные в цифровой форме являются ключевым фактором производства во всех сферах социально-экономической деятельности необходимо решение следующих задач: создание необходимых и достаточных условий институционального и инфраструктурного характера; устранение имеющихся препятствий и ограничений для создания и (или) развития высокотехнологического бизнеса

и недопущение появления новых препятствий и ограничений, как в традиционных отраслях экономики, так и в инновационных отраслях и высокотехнологичных рынках; повышение конкурентоспособности на глобальном рынке, как регионов РФ, так и экономики в целом [3]. Чтобы принятые меры эффективно действовали, необходимо принять такие действия: государству необходимо обеспечить взаимодействие органов власти; регулировать рынок труда и систему образования; разработка и утверждение нормативно-правовых документов, регулирующих внедрение новых технологий; гарантия безопасности электронных данных, защита государственных, личных, бизнес интересов; разработка и введение «сквозных» технологий с использованием разработок российских программистов; применение передовых технологических решений в сфере государственного управления и оказания органами власти услуг населению [4].

Таким образом, процессы цифровой трансформации предполагают внедрение технологий искусственного интеллекта, которые способны заменить некоторые человеческие функции. Соответственно, для инновационного развития, осуществления цифровой трансформации в регионах России должны быть созданы необходимые условия для осуществления таких преобразований. Среди таких условий, ученые называют наличие необходимой цифровой инфраструктуры в регионах, желания и возможностей у населения и организаций внедрять и использовать цифровые технологии в повседневной деятельности. Реализация таких направлений, как: создание «умных городов», которые должны быть энергоэффективными и безопасными; создание отраслевых цифровых платформ для основных секторов экономики, в числе которых цифровое здравоохранение, цифровое образование, «умный транспорт», цифровые муниципальные и государственные услуги; получение домашними хозяйствами страны широкополосного доступа в Интернет; повышение уровня цифровой грамотности населения имеет потенциал повышения эффективности промышленного производства, развития инновационных технологий, позволит значительно улучшить условия и качество жизни населения региона и будет способствовать экономическому развитию регионов.

***Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.***

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гармашова Е.П. Факторы инновационного развития региона / Е.П. Гармашова, А.М. Дребот // Вопросы инновационной экономики – 2020. – Том 10. – № 3. – С. 1523-1534. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1economic.ru/lib/110287>. (дата обращения 09.10.2022)
2. Писарев И.В., Бывшев В.И. Некоторые проблемы регионов России на пути к цифровой трансформации. – 2021. – С.116-119. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=47412457&pff=1> (дата обращения 10.10.2022)
3. Распоряжение Правительство РФ от 28 июля 2017 г. № 1632-р. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf>.
4. Программа «Цифровая экономика» и ее развитие в Российской Федерации- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://future2day.ru/natsionalnaya-programma-tsifrovaya-ekonomika-obzor/?ysclid=I90ei4p8wd169818840>. (дата обращения 10.10.2022)

Остапенко Е. О.

*магистр 1 курса направления подготовки
40.04.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.

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

Ostapenko E.O.,

*1st year student, magistracy,
40.04.01 Jurisprudence*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

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

АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ДОКУМЕНТАМИ

AUTOMATION OF WORK WITH DOCUMENTS

Аннотация: В данной статье дано определение цифровой экономике, определены дальнейшие перспективы влияния цифровизации на социальные отношения и аспекты совершенствования цифрового общества. Отмечена роль внедрения электронного документооборота, с главной целью автоматизации работы с документами, также определено понятие электронного документа.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровизация, электронный документ, электронный документооборот.

Annotation: This article defines the digital economy, defines further prospects for the impact of digitalization on social relations and aspects of improving digital society. The role of the introduction of electronic document management is noted, with the main purpose of automating work with documents, the concept of an electronic document is also defined.

Keywords: digital economy, digitalization, electronic document, electronic document management.

Современное человечество вступило в эпоху глобальных перемен. Появляются цифровые технологии, нововведения, связанные как с упрощением деятельности человека, так и полной его замены. Цифровизация все интенсивнее внедряется в содержание основных сфер жизнедеятельности – экономика и управление, наука и безопасность. Трансформируется сам человек и отношение к нему, как к трудовому ресурсу, что влечет за собой трансформацию социальных отношений. Нарастание темпов проникновения цифровых технологий в жизнь обусловлено прогрессом в областях микроэлектроники, информационных технологий и телекоммуникаций. Таким образом, цифровизация – процесс объективный, неизбежный и остановить его невозможно.

Однако, следует отметить, что помимо ощутимых благ, цифровизация привнесла и новые угрозы. Одной из особо ощутимых угроз, как результат цифровизации, является перспектива многочисленной безработицы среди специальностей с низкой и средней квалификации. Высокая степень вероятности радикального сокращения среднего класса, поскольку именно такие рабочие места будут автоматизированы и «заменены роботами» в первую очередь. В несколько более отдаленной перспективе цифровая экономика сможет стать тем инструментом, который воплотит в жизнь многовековую грезу о свободе людей,

которые сегодня обречены на тяжелый физический труд. Откроются широчайший потенциал для творчества, науки и искусства.

В целом, безусловно, процесс цифровизации это шаг вперед, развитие, и перед государством, предпринимателями, обществом стоит задача грамотно реализовывать все новшества и преобразования в социальной сфере. Это требует от всех участников процесса цифровизации осознанных, продуманных решений по реализации нового проекта Цифровой экономики. Целенаправленное и осмысленное движение в данном направлении позволит не только нивелировать негативные последствия цифровизации для общества, но и исключить зависимость операционной и технологической деятельности отечественной экономики от иностранных цифровых платформ, технологий и стандартов, а также активного и неуправляемого хождения виртуальных валют. В этих вопросах необходимо четкое видение проблем и последовательная политика действий, чтобы своевременно извлекать появляющиеся возможности, сохраняя свой цифровой, а значит, и реальный суверенитет. Естественный ход вещей уже приводит к постановке задач и поиску ответов в государственном управлении, экономике, обществе и быту. Идут сдвиги и в мировоззрении, и в этике. Однако конечный результат этих изменений не предопределен.

Цифровая экономика – это коммуникационная среда экономической деятельности в сети Интернет, а также формы, методы, инструменты и результаты ее реализации [3].

Автоматизация и механизация работы с документами направлены на повышение оперативности управленческого труда, сокращение трудозатрат на документирование, обработку и передачу, использование документной информации, усиление контроля исполнения и упорядочение документооборота, упрощение работы для всего офиса, прозрачности действий работодателя.

Автоматизированная работа с документами осуществляется путем создания и внедрения специальных программ с использованием ПЭВМ и автоматизированных рабочих мест (АРМ). При этом должна быть обеспечена информационно-техническая совместимость средств вычислительной техники между собой и с централизованными базами данных.

Автоматизированная подготовка документов осуществляется в основном на АРМ в структурных подразделениях предприятия. Документ, подготовленный средствами вычислительной техники, может использоваться в работе на правах подлинника.

Информация, зафиксированная на электронном материальном носителе, считается электронным документом, если она:

- создается, обрабатывается, находится на хранении и передается с помощью электронных технических устройств;
- подписана при соблюдении требований, предусмотренных законодательством;
- если при его составлении, хранении, передаче использован предусмотренный государственными или международными стандартами способ, позволяющий достоверно идентифицировать составителя электронного документа;
- может быть представлена в форме, подходящей для восприятия человеком, не обладающим специальными техническими навыками.

Можно выделить следующие характерные черты электронных документов:

- электронный документ не может восприниматься человеком в физическом виде, в котором он зафиксирован на носителе: только пройдя через ряд процедур, данные предстают в понятном пользователю виде.
- электронный документ связан с технологиями, с помощью которых он был создан, и не может быть использован в отрыве от них, так как технологии, с помощью которых создаётся электронный документ, подвержены быстрой смене, большая вероятность утраты электронных документов из-за невозможности прочесть данные при отсутствии устаревшего оборудования или программы.
- электронные документы, в отличие от традиционных – бумажных, сильно не привязаны к конкретному носителю информации.
- электронные документы имеют свою физическую и логическую структуру. В отличие от бумажных документов, отдельные элементы электронного документа хранятся в

базе данных и только после запроса, обработки данных и выдачи на монитор могут стать традиционным документом.

— электронные документы могут быть воспроизведены неограниченное количество раз, что влечет за собой множественность форм и копий существования документов, в результате чего появляется размытость понятий по отношению к электронным документам, таких как «подлинник», «копия» и «оригинал» — это порождает проблему удостоверения юридической силы и аутентичности электронного документа.

Несмотря на различия в назначении и содержании документов, современные требования к их составлению и оформлению подчиняются общим требованиям, содержащимся в ГОСТах, приказах и других нормативных актах, а также выработанным делопроизводственной практикой. Эти требования касаются содержания различных частей текстов документов, качества и формата бумаги, картриджей, лент для пишущих машин и пр. Вопросы работы с электронными документами также затрагиваются в нормативных правовых актах, посвященных отдельным предметным сферам правового регулирования: гражданскому, административному, уголовному, уголовно-процессуальному, трудовому, налоговому и другому законодательству РФ [1, 2].

Вместе с тем следует отметить, что многие работодатели, переходя на автоматизированный документооборот, оставляют в практике своего предприятия и традиционный бумажный. Это обусловлено рядом причин, среди которых наиболее актуальными являются: низкий уровень цифровой грамотности как со стороны сотрудников, так и со стороны пользователей; недоверие общества к долговечности цифровых носителей; угроза распространения персональных данных.

На данный момент, уже начался процесс внедрения цифровой экономики в нашу жизнь. Ежедневно мы слышим в новостях о криптовалютах и пользуемся всеми благами электронных баз данных и Интернета в целом. Большинство организаций уже перешло на электронное обеспечение своей деятельности, так как этот вид документооборота является наиболее удобным методом работы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. О техническом регулировании : Федеральный закон от 27.12.2002 N 184-ФЗ: [Электронный документ].—Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_40241/ (Дата обращения 03.09.2022).

2. Об информации, информационных технологиях и о защите информации: Федеральный закон от 27.07.2006 г. N 149-ФЗ: [Электронный документ]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_61798/ (Дата обращения 05.09.2022).

3. Программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: [Электронный документ].—Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/9gFM4FHj4PsB79I5v7yLVuPgu4bvR7M0.pdf> (Дата обращения 03.09.2022).

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 in Economics,
Associate Professor of personnel
management Department,*

Sukhomlin I. A.

*post-graduate of personnel management
department,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

DIGITAL STAFF NEEDS IN THE SYSTEM OF MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY

Аннотация: В статье рассматриваются основные цифровые потребности персонала в системе управления человеческими ресурсами организации. Обосновывается необходимость адаптации и трансформации мотивационных механизмов с учетом новых цифровых потребностей.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, цифровые потребности, человеческие ресурсы, персонал.

Annotation: The main digital needs of personnel in the organization's human resource management system and the necessity of adaptation and transformation of motivational mechanisms, taking into account new digital need are presented in the article.

Keyword: motivation, motivational mechanism, digital needs, human resources, staff.

Современные организации, при осуществлении своей профессиональной деятельности сталкиваются с рядом нововведений, которые свойственны цифровым трансформациям социально-экономических общественных процессов, которые прочно вошли в привычные устои и имеют яркую тенденцию к развитию и распространению. Системы управления человеческими ресурсами не являются исключением, и основные элементы данного процесса нуждаются в цифровой трансформации, адаптации под условия внешней среды и активного внедрения в реальную деятельность внутри организаций. Каждый из элементов системы управления человеческими ресурсами в той или иной мере нуждается во внедрении профессионального компетентного цифрового подхода. Что позволит обеспечить стратегическое развитие организации и сохранит ее конкурентоспособность, как на внутреннем, так и на внешнем рынках.

Целью статьи является обоснование современных цифровых потребностей персонала в системе управления человеческими ресурсами, а также выявление основных адаптивных трансформационных путей по созданию эффективного мотивационного механизма с учетом реалий цифровизации экономики.

Внедрение информационных технологий в любой сфере общественного производства обеспечивает рост производительности труда, основных бизнес-показателей и способствует повышению уровня конкурентоспособности экономического субъекта. Без использования и адаптации к цифровым реалиям невозможно сохранять необходимый уровень инновационности, без которого говорить о реализации стратегических целей нецелесообразно. Под воздействием цифровых трансформаций значительно видоизменился

рынок труда, цифровые компетенции персонала предъявляют совершенно новые требования к профессиональной организации системы управления персоналом, что необходимо учитывать, как руководителям, так и специалистам по управлению персоналом. Необходимо отметить, не только персоналу, но и высшему менеджменту и HR необходимо приобретать и активно использовать цифровые компетенции, отражая и обеспечивая качественное проектирование всех внутренних процессов в организации. Цифровые компетенции имеют ряд особенностей, которые требуют мероприятий по обеспечению развития и ускорения процесса трансформации предпринимательской и иной деятельности, в соответствии с запросами современного потребителя и персонала внутри организации [1].

Формирование цифровых компетенций основывается на взаимодействии профессионального, творческого и инновационных подходов к экономической деятельности. Цифровые компетенции пронизывают всю экономическую и социальную составляющие, что на сегодняшний день, является привычными реалиями устройства современного общества.

Не смотря на то, что формирование цифровых компетенций может производиться как с уже устоявшимся персоналом, так и с новыми сотрудниками, данный процесс носит глобальный и долгосрочный характер. Приобретение цифровых компетенций персоналом – это не ситуационная деятельность, а деятельность на постоянной основе, с учетом современных реалий.

В основе используемых мотивационных механизмов лежат потребности персонала, которые формируются с учетом жизнедеятельности и реализации трудовой функции, в связи с чем необходимо понимать, что цифровые компетенции формируют цифровые потребности и соответственно, мотивационные системы должны учитывать данные цифровые особенности персонала. Построение эффективного мотивационного механизма внутри организации, наряду с материальным, нематериальным стимулированием и активизацией, подразумевает выделение и активное внедрение цифровых составляющих механизма, что обеспечит бесперебойность его функционирования и обеспечит эффективность [3].

Наличие цифровых компетенций у персонала требует от работодателя разработки и реализации мер по совершенствованию данных компетенций и обеспечению полноты их реализации. На современном этапе, только комплексное использование потенциала специалиста может обеспечить достаточный уровень эффективности, что без учета цифровых компетенций делает данный процесс затруднительным, с низкой отдачей. Цифровые компетенции персонала не складываются лишь из привычных вещей, таких как: использование компьютерной техники, работа с графическими редакторами, подключение и установление новых устройств и других. Современные цифровые процессы требуют дополнительных диджитал навыков по работе с большими базами данных, при реализации платформенной занятости, при создании ботов и цифровых двойников и других видов деятельности. Именно совокупность цифровых компетенций способствует построению эффективной системы управления человеческими ресурсами, в том числе мотивационного механизма.

Не смотря на высокий уровень развития современных информационных технологий, лишь небольшая часть населения имеет достаточный уровень цифровой компетентности, и лишь небольшой процент способен решать поставленные задачи и обеспечивать развитие с применением цифровых технологий. Проблема, с которой сталкиваются современные работодатели – это нежелание персонала осваивать новые цифровые технологии и применять их на практике. Низкая мотивированность сотрудников и населения в целом свидетельствует о нежелании изучать цифровые инструменты и применять их при решении практических задач. Мотивационные механизмы по созданию и обеспечению цифровых потребностей сотрудников и населения должны носить глобальный характер, не только на уровне организаций, но и на уровне государства. Индивид должен четко понимать, что без овладения цифровыми компетенциями и без возможности применять их на практике, он не сможет конкурентно реализовать свои профессиональные навыки и умения. Государство активно осуществляет регулятивную политику с сфере цифровой экономики, реализуя Национальную программу «Цифровая экономика Российской Федерации», однако, для большинства специалистов эта программа имеет сложную и нежелательную форму,

персонал не понимает важности освоения цифровых компетенций, особенно данная тенденция сохраняется в небольших городах.

Мотивация персонала лежит в основе эффективной системы управления человеческими ресурсами. Для построения эффективного мотивационного механизма сотрудников с учетом их цифровых потребностей, компетенций, предлагается создать мотивационный механизм, который будет основан на лояльном внедрении цифровых составляющих экономической деятельности с учетом материального поощрения. Мотивационные механизмы с учетом уровня КРІ сотрудника отличаются высокой эффективностью и способны трансформироваться и адаптироваться под реалии современного рынка труда и социально-экономических процессов. Выявление цифровых КРІ сотрудника позволит ему получить дополнительное материальное поощрение, в соответствии с требуемой цифровой отдачей. При выявлении отсутствия цифровых компетенций, необходимо способствовать развитию персонала и получению дополнительного профессионального образования, однако, важно, чтобы данный процесс происходил осознанно и лояльно со стороны персонала, что позволит обеспечить также мотивационный механизм.

Необходимо отметить, что все элементы системы управления человеческими ресурсами настолько взаимосвязаны, что совершенствуя мотивационный механизм под цифровые потребности и компетенции персонала, необходимо также трансформировать и адаптировать организационную культуру, методы выработки управленческих решений, а также внедрять в профессиональную деятельность элементы просвещения и наставничества, как среди новых сотрудников, так и среди тех, кто имеет трудовой стаж в организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аленина К. А. Развитие механизма формирования компетентностного потенциала управления с использованием возможностей сетевизации и цифровизации социально-экономических систем / К. А. Аленина, Ю. И. Грибанов / Креативная экономика. – 2019. – Том 13. – № 3. – С. 517-522. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/39963>.

2. Дроздов И.Н., Лю Вэйсяо Цифровизация управления человеческими ресурсами в бизнес-организации: значимость и актуальные направления // Креативная экономика. – 2022. – Том 16. – № 6. – С. 2433-2444. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/114781>.

3. Толкунова, Е.Г. Управление персоналом в эпоху цифровой экономики / Е.Г. Толкунова // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2019. – Т.9. (№ 6А). – С. 138-143.

Палашина Д. В.

*студентка 3 курса направления подготовки
43.03.03. Гостиничное дело*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Мабиала Жильберт

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Palashina D. V.,

3rd year student, 43.03.03. hotel business

Scientific adviser:

Mabiala Gilbert,

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

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТУРИСТИЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В ПОСТ-COVID-19 ПЕРИОДА

ASPECTS OF DIGITALIZATION OF THE TOURISM SECTOR OF THE ECONOMY IN THE POST-COVID-19 PERIOD

Аннотация. Статья посвящена исследованию новых направлений развития туристической отрасли в пост COVID-19 период. Приведены одни из основных проблем с которыми столкнулась туристическая отрасль во время пандемии. В частности, это рост безработицы, не заполняемость гостиниц, максимальное снижение туристических потоков и тому подобное. Указано, что после снятия большинства ограничений компании, которые работают в сфере туризма инвестировать в IT-решения, которые способны помочь масштабированию бизнеса и внедрять меры безопасности в расчете на обратную связь со стороны потенциальных клиентов. Указано, что для регионов страны актуальной была бы разработана стратегия цифровой трансформации процессов в цепочке предоставления туристических услуг и соответствующего бронирования. Предложены приоритетные шаги для регионов в цифровизации туристической отрасли.

Ключевые слова: информационные технологии; туристический сектор; COVID-19; докоронавирусный период, цифровая трансформация, IT-решение.

Annotation. The article is devoted to the study of new directions of development of the tourism industry in the post-COVID-19 period. Some of the main problems faced by the tourism industry during the pandemic are given. In particular, this is an increase in unemployment, the lack of hotel occupancy, the maximum reduction in tourist flows, and the like. It is indicated that after the removal of most restrictions, companies that work in the tourism sector invest in IT solutions that can help scale the business and implement security measures based on feedback from potential customers. It is indicated that a strategy of digital transformation of processes in the chain of providing tourist services and corresponding booking would be relevant for the regions of the country. Priority steps for the regions in the digitalization of the tourism industry are proposed.

Keywords: information technology; tourism sector; COVID-19; pre-coronavirus period, digital transformation, IT-solution

На сегодня туристическая отрасль считается стратегической во многих государствах мира, в том числе и для России и ее регионов. В связи с пандемией COVID-19 и введенные карантинные ограничения туризм и объекты его функционирования фактически прекратили свою деятельность. Можно утверждать, что индустрия туризма во время пандемии пережила

«клиническую смерть». Большинство экспертов отмечают, что безработица в основных сегментах отрасли достигла 50-60 %. Во всем мире заполняемость гостиниц упала на 85-95% всего за несколько недель. На пике коронакризиса загруженность авиакомпаний снизилась примерно на 75-80%, большинство перевозчиков и сетевых дистрибьюторов сократили штат до уровня «минимального выживания». Туроператоры захлебнулись в потоке запросов на отмену путешествий, а сроки обработки заявлений на возврат денег увеличились до 30-90 дней, что поставило сами туристические компании на грань банкротства.

Подавляющее большинство правительственных и международных инициатив были отменены в пользу поддержки других отраслей экономики. На цифровизацию туризма сегодня влияют тенденции и тренды, которые приобретают постоянные изменения и в пост-пандемический период будут продолжать трансформировать отрасль в новые виды предоставления туристических услуг. Соответственно исследование этого вопроса приобретает особую актуальность. Учитывая последние мировые события, которые значительным образом повлияли на состояние туристической индустрии в мире, туризм требует новых подходов к организации и управлению, особенно с использованием современных цифровых технологий, которые позволяют значительно повысить эффективность предоставления туристического продукта. На основании вышесказанного, цель статьи заключается в исследовании перспектив цифровизации туристической отрасли в контексте создания конкурентоспособного туристического продукта после пандемии COVID-19.

Особое развитие туризм получил в начале XXI в., когда темы роста отрасли стали превышать мировые показатели и продолжали стало расти за исключением кризисных для отрасли в 2003 г. (пандемия SARS), 2009 г. – глобальный финансово-экономический кризис и современной пандемии COVID-19. При этом падение в туристической отрасли в последнем случае предварительно может достигать колоссальных показателей. По «докоронавирусным» прогнозам на 2020 год мировые эксперты предоставляли достаточно оптимистичные прогнозы для индустрии, ведь она предоставляет около 300 млн рабочих мест. Однако, как видно из графика, прогнозы стали полностью негативными [2].

По заключению экспертов, из-за пандемии COVID 19 мировая экономика может потерять 255 млн рабочих мест [3], а мировой туристический сектор потерял более 1,3 трлн долларов [2]. Наибольший ущерб среди пострадавших от COVID-19 отраслей понесет и мировая авиаиндустрия. По данным экспертов ИКАО, число авиапассажиров внутри стран сократилось в 2020 году на 50%, тогда как международные пассажиропотоки сократились на 74% [4]. Современные технологии в этом случае будут должны иметь прежде всего медицинское направление, а оздоровительный «тур» с помощью цифровой визуализации потенциальный покупатель сможет оценить и выбрать необходимые опции. Одновременно с этим, организаторам такого вида туризма следует учитывать возможность соблюдения социальной дистанции, которую может предоставить укрупнение территории вокруг рекреационных комплексов. Другим важным фактором, конечно, будет доступ к интернету. Для отдыха он, хоть и не столь актуален, как в повседневной жизни, тем не менее, необходим для налаживания постоянных коммуникаций между, к примеру, семейным врачом или узкопрофильным специалистом. Важными информационные технологии могут стать и при создании электронного реестра всех, наиболее весомых, туристических объектов стран, с возможностью их виртуального «посещения» [5, 7].

Технологическим средством для реализации вышеупомянутого может быть искусственный интеллект и нейросети. Персонализация опыта поиска, бронирование туров и поездок, определение потребностей гостя и подбор гостиничного номера по его предпочтениям – сделать все это дает возможность технология машинного обучения. Можно спрогнозировать, что после снятия большинства ограничений компании сферы туризма инвестировать в IT-решения, которые способны помочь масштабированию бизнеса и внедрять меры безопасности в расчете на обратную связь со стороны потенциальных клиентов [8].

Широкое распространение должны получить цифровая регистрация, голосовая активация, распознавание лиц и другие технологии бесконтактного управления. Кроме этого,

можно будет все большее количество функций выполнять с устройства пользователя. Компании будут пытаться привлекать частные и государственные, пытаясь выйти на уровень конца 2019 года. Для России актуальной была бы разработана стратегия цифровой трансформации процессов в цепочке предоставления туристических услуг и соответствующего бронирования, ведь кризис в туристической сфере во всем мире сопровождается снижением покупательной способности, что приведет к следующим последствиям: повышение конкуренции между поставщиками туристических услуг во всем мире в следующий период; более тщательный и длительный процесс бронирования и принятия решений путешественниками при выборе дистанции, что, соответственно, повышает роль доступности информации онлайн и ее представления. Данная ситуация повышает приоритетность и без того весьма важного процесса цифровой трансформации туризма, в реализации и поддержке которого туристические регионы России могут привлечь новое Министерство цифровой трансформации экономики России.

Выводы. Итак, цифровая трансформация туристической отрасли, будет бесспорно очень важными фактором ее роста, не только из-за необходимости предоставления информации потребителям и маркетинг, но и с точки зрения организации и организации работы различных направлений в области туризма. Можно предположить, что подавляющее большинство усовершенствований в организации туристических услуг будут основываться на организации виртуальных решений и онлайн-работы. Виды туристических услуг также изменятся и информационные технологии помогут их развитию и распространению. Перспективными направлениями дальнейших исследований видим проведения смежных с учеными других отраслей поисков прикладного применения программных пакетов и повышение качества предоставления туристических услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кризис в мировом туризме отступит не раньше 2023 года – ООН [Электронный ресурс] // Слово и дело. – 2021. – Режим доступа к ресурсу: <https://www.slovoidilo.ua/2021/01/28/novyna/suspilstvo/kryza> светлом-туризме-вступить-не ранее 2023 года-ун.
2. Слово и Дело (2021), “кризис мирового туризме вступит не ранее 2023 года“, доступно по адресу: <https://www.slovoidilo.ua/2021/01/28/novyna/suspilstvo/kryza-svitovomu-turyzmi-vidstupyt-ne-ranishe-2023-roku> вон., (Дата обращения 15 февраля 2021 г.
3. 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.
4. 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.
5. Тихомиров А.В. Теория медицинской услуги и медицинского деликта. Учебно-научное пособие / А.В. Тихомиров. – М.: НП ИЦ «ЮрИнфоЗдрав», 2012 – 110 с.
6. Тюрина И.В. Принципы построения международной классификации медицинских вмешательств Всемирной организации здравоохранения / И.В. Тюрина // Медицинские технологии. Оценка и выбор. – 2018. – №3. – 18–27.
7. Mabiala G., Sukhareva I.A. et al (2021) Dynamic trends of socio-economic consequences of the COVID-19 pandemic. European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Russia. Krasnoyarsk, pp 71-82.
8. Мабиала Ж., Чикая М.С.Б. Обзор методов и подходов к регулированию экосистем в современных обществах / Ж. Мабиала, М.С.Б Чикайя // Сборник трудов международной научно-практической конференции. Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности. – Симферополь: Издательство: КФУ им. В.И. Вернадского, 2022. – С. 678-680.

Панюшева В.О.

студент 4 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

Panyusheva V.O.,

4rd year student,
38.03.03 Personnel Management

Scientific advisor:

Domozhilkina Zh.V.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

INNOVATIVE APPROACHES IN MANAGING THE WORK OF THE ORGANIZATION'S PERSONNEL

Аннотация: в статье рассмотрена роль человеческих ресурсов в цифровой трансформации, выделены и обоснованы инновационные подходы, которые можно использовать для улучшения управления трудом персонала и талантов, в частности, в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: инновационный подход, цифровая трансформация, персонал, таланты, адаптация, вовлеченность, обучение, метрики, коммуникации, сотрудничество.

Annotation: the article examines the role of human resources in digital transformation, identifies and substantiates innovative approaches that can be used to improve the management of personnel and talent, in particular, in the era of digitalization.

Keywords: innovative approach, digital transformation, personnel, talents, adaptation, engagement, training, metrics, communication, cooperation.

Цифровая трансформация является приоритетом практически во всех сферах деятельности. Персонал современной организации ожидает, что будет частью гибкого, совместного, энергичного и инклюзивного рабочего пространства. Те компании, кому удастся правильно выстроить цифровое лидерство, демонстрируют лучшую производительность при более высоком уровне вовлеченности сотрудников.

Человеческие ресурсы играют решающую роль в цифровой трансформации, при этом адаптация и вовлечение сотрудников являются жизненно важными аспектами процесса. Корпоративная культура цифровой организации должна основываться на клиентоориентированном мышлении, которое ведет к прозрачному и гибкому процессу.

Выделим ряд инновационных подходов, которые можно использовать для улучшения управления трудом персонала и талантов, в частности, в эпоху цифровизации:

1. Адаптация. Цифровые трудовые платформы помогают разрабатывать персонализированный, всеобъемлющий и быстрый процесс адаптации, гарантирующий то, что новые сотрудники быстро принесут большую пользу и отдачу [3].

2. Обучение. Предприятия в отраслях, ориентированных на знания, нуждаются в виртуальном обучении, самоуправляемых и постоянных механизмах поддержки. В этом

контексте эффективные программы онлайн-обучения и внутренние тренинги могут оказать большую помощь [3].

2. Метрики достижения успеха. Помимо формирования портфеля компетенций и требуемых инновационных навыков, отдел кадров должен разработать метрики, показатели которых будут связаны с оптимальной производительностью в сочетании с другими цифровыми целями, поставленными компанией. Достижимые цели должны быть разбиты на соответствующие ключевые показатели эффективности и связанные с ними показатели рентабельности. Данные по управлению талантами должны быть объединены с интеллектуальными данными бизнеса [2].

3. Трансформация управления. Главная цель любой цифровой кадровой стратегии – поддержать руководство и стимулировать лидерство во время этого перехода к клиентоориентированному подходу. Задача кадровых агентств – подбор «цифровых» лидеров, которые верят в получение результатов от инноваций, а HR-службы – поддерживать инфраструктуру, которая позволяет руководству четко определять шаги к реальным результатам. Компании, которым удастся создать среду для развития, передачи знаний и управления производительностью, достигают высот цифровой компетентности [1].

4. Коммуникация. Для эффективного управления талантами должен существовать баланс между средствами и частотой общения между HR-службой и отдельными командами. Важно обеспечить как прозрачность в отношении чувствительных для персонала тем, так и создание прочного связей и сотрудничества внутри команды путем создания сообществ в социальных сетях.

5. Многоканальные действия. Цифровые кадровые процессы используют мобильные, социальные и облачные технологии для сбора и изучения данных, одновременно контролируя работу сотрудников. HR-службы должны разработать конкретный план, включающий платформы и многоканальные мероприятия. Необходимо стремиться к интеграции различных процессов и систем во множестве приложений, от управления производительностью, совместной работы, обучения персонала до средств коммуникации. Это позволит более обоснованно принимать решения и повысит производительность.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аренков, И. А. Трансформация системы управления предприятием при переходе к цифровой экономике / Аренков И. А., Смирнов С. А., Шарафутдинов Д. Р., Ябурова Д. В. // Российское предпринимательство. – 2018. – №5. – Т.19. – С. 1711-1722.

2. Как позитивные поведенческие метрики могут повысить эффективность команды [Электронный ресурс] / Digital Enterprise. – Режим доступа: <https://cleverics.ru/digital/2020/08/positive-behavioral-metrics/> (дата обращения 17.10.2022)

3. Оленев, Д. А. Цифровизация технологий управления персоналом: обзор интернет-источников / Д. А. Оленев // Цифровая трансформация общества, экономики, менеджмента и образования : материалы I Международной конференции (Екатеринбург, 14-15 декабря 2018 г.). – 2018. – С. 68-75.

Пешук М.И.

*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*

Peshuk M.I

*.undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

DIRECTIONS FOR INCREASING THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается понятие системы управления персоналом в организации и приводятся основные пути по обеспечению эффективного ее функционирования.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, система, совершенствование, организация, эффективность, пути.

Annotation: The concept of a personnel management system in an organization is considered and the main ways to ensure its effective functioning are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, system, improvement, organization, efficiency, ways.

На современном этапе деятельности организаций, в условиях жесткой конкуренции и стремительных преобразований в социально-экономической жизни общества и рыночных процессов, существенно возрастает роль использования человеческих ресурсов в организациях. Мероприятия по формированию устойчивого, эффективного кадрового потенциала способствуют укреплению конкурентных позиций организаций, обеспечивают стратегическое функционирование предприятия, а также позволяет обеспечить успешность профессиональной деятельности и результативность труда персонала. Важнейшей подсистемой всей организационно-управленческой системы предприятия является система управления персоналом.

Системы управления персоналом играют первостепенную роль в деятельности организаций, они являются многоаспектным и многоуровневым механизмом. При формировании эффективной системы управления персоналом необходимо учитывать все составляющие деятельности по использованию человеческих ресурсов, ведь именно люди, участвующие в процессе труда могут обеспечить необходимый вектор стратегического развития и высокие показатели прибыльности и конкурентоспособности.

Постоянное развитие персонала, поиск новых и совершенствование существующих подходов в кадровой деятельности являются необходимым атрибутом успешного функционирования организации. Система управления персоналом является составной

частью всей управленческой деятельности, стратегической производственной профессиональной деятельности и служит мощным инструментом по комплексному использованию всех видов ресурсов, которые использует организация для обеспечения успешной высокопродуктивной деятельности.

Формирование эффективной системы персонала является целенаправленной деятельностью по созданию трудового коллектива, которые будет преследовать не только удовлетворение собственных потребностей, но и воспринимать цели деятельности организации, как свои личные.

Повышение эффективности профессионального управления персоналом в организации является ключевым фактором успеха при использовании человеческих ресурсов в организации. Эффективность функционирования любой организации напрямую зависит от качественных характеристик персонала и рационального использования руководством человеческих ресурсов организации. На современном этапе профессионального управления человеческими ресурсами организации значительно возрастает роль личностных характеристик работника, его мотивационного подкрепления, уровня развития профессиональных инновационных компетенций, лояльности к организации и желанием по достижению целей организации. Руководство организации должно постоянно активизировать использование профессионального трудового потенциала работников и создавать все возможности для комплексной реализации потенциала работников и способствовать постоянному развитию персонала и приобретению им инновационных компетенций, необходимых для эффективной деятельности и высокого уровня конкурентоспособности.

Работники предприятия могут активно способствовать достижению стратегических целей, быть активной составляющей производственного процесса, а могут, наоборот, противодействовать нововведениям, формально относиться к некоторым обязанностям, не проявлять инициативу и творческий подход в решении задач. Эффективный руководитель должен иметь продуманную тактику и стратегию работы с персоналом организации, воспринимать персонал, как ресурсный потенциал, от качества и стоимости которого зависит успех профессиональной деятельности. Руководство и специалисты по управлению персоналом должны четко представлять механизмы функционирования и взаимодействия элементов системы управления персоналом [2].

Руководитель должен четко понимать содержание современных технологий управления персоналом, которые имеют тенденцию к постоянному видоизменению и трансформациям под воздействием внешних и внутренних факторов профессиональной деятельности. Для большинства отечественных предприятий характерна картина неэффективного использования человеческих ресурсов и отсутствием профессиональной работы с кадровым потенциалом. Такая политика невмешательства в систему управления персоналом способна привести к неблагоприятным последствиям, которые коснутся организации и ее эффективности [3].

Современные системы управления персоналом нуждаются в качественном и профессиональном управлении, постоянной методичной работе со всеми элементами системы. Особое внимание необходимо уделить построению мотивационной платформы, которая должна содержать в себе элементы не только материального, но и нематериального стимулирования. В основе мотивационной платформы должны лежать потребности персонала и его скрытые мотивы по осуществлению трудовой деятельности. Качественную характеристику потребностей и профессиональных компетенций сотрудников можно получить только по итогам аттестации либо оценки персонала. Все вышесказанное свидетельствует о комплексности и взаимосвязи всего множества элементов системы управления персоналом.

Руководитель и специалисты по управлению персоналом должны выстраивать такую систему управления персоналом, которая обеспечит эффективность деятельности организации и достижение ее стратегических целей, однако, данный процесс отличается многоэтапностью, сложностью и должен содержать научный подход, результаты внедрения инноваций в кадровое обеспечение производственных процессов в организации [1].

Применение среднесрочного и долгосрочного обучения предполагает настройку взаимоотношений между руководством и персоналом, когда работники стремятся реализовать свой профессиональный потенциал, а руководство должно поощрять инициативы. Таким образом, процесс обучения и развития персонала не будет рассматриваться, как директивный указывающий акт, а станет текущей и целенаправленной деятельностью по повышению эффективности использования человеческих ресурсов организации. Такая система обучения персонала позволит работникам понимать свое место и значимость в организации, принимать на себя дополнительную ответственность за реализацию управленческих решений, а также чувствовать значимость своих трудовых результатов в общем достижении организационных целей.

Важным аспектом при создании эффективной системы управления персоналом в организации является удержание высокопродуктивных и результативных работников. В результате развития и приобретения новых профессиональных навыков и умений, рыночная стоимость специалистов значительно вырастает, и появляются другие конкурирующие организации, которые готовы получить сразу высокопрофессионального работника с высоким уровнем профессионализма, при минимальных вложениях в формирование его потенциала. Данный аспект должен быть профессионально внедрен в систему управления персоналом, хотя этот вопрос является достаточно непростой задачей. Эффективным способом избежать проблемы является создание кадрового резерва внутри организации.

Специалисты, которые постоянно повышают свой профессиональный уровень, развиваются и увеличивают свою стоимость должны четко видеть перспективы своего профессионального нахождения в организации. Кадровый резерв и планирование карьеры персонала способствует работникам четко увидеть конечную цель своей трудовой деятельности в организации. Справедливость и прозрачность создания кадрового резерва является обязательным атрибутом эффективности управления персоналом. Создание кадрового резерва позволяет избежать карьерного кризиса работника, выступает инструментом нематериального стимулирования персонала, а также пробуждает в работниках желание обучаться, развиваться и приобретать дополнительные инновационные компетенции.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.
2. Селентьева, Д.О. Совершенствование системы управления персоналом организации / Д.О. Селентьева, Д.Г. Зиганшина // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2018. – № 12-1. – С. 83.
3. Семенова, В.В. Управление персоналом: основные технологии. Практикум : учеб. пособие для бакалавров / В.В. Семенова, И.С. Кошель, В.В. Мазур. – 2-е изд. — М. : Дашков и К, 2020. – 84 с.
4. Тебекин, А.В. Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.

Парушина Н.В.

*д. э. н., профессор, профессор кафедры
«Экономика и экономическая
безопасность» РАНХИГС при
Президенте Российской Федерации
Среднерусский институт управления,
г. Орёл, Россия*

Parushina N.V.,

*Doctor of Economics, Professor,
Professor of the Department of Economics and
Economic Security of the RANEPA under the
President of the Russian Federation
Central Russian Institute of Management,
Orel, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ И РАСКРЫТИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДА В ИНТЕГРИРОВАННОЙ ОТЧЕТНОСТИ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ

FORMATION AND DISCLOSURE OF LABOR INDICATORS IN INTEGRATED REPORTING IN COMPLIANCE WITH THE REQUIREMENTS OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Аннотация: В статье дана оценка актуальности рассмотрения и дискуссии по вопросу раскрытия показателей по труду в интегрированной отчетности, необходимости соблюдения принципов устойчивого развития для получения государственного финансирования. Раскрыты проблемы и предложения по формированию показателей труда в интегрированной отчетности.

Ключевые слова: ESG принципы, ответственное инвестирование, социальная ответственность, трудовая практика, устойчивое развитие

Annotation: The article assesses the relevance of consideration and discussion on the issue of disclosure of labor indicators in integrated reporting, the need to comply with the principles of sustainable development in order to receive public funding. Problems and proposals for the formation of labor indicators in integrated reporting are disclosed.

Keywords: ESG principles, responsible investment, social responsibility, labor practices, sustainable development.

В целях повышения качества и публичности раскрытия информации для пользователей необходимо соблюдение принципов устойчивого развития, которые получили название в литературе и практике - ESG принципы. Происходящие изменения в мире оказывают влияние на экономические процессы, состояние экологии и социальное положение в обществе. Что сказывается на устойчивости развития общества, наличии несбалансированности и социальной напряженности.

Изменение климата также связано с состоянием окружающей среды, необходимостью ее защиты и бережливого отношения. Перестановка приоритетов в мире и стране должна происходить в сторону повышения социальной, корпоративной и экологической ответственности, что определяет цели устойчивого развития и поддерживается во всех странах. Россия также активно вовлечена в процессы обеспечения устойчивого развития и осуществляет систематическую работу по подготовке нормативных регламентов, стратегий, методических рекомендаций, которые позволяют придерживаться ESG -требований во всех сферах жизнедеятельности.

Трехсторонняя составляющая устойчивого развития, которая опирается на принципы экологического, социального и корпоративного поведения нашла отражение в официальной аббревиатуре принципов ESG (Environmental, Social and Governance). Этот термин появился в докладе “Who Cares Wins. Connecting Financial Markets to a Changing World”, подготовленном в 2004 году под эгидой Глобального договора ООН по призыву Генерального секретаря ООН Кофи Аннана [3]. С этого момента все страны поддерживают глобальную инициативу по соблюдению принципов устойчивого развития для создания комфортной среды обитания жителей во всем мире и поддержки населения планеты.

Наша страна в решении этих вопросов занимает лидирующие позиции. Первой инициативой была разработка Стратегии социально-экономического развития Российской Федерации с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Банк России разработал рекомендации по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ, которые также опираются на принципы устойчивости. Сбробанк активно включился в процессы приоритетного прозрачного инвестирования компаний, которые опираются на соблюдение требований ESG. При этом ежегодно крупные рейтинговые компании и Сбербанк проводят открытые рейтинги для компаний по принципам соблюдения экологический, социальной и публичной ответственности и организуют финансовую поддержку ответственных перед обществом инициатив [1].

Компании в свою очередь активно участвуют в формировании интегрированной отчетности, которая должна отражать и демонстрировать соблюдение принципов устойчивого развития, и раскрывает свои показатели. В числе таких показателей необходимо показывать показатели по труду, заработной плате, охране труда, взаимодействию с работниками. Эти показатели относятся к социальной ответственности и формируют стоимость «зеленых» финансовых инвестиций компании [2].

Эти показатели содержатся в разделе 5 рекомендаций по раскрытию публичными акционерными обществами нефинансовой информации, связанной с деятельностью таких обществ. Однако эти показатели было уместно систематизировать по разделам экономики труда: показатели трудовых ресурсов, показатели охраны труда, показатели занятости, показатели образования, показатели участия в поддержке наиболее уязвимых групп населения. Такая систематизация данных позволила структурировать интегрированную отчетность и сделать ее понятной и информационно доступной для пользователей и прочтения данных.

Такой подход способствует лучшему пониманию соблюдения принципов, позволяет оценить отношение и участие руководства компании к выполнению устойчивых требований и проанализировать масштабы и объем выполненной работы, который осуществляется в направлении перехода к ESG –требованиям. В настоящее время пока интегрированные отчеты по –разному раскрывают информацию и зачастую сложно понять где расположен в отчете данный раздел, и какую работу проводит компания [4]. К примеру, показатели занятости должны раскрывать: общее количество и процент новых работников, количество принятых на работу, общую численность и текучесть кадров, гарантии, компенсации и льготы работникам.

Таким образом, раскрытие показателей труда должно быть максимально полным для оценки выполнения требований социальной ответственности и получения права на доступное государственное финансирование.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Аналитические возможности интегрированной отчетности и их использование для стратегических решений. Ефимова О.В., Малиновская Н.В., Рожнова О.В., Ермакова М.Н., Мельник М.В., Бариленко В.И., Зенкина И.В., Никифорова Е.В., Шнайдер О.В., Боровицкая М.В., и др. Коллектив авторов / под ред. О.В. Ефимовой. Москва, 2020. – 246 с.

2. Инновационные решения финансовых, социальных, технологических проблем цифрового общества. Астратова Г.В., Аношина Ю.Ф., Березина Н.А., Васильева Е.В., Илюхина И.Б., Илюхина Н.А., Климук В.В., Лытнева Н.А., Минин В.М., Моисеенко В.А.,

Миленков А.В., Павлова А.В., Парушина Н.В., Проняева Л.И., Редькина А.Д., Симонов С.Ю., Симченко Н.А., Сучкова Н.А., Цёхла С.Ю., и др. Монография / Орел, 2021.-200с.

3. Парушина Н.В. Социальные аспекты деятельности и вопросы взаимоотношений с работниками при организации труда в интегрированной отчетности: информационно-аналитическое обеспечение, показатели и риски / Н.В.Парушина, Н.А.Лытнева, М.Г.Старостин // Фундаментальные исследования.- 2021.- № 11.- С. 163-168.

4. Стратегия кадровой политики в эпоху цифровой экономики. Авдеева И.Л., Базарнова О.А., Боброва Е.А., Вертакова Ю.В., Головина Т.А., Горбова И.Н., Докукина И.А., Жуков А.А., Кыштымова Е.А., Лытнева Н.А., Макарова Ю.Л., Парахина Л.В., Парушина Н.В., Полянин А.В., Соболева Ю.П., Тугачева Л.В., Фомин А.А. Под общ. редакцией Н.А. Лытневой. Орел, 2019. – 272 с.

Пешук М.И.

*магистр 1 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*

Peshuk M.I.

*1st year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

*Kuzmina O.M.,
PhD, associate Professor of Personnel
management Department*

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

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ HR

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE FIELD OF HR

Аннотация: В статье рассмотрено влияние искусственного интеллекта на деятельность в сфере управления персоналом. Определены возможности использования искусственного интеллекта в сфере HR.

Ключевые слова: управление персоналом, искусственный интеллект.

Annotation: This article examines the impact of artificial intelligence on human resources management activities. The strengths and weaknesses of artificial intelligence have been identified.

Keyword: personnel management, artificial intelligence.

Появление искусственного интеллекта существенно упрощает поиск необходимых кадров, обработку информации и аналитические функции, выполняемые специалистом по управлению персоналом.

Под искусственным интеллектом (artificial intelligence) сегодня понимают «Комплекс технологических решений, позволяющий имитировать когнитивные функции человека (включая самообучение, поиск решений без заранее заданного алгоритма и достижение инсайта) и получать при выполнении конкретных практически значимых задач обработки данных результаты, сопоставимые, как минимум, с результатами интеллектуальной деятельности человека» [2]. При этом «Комплекс технологических решений включает в себя информационно-коммуникационную инфраструктуру, программное обеспечение (в том числе, в котором используются методы машинного обучения). процессы и сервисы по обработке данных, анализу и синтезу решений» [2].

Используя различные статистические данные, системы искусственного интеллекта способны самосовершенствоваться и принимать решения путем построения кривых возможных решений и последующей оптимизации решений с учетом большого числа критериев (переменных). Следовательно, несложно представить систему такого искусственного интеллекта, который сможет обрабатывать массивы данных, в которых будут: пол, возраст, опыт работы, образование, пройденные курсы, сильные и слабые стороны соискателя и так далее (HiredScore, Pymetrics, HireVue, IBM и другие компании уже работают над этим) [1].

Перечислим какие технологии искусственного интеллекта применяются в сфере HR.

1) подбор и оценка персонала с использованием искусственного интеллекта предполагает:

- «стартапы по типу Textio оценивают описание вакансий по ряду критериев: привлекательность для кандидатов, отсутствие дискриминации по полу или расе, уровень сложности и длина текста. На основе оценки выдаются рекомендации по улучшению вакансии. Отдельный большой пласт технологий посвящен поиску кандидатов и оценке уровня их соответствия требованиям к квалификации. Множество стартапов ищут в социальных сетях и профессиональных сообществах «пассивных» кандидатов, которые могут быть эффективны на определенных позициях. Самые известные стартапы: Blendoor, Ideal, Harver, HiringSolved, Headstart» [4];

- чат-боты, основанные на искусственном интеллекте, способны вести диалог с кандидатом и далее выставлять оценку его потенциальной эффективности. «Важно, что чат-боты с искусственным интеллектом в отличие от обычных не требуют прямого программирования правил: каким образом необходимо отвечать на вопросы человека. Наоборот, искусственный интеллект способен проинтерпретировать даже не прямой ответ соискателя. За рубежом чат-боты разрабатывают компании Mya Systems, Paradox, Text Recruit. В России — Робот Вера и Яндекс.Таланты» [4];

- искусственный интеллект может существенно повысить точность и таких привычных всем инструментов, как личностные опросники и тесты, при этом внешне опросники не меняются — человек все так же отвечает на вопросы или решает задания, но для обработки результатов применяются сложные механизмы, основанные на машинном обучении. «Инструменты, помогающие существенно ускорить процесс и снизить субъективизм рекрутера. Echo - вместо очного собеседования активно используется видеоинтервью (вариация — запись ответа на некий вопрос на видео), но его смотрит и выносит о кандидате свое суждение все тот же субъективный рекрутер. В результате минусы процесса те же, что и при очной встрече, из преимуществ — только экономия ресурсов на логистике. При этом добавляется еще одно субъективное суждение рекрутера о том, что именно и как должен говорить кандидат»; delta.ai – как инструмент для оценки на входе в виде личностных опросников и психологических тестов. Их самое слабое место – социально-желательные ответы» [4].

2) формирование зарплат на основе искусственного интеллекта: «системы искусственного интеллекта способны понять, какая закономерность существует в организации системы зарплат, и формализовать ее. Из разных источников (оценки руководителя; взаимной оценки сотрудниками должностей по важности, сложности, цене ошибки; данных об образовании, профессиональной сертификации, переквалификации, пройденных тренингов; информации о результативности сотрудников и много другого) собирается огромный массив информации, который обрабатывается искусственным интеллектом и превращается в достаточно четкую и понятную систему оплаты труда» [4];

3) постановка целей и оценка эффективности на основе искусственного интеллекта: Objective - этот инструмент используют не только за рубежом, но в России он мало распространен, чтобы сотрудник эффективно работал со своими планами, он должен понимать, почему и как они сформированы, какие факторы могут повлиять на выполнение; DEEP – как инструмент ИИ позволяет сформировать модель компетенций для российских компаний, которая стоит на твердом основании из данных и инфографики о том, какими компетенциями должен обладать рядовой сотрудник и руководитель российской компании, чтобы быть эффективным. Путем анализа данных с помощью искусственного интеллекта можно найти то поведение, которое реально связано с эффективностью в конкретной компании и сформировать действительно работающую модель компетенций [4];

4) в развитии и обучении выделяют два класса технологий искусственного интеллекта, которые позволяют оценивать эффективность обучения проще и выше, чем указано в модели Кирпатрика [4]. Исследование HR-Portal утверждает, что у среднестатистического сотрудника есть всего 25 минут в день на обучение. Использовать это время с пользой помогают нейросети. Например, платформа Degreed позволяет компании подобрать курсы повышения квалификации для персонала исходя из компетенций и карьерных амбиций

сотрудников. Система помогает работодателю выявить потенциал работников и, если компания ориентируется на новую сферу деятельности, не нанимать новых людей, а обучить действующий коллектив [3]. Аналогично работает платформа EdCast – её цель удерживать Hi-Po работников внутри компании, предлагая им карьерный рост за счёт обучения, так в цифровой библиотеке системы собран опыт специалистов разных бизнес-отраслей и работодатель сможет подобрать именно те курсы, которые отвечают его целям [3].

5) увольнение: искусственный интеллект может так же помочь структурировать и систематизировать имеющуюся информацию о сотрудниках, которые решили покинуть компанию. Так, создание различных ботов может помочь быстро заполнить форму, в которой будут указаны причины увольнения, отзыв о руководителе и о компании в целом, и на основе таких данных можно будет определить, с чем связана текучесть кадров [4].

Таким образом, можно сделать вывод о том, что у искусственного интеллекта в сфере управления персоналом имеются как перспективы, так и определенные сложности развития. Современные программные решения создают хорошие возможности для роста и совершенствования компаний, однако в данный момент времени они являются лишь одним из инструментов, которыми будут пользоваться люди. Алгоритмы, основанные на искусственном интеллекте, могут меньше чем за секунду изучать сотни резюме, находить подходящих кандидатов внутри компаний, выявлять высокоэффективных и низкоэффективных сотрудников, помогая выбирать специалистов, которые, вероятнее всего, окажутся наиболее успешными. Однако все же стоит понимать, что в ближайшем будущем искусственный интеллект не сможет полноценно заменить человека. Машина может лишь структурировать и обрабатывать данные, а человек способен считывать эмоции и проводить причинно-следственные связи, не только связанные с профессиональной деятельностью человека, но и беря во внимание факторы, оказывающие косвенное влияние на сознание индивида. Эффективность сотрудника может упасть в следствии проблем в личной жизни или из-за сложившейся политической ситуации в стране и мире. Можно сказать, что внедрение новых технологий для оптимизации процессов управления персоналом в компаниях оправдано. Кроме того, что искусственный интеллект значительно упрощает процесс работы, выполняя задачи на основе заложенных алгоритмов, он способствует более эффективному использованию времени сотрудников, которое может быть направлено на решение глобальных вопросов, с которыми справится только человек.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Балаганская В.С., Чуланова О.Л. Искусственный интеллект в управлении персоналом: возможности и риски // Новое поколение, 2019. № 20. С. 19-24.
2. ГОСТ Р 59277—2020 Системы искусственного интеллекта. Классификация систем искусственного интеллекта.
3. Искусственный интеллект в сфере управления персоналом // HR-портал. URL: <https://hr-portal.ru/article/iskusstvennyy-intellekt-v-sfere-upravleniya-personalom-po-nastoyashchemu-uboynoe-prilozhenie> (дата обращения 07.10.2022).
4. Искусственный интеллект в HR // ЭКОПСИ. Бизнес делают люди. URL: <https://www.ecopsy.ru/about/library/iskusstvennyy-intellekt-v-hr/> (дата обращения 07.10.2022).

Политаева Е.Е, Кравченко Л.А.
студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Politaeva E.E., ,
1st year student,
38.03.03 Personnel management
Kravchenko L.A.,
PhD Economics,
Associate Professor of the Department of
Economic Theory
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕГО РАЗВИТИЯ

HUMAN CAPITAL AND STATE REGULATION OF ITS DEVELOPMENT

Аннотация: исследуется человеческий капитал как важный фактор экономических процессов; отмечается, что совершенствование и развитие человеческого капитала является приоритетным направлением государственного регулирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, государственное регулирование, экономическое

Annotation: explores human capital as an important factor in economic processes; it is noted that the improvement and development of human capital is a priority area of state regulation.

Keywords: human capital, state regulation, economic development.

Анализируя современные процессы в экономике, можно заметить, что именно человеческий капитал является основным фактором всплеска экономического развития общества. В научной литературе до сих пор не сложилось единого мнения о том, что такое человеческий капитал, какова его структура, какие элементы должны включаться в состав человеческого капитала и как они взаимодействуют между собой, какое оказывают взаимное влияние, в совокупности входя в состав человеческого капитала.

Теодор Шульц, в его работах, которого впервые появляется термин «человеческий капитал», ввёл такое определение: «Все человеческие способности являются или врожденными, или приобретенными. Каждый человек рождается с индивидуальным комплексом генов, определяющим его врожденные способности. Приобретенные человеком ценные качества, которые могут быть усилены соответствующими вложениями, мы называем человеческим капиталом» [1]. Человеческий капитал бывает разных видов и делится по различным критериям. Так выделяют трудовой капитал, капитал здоровья, интеллектуальный капитал, организационно-предпринимательский капитал, а также культурно-нравственный. По формам воплощения человеческий капитал можно разделить на живой, который включает в себя знания, воплощённые в человеке, неживой, когда знания воплощаются в материальных формах и институциональный капитал, который представляет собой институты, содействующие эффективному использованию всех видов человеческого капитала.

Следует отметить, что запас человеческого капитала не гарантирует устойчивого социально-экономического развития. Современное состояние мировой экономики заставляет все государства по-другому смотреть на цели и средства своего собственного

развития. Проходит глобальное обследование всех принципов функционирования экономических систем с целью внесения изменений, а также установления правильности и законности. Тренды научных исследований в последние годы также изменяются. Так, внимание акцентируется на необходимости формировать человеческий капитал на ранних стадиях развития индивида. Также указывается на то, что традиционные трактовки человеческого капитала только как совокупности знаний и навыков не соответствуют текущей ситуации в экономике, динамике российского рынка труда. Это приводит к необходимости смены приоритетов государственного регулирования формирования и развития человеческого капитала [2].

Государственное регулирование развития человеческого капитала – это комплекс политических, правовых, экономических, социально – культурных и организационных мероприятий государства, направленных на развитие основных элементов человеческого капитала. Государство вырабатывает общую стратегию развития страны, результатом реализации которой будет определенный уровень развития человеческого капитала. Обеспечение доступа к образованию, его современность, а также принятие мер по охране физического, духовного и репродуктивного здоровья, обеспечение гражданских прав и свобод; обеспечение достойной работой и адекватным вознаграждением за труд, создание здорового социального климата – это основные пути формирования современного человеческого капитала. Основным инструментом воздействия на развитие человеческого капитала является государственный бюджет, финансирование образования, здравоохранения, культуры, науки, регулирование рынка труда, системы социального страхования и социальной защиты. Ответственность за формирование необходимых условий для повышения качества человеческого капитала сегодня несут все участники хозяйственной деятельности. Однако именно государству принадлежит значимая роль, поскольку существует риск неудач рынка в формировании элементов человеческого капитала, таких как: образование и здоровье [3]. В существующих реалиях России необходимо обратить внимание на условия формирования человеческого капитала, неуклонно увеличивая его долю в национальном богатстве, расширяя проблемное поле исследований человеческого капитала и разрабатывая программы стратегического развития, считая данное направление приоритетным.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гарифуллина Э.Ф. Развитие человеческого капитала как инновационное направление государственной политики // Теоретическая и прикладная экономика. – 2014. – № 2. – С. 36-43. Электронный ресурс. – Режим доступа: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=4544 (дата обращения 09.10.2022)
2. Куделина О.В. Развитие теории человеческого капитала в XXI в.: новые тренды и российский контекст / О.В. Куделина, И.Б. Адова // Вестник Томского государственного университета. Экономика. – 2020. – № 51. – С.60-87.
3. Роль государства в формировании человеческого и социального капитала. – Электронный ресурс. – Режим доступа: [http://romii u/studics/524_1386014400/](http://romii.u/studics/524_1386014400/)

Полищук П.А., Ергин С. М.
студент 3 курса подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Polishuk P.A.,
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

МЕТОДЫ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

METHODS OF FINANCIAL PLANNING IN ENTERPRISES

Аннотация: Финансовое планирование важный экономический процесс, который позволяет оптимально решать задачи управления при помощи методов планирования. Но, необходимо учитывать, что данные методы, универсальные, и, важно их правильно подобрать, для развития предприятия. В данной работе проанализированы все методы планирования, для выбора метода, подходящего определённой организации.

Ключевые слова: Финансовое планирование, методы финансового планирования, методология финансового планирования, расчетно-аналитический метод, нормативный метод, балансовый метод, метод оптимизации плановых решений, экономико-математический метод, принципы финансового планирования.

Annotation: Financial planning is an important economic process that allows you to optimally solve management problems using planning methods. But, it must be borne in mind that these methods are universal, and it is important to choose them correctly for the development of the enterprise. In this paper, all planning methods are analyzed to select a method suitable for a particular organization.

Keyword: Financial planning, methods of financial planning, methodology of financial planning, calculation and analytical method, normative method, balance method, method of optimization of planning decisions, economic and mathematical method, principles of financial planning.

В условиях данного времени, то есть: рыночной экономики, сильной конкуренции, усиливается важность и актуальность финансового планирования. Ведь именно от грамотно организованного финансового планирования зависит дальнейшее развитие предприятия.

Финансовое планирование является одним из важнейших аспектов деятельности любой организации, так как, именно в связи с данным планированием предприятие может осуществлять контроль за всеми денежными и материальными потоками предприятия и давать оценку пути выхода из возможных кризисных ситуаций.

И именно в выборе определённого метода планирования зависит дальнейшее благополучие предприятия. Метод выбирается с учётом специфики деятельности предприятия.

В экономических произведениях описаны различные методы осуществления финансового планирования: расчетно-аналитический; нормативный; балансовый; оптимизации плановых решений; экономико-математический [1].

Рассмотрим характеристику данных методов:

– нормативный метод - состоит в том, что на основе ранее установленных норм и технико-экономических стандартов рассчитывается потребность организации в финансовых ресурсах и их источниках. Такими стандартами являются ставки налогов, тарифных сборов и взносов, нормы амортизационных отчислений, нормативы потребности в оборотных средствах и др.;

– балансовый метод, в свою очередь, заключается в том, что путем построения балансов достигается увязка имеющихся в наличии финансовых ресурсов и фактической потребности в них;

– расчетно-аналитический метод создан на использовании анализа текущих финансовых показателей, которые в свою очередь является основой для прогнозирования будущих значений данных показателей;

– метод оптимизации плановых решений, в свою очередь, сводится к разработке нескольких вариантов плановых расчетов и дальнейшего выбора наилучшего варианта [2];

– метод экономико-математического моделирования, основан на построении экономико-математических моделей, отражающих взаимосвязь между финансовыми показателями и факторами, влияющими на них.

Методы, рассмотренные в данной работе необходимы для развития предприятия, важно лишь помнить, что при определении методологии финансового планирования в деятельности производственных предприятий необходимо руководствоваться рядом таких принципов как: единство, участие, непрерывность, гибкость и точность, а также принцип комплексности, заключающийся в необходимости комплексного принятия плановых и управленческих решений.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Дудка Е. С., Натарева Е. В. Бюджетирование как метод эффективного планирования деятельности предприятия // Молодой ученый. 2016. – №1. – С. 352.

2. Бойко Е.А., Ефимова Е.В. Развитие методологии финансового планирования предприятий // Экономика. Социология. Право. – 2019. – №2(14). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razvitie-metodologii-finansovogo-planirovaniya-predpriyatiy> (дата обращения: 12.10.2022).

3. Руденко А.М. Методы принятия финансовых решений: учебное пособие / А.М. Руденко, Э.И. Колобова; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва: Прометей, 2018. – 294 с.

4. Савкина Р.В. Планирование на предприятии: учебник / Р.В. Савкина. - 2-е изд., перераб. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2018. – 320 с.

5. Шаляпина, И.П. Планирование на предприятии АПК: Учебное пособие / И.П. Шаляпина, О.Ю. Анциферова, Е.А. Мягкова. – СПб.: Лань, 2017. – 176 с.

Понамаренко А.А.

*магистр 1 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*

Ponamarenko A. A.

*1st year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

*PhD, associate Professor of Personnel
management Department*

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

ПРОБЛЕМЫ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

PROBLEMS AND DEVELOPMENT OF THE HR ECOSYSTEM IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION

Аннотация: В статье анализируется актуальная информация о влиянии цифровой трансформации на проблемы и развитие кадровой экосистемы.

Ключевые слова: кадровая экосистема, цифровая трансформация, компетенции, кадры.

Annotation: The article analyzes up-to-date information on the impact of digital transformation on the problems and development of the personnel ecosystem.

Keyword: personnel ecosystem, digital transformation, competencies, personnel.

Стремительное развитие технологий и масштабная цифровизация процессов требуют от человека серьезных личностных и профессиональных изменений. Перед каждым руководителем возникает ряд сложных вопросов: как цифровая трансформация влияет на компетенции специалиста? Как правильно выстроить организационную структуру подразделения, ответственного за цифровую трансформацию? Как управлять командой в новых условиях работы? В исследовании проанализирована актуальная информация о влиянии цифровой трансформации на изменения организационных структур и состава участников кадровой экосистемы. На сегодняшний день эксперты выделяют несколько проблем, связанных с недостаточными цифровыми компетенциями госслужащих, вовлеченных в цифровую трансформацию, и пользователей государственных сервисов, другими сложностями, которые возникают при поиске кадров и в ежедневной работе команд цифровой трансформации:

1) проблема дефицита кадров и компетенций для реализации цифровой трансформации [2, 4]. На всех уровнях управления сказывается существующий в госсекторе дефицит кадров; на данный момент большинству госслужащих не хватает компетенций, востребованных в цифровой трансформации. Для формирования в госсекторе кадрового состава специалистов, способных к реализации цифровой трансформации, потребуется несколько лет систематической работы кадровых служб по поиску и подбору специалистов в цифровые команды и т. п. Сформировать оптимальную организационную структуру подразделения цифровой трансформации и создать успешные команды цифровых проектов — это по-настоящему сложная управленческая задача. Ее предстоит решить руководителю,

ответственному за цифровую трансформацию, совместно с кадровой службой. Эксперты выделили 10 шагов в развитии кадровой экосистемы [3]:

1. провести анализ потребностей в кадрах, сопоставив цели цифровой трансформации и имеющиеся ресурсы, для дальнейшего получения понимания какие специалисты в каком количестве нужны для получения всех запланированных результатов;
2. разработать и утвердить оптимальную организационную структуру подразделения цифровой трансформации с учетом отраслевой специфики и масштаба цифровых проектов; рассмотреть возможность формирования подразделений исходя из целей и задач цифровой трансформации в подведомственных организациях;
3. обеспечить поддержку цифровой трансформации со стороны руководителей функциональных подразделений; организовать эффективное внутриведомственное взаимодействие и возможность включать в цифровые команды сотрудников функциональных подразделений;
4. провести подбор, оценку компетенций, набор и трудоустройство специалистов в подразделения цифровой трансформации;
5. организовать введение в должность новых работников, провести профилактику адаптационных кризисов, чтобы новые сотрудники активно включились в работу, приняли традиции, нормы и правила организации;
6. обеспечить четкую постановку и детализацию целей, их каскадирование до каждого сотрудника, определение ключевых показателей эффективности (KPI);
7. организовать обучение/повышение квалификации, в том числе индивидуальные встречи с сотрудниками для обсуждения прогресса в их работе, обратной связи и наставничества, включить в план развивающих действий;
8. организовать регулярную оценку эффективности, оценку соответствия целям/ценностям, менторинг/коучинг, индивидуальное развитие сотрудников с целью определения потенциала сотрудников, карьерных перспектив, составление индивидуального плана по развитию компетенций;
9. разработать и внедрить механизмы материального и нематериального стимулирования сотрудников;
10. выстроить карьерные траектории сотрудников, обеспечить эффективную ротацию кадров.

От новых кадров потребуется понимание внутреннего устройства и специфики государственной службы; желательно, чтобы у них был опыт работы в коммерческой и некоммерческих сферах для включения лучших практик в работу государственных организаций. Конкуренция работодателей за высококвалифицированные ИТ-кадры и дефицит последних в государственном секторе и на рынке в целом — общемировой тренд. Исследование, проведенное Ассоциацией компьютерных и информационных технологий (АПКИТ) по заказу Минкомсвязи России, показало значительный недостаток ИТ-специалистов в России (они сегодня составляют 2,4% от экономически активного населения, в среднем по Европе эта цифра выше — 3,9%). В России проблема привлечения узких ИТ-специалистов, например дата-аналитиков, остро стоит в органах власти на всех уровнях, но особенно в регионах, где такие специалисты предпочитают работу в крупных российских или международных компаниях или в местных коммерческих организациях из-за значительной разницы в оплате труда. Чтобы собрать необходимую команду цифровой трансформации, руководителям приходится искать не прямые решения: различные варианты аутсорсинга и дистанционной работы, в том числе из других регионов, наем ИТ-специалистов в подведомственные учреждения. Учитывая интенсивное развитие цифровой экономики и появление новых задач и проектов в сфере цифровой трансформации, острота дефицита высококвалифицированных ИТ-специалистов в российских органах власти будет 2) проблема высокой загрузки служащих на местах. Сотрудники всех уровней в государственных и муниципальных организациях и подведомственных им структурах часто перегружены текущей работой, поручениями и рутинными задачами, в том числе связанными с работой в информационных системах. Объем работы не всегда предсказуем, нет возможности срочно увеличить штат при резко возросшем объеме задач [4];

3) проблема низкого уровня доступности цифровых решений и риск цифрового неравенства. Цифровую трансформацию сопровождают постоянные быстрые изменения, скорость и количество которых в 2020 году в связи с пандемией COVID-19 резко увеличились. Постоянная нестабильность и непредсказуемость общей ситуации приводят к нарастанию напряжения и осложняют жизнь многим гражданам. Нельзя признать этичным сложившийся де-факто добровольно-принудительный переход в цифровое будущее, при котором усиливается цифровое неравенство, а существовавшие ранее ограничения начинают влиять на повседневную доступность многих продуктов и услуг. При этом решения часто принимаются без изучения альтернатив и оценки рисков. В такой ситуации отсутствие высокоскоростного интернета в населенном пункте или отсутствие компьютера в семье препятствуют получению гарантированного всем среднего образования; отсутствие смартфона или ошибка системы распознавания лиц становятся основанием для штрафа за нарушение самоизоляции. Необходимо планомерно решать проблему цифрового неравенства: плавно адаптировать граждан, оставляя аналоговые альтернативы цифровых сервисов и услуг до тех пор, пока они требуются части граждан. Нужны доступные формы обучения цифровым технологиям для пенсионеров, курсы повышения грамотности в отношении новых видов мошенничества, разъяснение необходимости защиты конфиденциальных данных. При том что в России широко распространены мобильные телефоны, компьютеры и гаджеты, нельзя приравнивать наличие смартфона к цифровой грамотности, к умению защитить себя в киберпространстве, объективно оценить риски использования тех или иных цифровых технологий [4].

Таким образом, описанные экспертами проблемы напрямую отражаются на стратегическом планировании в сфере цифровизации и цифровой трансформации. Развитие кадровой экосистемы в государственных организациях, а также повышение уровня доступности цифровых решений и снижение риска цифрового неравенства для граждан государства – это те проблемы, которые сегодня являются актуальными и требуют участия всех заинтересованных сторон: государства, организаций и граждан.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

6. ИТ-кадры для цифровой экономики в России / Ассоциация предприятий компьютерных и информационных технологий. М.: 2020. URL: https://www.apkit.ru/files/it-personnel%20research_2024_APKIT.pdf (дата обращения: 10.10.2022).

7. Модель компетенций команды цифровой трансформации в системе государственного управления / под ред. Шклярук М.С., Гаркуши Н.С. М.: РАНХиГС, 2020. 84 с. URL: <https://hr.cdto.ranepa.ru/1-obosnovanie-metodologicheskoy-znachimosti-modeli-kompetencij> (дата обращения: 10.10.2022).

8. Организационные структуры и команды цифровой трансформации в системе государственного управления / авт.-сост. Н. С. Гаркуша, А. С. Шубин; под ред. М. С. Шклярук. М.: РАНХиГС, 2020. С. 73–75. URL: https://hr.cdto.ranepa.ru/os_0. URL: https://hr.cdto.ranepa.ru/os_0 (дата обращения: 10.10.2022).

9. Стратегия цифровой трансформации: написать, чтобы выполнить / под ред. Е. Г. Потаповой, П. М. Потеева, М. С. Шклярук. — М.: РАНХиГС, 2021. — 184 с. URL: <https://strategy.cdto.ranepa.ru/> (дата обращения: 10.10.2022).

Пригоцкая Я. Д., Гайсарова А. А.
*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика предприятия
к.э.н., доцент кафедры экономики
предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Prigotskaya Ya. D.
*2nd year student of the master
38.04.01 The economy of the enterprise*
Gaisarova A. A.
*Ph.D., Associate Professor
of Enterprise Economics Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ

FEATURES OF THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR IN THE ERA OF DIGITALIZATION

Аннотация: В данной работе рассмотрены теоретические аспекты цифровизации сферы услуг, проведен анализ данного направления на отечественных предприятиях, отражены особенности функционирования хозяйствующих субъектов сферы услуг в эпоху цифровизации.

Ключевые слова: цифровизация, сфера услуг, цифровые технологии, цифровая трансформация, инновации

Annotation: In this paper, the theoretical aspects of digitalization of the service sector are considered, the analysis of this direction at domestic enterprises is carried out, the features of the service sector in the era of digitalization are reflected.

Keywords: digitalization, service sector, digital technologies, digital transformation, innovation

Функционирование предприятия в современном мире невозможно представить без цифровых технологий, которые распространились во все сферы народного хозяйства. Цифровая трансформация является необратимым процессом для финансово-экономической системы любого государства. В результате непростых условий хозяйствования в период пандемии, отечественные предприятия сферы услуг обратили свое внимание на возможность цифровой трансформации бизнеса с целью его сохранения. На сегодняшний момент ситуация с COVID-19 в стране стабилизировалась, однако, некоторые предпосылки для дальнейшего развития цифровой работы уже сформированы и являются основой для модернизации бизнеса.

Цель данной работы – выделить особенности развития сферы услуг в эпоху цифровизации.

Для достижения поставленной цели был сформирован комплекс следующих задач:
рассмотреть теоретические аспекты цифровизации в сфере услуг.

проанализировать ключевые параметры предприятий сферы услуг в России в эпоху цифровой трансформации

сформулировать перечень основных особенностей функционирования предприятий сферы услуг в эпоху цифровизации.

Цифровая трансформация является довольно емким понятием, которое с развитием технологий видоизменялось. На сегодняшний момент, оптимизация существующих бизнес-процессов является определением такого рода трансформации, однако, ранее, под данным

процессом подразумевали изменение текущего формата ведения бизнеса на цифровой. С появлением первого опыта внедрения данного процесса на предприятиях, трактовка становилась более детальной. Сегодня цифровая трансформация стала ключевым показателем конкурентоспособности, источником повышения уровня развития предприятия и базой формирования новых бизнес-процессов.

Несмотря на явные преимущества цифровизации, отечественные предприятия сферы услуг сталкиваются с большим количеством проблем. Основным источником для внедрения данного процесса являются данные, которые невозможно обработать из-за устаревших процессов. Эффективность работы в данной сфере заключается в предоставлении персонализированных услуг, взаимодействии с клиентами и аналитикой большого объема данных при использовании виртуальных агентов, которые требуют усовершенствованных технологий.

Однако, необходимо отметить, что данная трансформация начинается не с покупки последней версии какого-либо цифрового устройства, а с анализа предпочтений клиента, исходя из которого формируются основные процессы бесперебойной работы. Препятствием к успешному завершению цифровой трансформации на предприятии сферы услуг является высокий уровень издержек и необходимость сотрудничества с другими направлениями бизнеса, что очень сложно организовать, так как предприниматели данной сферы обычно разрабатывают услугу или продукт изолированно.

Для получения ощутимых результатов, а не разового эффекта, являющегося неустойчивым в долгосрочной перспективе, необходимо осознавать, что цифровая трансформация является длительным процессом, внедрение которого должно происходить постепенно и подвергаться систематическому анализу и контролю полученных результатов, для дальнейшего построения пути внедрения инноваций [2, с.145]. Современный мир изменяется быстрыми темпами и основной проблемой для российских предприятий сферы услуг в области внедрения цифровых процессов является решение задач адаптации к сложности объемных изменений.

Анализ цифровизации предприятий сферы услуг в России показал ее быстрые темпы развития. Несмотря на существующие проблемы, с которыми столкнулся данный сегмент, адаптация к возникающим сложностям позволила в ускоренном формате внедрить технологические решения в организационные процессы, многие организации перенесли свою деятельность в цифровое пространство с расширением доступности и возможностей интернет-сети. Количество людей, вовлеченных в бизнес данного направления, растет в связи с возможностью оказания услуг и открытия индивидуального предпринимательства через мобильное устройство и интернет, что позволяет развиваться вне зависимости от мобильности граждан и географического положения.

Рассмотрим ряд примеров успешного внедрения цифровой трансформации на отечественных предприятиях сферы услуг.

Крупная компания «Тинькофф Банк» внедрила цифровой банкинг еще в прошлом веке, а в последующем разработала мобильное приложение, которое обладает популярностью из-за быстрого доступа к банковским услугам и транзакциям. На сегодняшний момент все сотрудники банка работают удаленно, а взаимодействия с клиентами происходят посредством электронной и мобильной связи.

Примером успешной реализации идеи онлайн-гипермаркета можно считать бизнес-модель «Wildberries». Данный проект представляет собой некую площадку товаров для компаний-партнеров, без формирования сетевых магазинов и с большим количеством точек выдачи товаров, что позволяет сократить логистические издержки.

Проанализировав сложившуюся ситуацию на рынке сферы услуг России в эпоху цифровизации можно выделить ряд особенностей (рисунки 1).

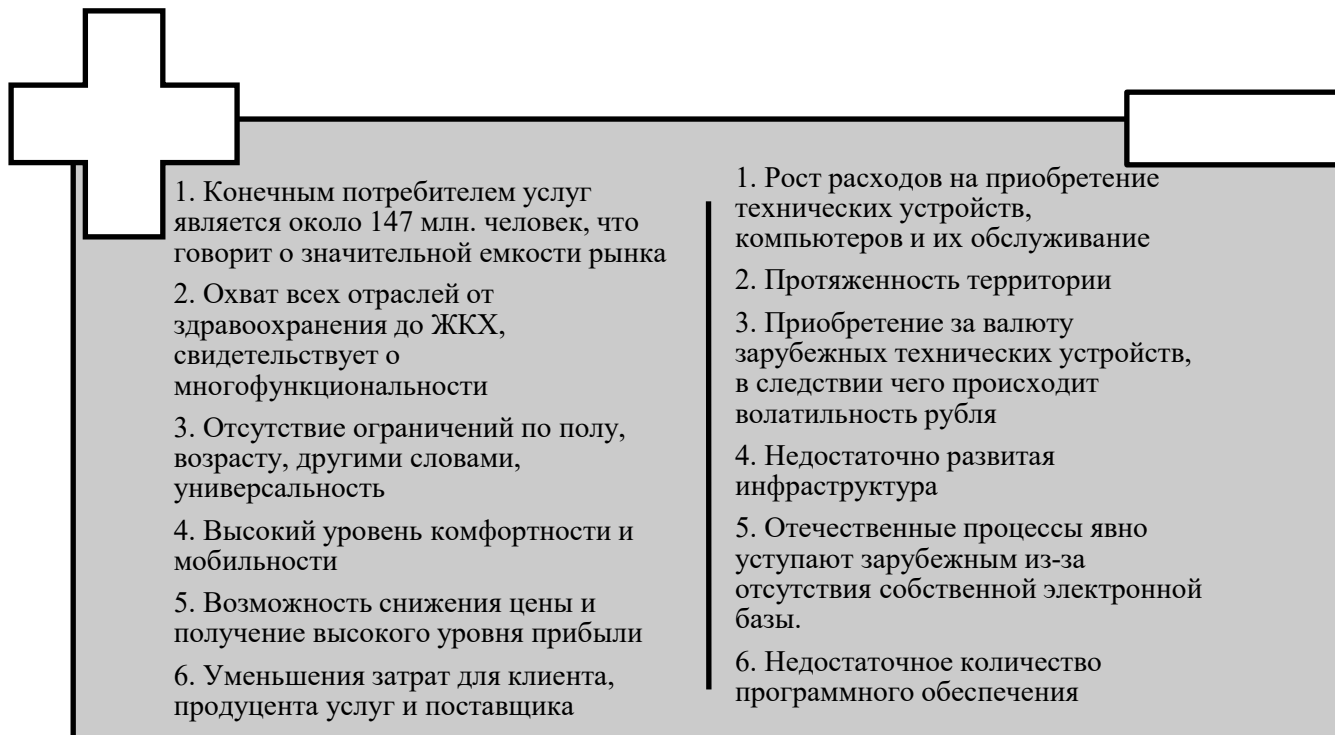


Рисунок 1 – Положительные и отрицательные аспекты развития сферы услуг России в эпоху цифровизации

Источник: составлено автором на основе материала [3, с.54]

Сфера услуг является ключевым сектором экономики и основным макроэкономическим показателем, благодаря которому обеспечивается стабильное развитие страны, поэтому внедрения цифровых технологий на предприятиях данной отрасли является актуальной проблемой в современных реалиях [1, с.42]. Благодаря реализации цифровой трансформации предприятие снижает издержки за счет использования интернет-пространства для взаимодействия с государственными службами и клиентами, а также повышает уровень конкурентоспособности.

В заключении, стоит отметить, что цифровизация является основным источником развития современного предприятия. Ответственные предприятия сферы услуг успешно справляются с возникающими проблемами на пути трансформации бизнес-процессов в рамках современных инноваций. На сегодняшний момент существуют некоторые направления, которые пока не подверглись преобразованию, однако, благодаря стимулированию и разработке программ со стороны государства по поддержке данного направления, в скором будущем ситуация может измениться.

Исследование выполнено за счет гранта Российского научного фонда № 22-28-20193, <https://rscf.ru/project/22-28-20193/>

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Афонцев С. А. Новые тенденции в развитии мировой экономики / С. А. Афонцев // Мировая экономика и международные отношения. - 2019. – Т. 63, № 5. – С. 36-46.
2. Бехер В. В. Цифровые технологии: угрозы и риски внедрения / В. В. Бехер, Е. В. Зеленых Евразийское Научное Объединение. - 2019. - Т. 3. № 1 (47). - С. 145-146.
3. Гусарова Л. В. Цифровая экономика России: проблемы и перспективы развития / Л. В. Гусарова // Мягкие измерения и вычисления. - 2018. - № 2. – С. 51-55.

Пономаренко А.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*

Ponomarenko A.A.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

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

МОТИВАЦИОННЫЕ РЫЧАГИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

MOTIVATIONAL LEVERS TO INCREASE THE EFFICIENCY OF PERSONNEL MANAGEMENT IN THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается место мотивации в системе управления персоналом организации, приводятся основные мотивационные направления повышения ее эффективности.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, мотивация, система, совершенствование, организация, эффективность.

Annotation: The place of motivation in the personnel management system of the organization, the main motivational directions for increasing its effectiveness are given in the article.

Key words: personnel, personnel management, motivation, system, improvement, organization, efficiency.

При построении эффективной мотивационной системы, огромное значение имеет выявление потребностей каждого конкретного работника и попытка найти способы их удовлетворения в рамках деятельности предприятия. На формирование мотивационной системы влияет ряд факторов, среди которых организационная структура предприятия, особенности коллективов, способы управления и принятия решений и так далее, что доказывает сложность и разносторонность этого процесса.

Важнейшую роль при построении системы мотивации персонала в организациях играет разработка и использование специальных методик, позволяющих выявить реальные потребности работников, как материальных, так и нематериальных. Индивидуальная мотивация персонала не должна сводиться только к предоставлению дополнительных материальных благ за достигнутые результаты труда, но и должна учитывать внутренние скрытые потребности персонала, которые могут быть более действенными и важными, чем материальное стимулирование.

В результате удовлетворение нужд и потребностей клиентов способствует удовлетворению потребностей персонала, что в свою очередь, способствует повышению удовлетворенности клиентов организации.

Применение методов материального и нематериального стимулирования персонала организации – одно из важнейших направлений поощрения коллектива организации, основана на ключевых показателях эффективности [1].

Мотивация стимулирует персонал к выполнению хозяйственных и маркетинговых показателей, необходимых для формирования нормы прибыли в организации. Исследования мотивационных аспектов профессиональной управленческой деятельности показывают, что нематериальные мотивационные процессы, такие как: корпоративный дух, вовлеченность в управленческий процесс и приверженность интересам и целям компании, существенно влияют на рабочее состояние персонала и занимают такую же важную часть в жизни персонала, как и материальные методы стимулирования. Для работников организации крайне важно признание со стороны руководства, общение внутри коллектива, неформальные взаимоотношения, надежность организации, а также возможность продвижения по карьерной лестнице.

Признание успехов и заслуг сотрудников является ярким примером для другой части коллектива, для реализации профессионализма и практики профессиональной деятельности.

Важнейшим ресурсом является публичное признание и похвала, особенно для персонала, чья работа связана с проявлением творческого потенциала, зачастую такой мотивационный аспект важнее уровня дохода и статуса. Публичное признание и похвала имеет высокое значение и для руководства организации, ведь таким образом, руководитель критериально проводит установки, в отношении того, что является успехом, по каким критериям оценивается успех деятельности, какие необходимо проявить действия, чтобы стать успешным в организации [3].

При построении эффективной системы нематериального стимулирования персонала организации необходимо обозначить основные принципы проекта. Проект нематериального стимулирования должен охватывать всех сотрудников и иметь временные рамки (на год или производственный цикл). При установлении данных критериев, работники организации подсознательно включаются в соревновательный процесс, и сформируется позитивная конкуренция, способствующая повышению производительности труда и формированию атмосферы здорового сотрудничества.

При разработке стратегии развития персонала на основе использования коммуникационных каналов позволяет выбрать те каналы передачи информации, которые обеспечат эффективное освещение проекта, привлекут внимание работников, обеспечит поддержку соревновательного процесса.

Формирование новой продуктивной организационной культуры позволит направить персонал к личному совершенствованию, развитию, как себя, так и других членов коллектива. Организационная культура обеспечивает максимальное реализацию каждого сотрудника, его личностных качеств. Личностные качества персонала способствуют созданию благоприятного этико-психологического климата, уменьшению и предотвращению уровня конфликтности, созданию командного духа и взаимопомощи при реализации управленческих решений. Корпоративная культура формирует ощущение, что достигая цели организации, работник достигает свои собственные цели. Новый тип организационной культуры ориентирован на удовлетворение личных потребностей персонала во взаимосвязи с целями организации [2].

Система корпоративных мероприятий является мощным нематериальным мотивационным инструментом. Проведение таких мероприятий формирует благоприятный внутренний и внешний имидж организации и способствует формированию благоприятного бренда организации. Официальное признание заслуг работников посредством награждения позволяет поднять здоровый соревновательный дух и направить работников на дальнейшее раскрытие своего потенциала и скрытых трудовых возможностей. Важным аспектом в инновационном развитии организации является то, что реальные возможности к развитию и совершенствованию трудовых процессов видят именно исполнители, соответственно необходимо создать условия порождающие желание работников высказывать инновационные идеи и внедрять их реальную деятельность.

В результативности трудовой деятельности должны быть заинтересованы не только руководители, но и сами работники. Мотивационная система является сложным многоуровневым понятием, но, как было сказано ранее, мотивационные потребности у всех работников разные и отправной точкой в достижении эффективной мотивационной системы является реализация индивидуального подхода через выявление индивидуальных потребностей персонала и коллектива.

Для современных организаций, в условиях трансформации основных социально-экономических процессов и глобальной цифровизации, основной задачей становится мобилизация резервов человеческого капитала. Обеспечить эффективную деятельность организации невозможно без высокой трудовой активности, стремления достигать организационные цели, раскрытия творческих способностей и комплексного использования системы знаний и ценностей персонала. Мотивация, как материальная, так и нематериальная лежит в основе построения эффективной системы управления персоналом, она играет побуждающую роль к достижению целей организации, причем работник воспринимает данные цели, как свои личные и проявляет активную заинтересованность при их реализации.

Для большинства отечественных предприятий сложилась ситуация бессистемного стимулирования персонала на основе материальных факторов. Данный подход является неприменимым, так как в условиях трансформаций общественной жизни, организации нуждаются в раскрытии и использовании творческого потенциала сотрудников. Комплексность мотивационных систем, развернутость и регламентация материальных и нематериальных стимулирующих факторов, позволяет достичь поставленных результатов и активизировать трудовые показатели деятельности работников.

Для современных предприятий и систем управления персоналом нами предпринята попытка разработать комплекс мероприятий, включающий трансформацию, как материальных, так и нематериальных составляющих мотивационного механизма. Важно отметить, что данные мероприятия должны внедряться комплексно, ведь система оплаты труда на основе КРП предполагает, на первоначальном этапе, поиск и группировку основных показателей трудовой активности. Предлагаемая система реализует индивидуальный мотивационный подход к работнику, так как внедрение в процесс стимулирования мотивационного профиля работника, позволяет сгруппировать персонал на основе личных желаний, скрытых потребностей и желаний работников организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 424 с.
2. Никитина, А. С. Управление человеческими ресурсами в государственном и муниципальном управлении : учебное пособие для вузов / А. С. Никитина, Н. Г. Чевтаева. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 187 с.
3. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 575 с.

Пономарёва В.С.

студент 2 курса направления
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории
Троян И. А.

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

Ponomareva V.S.

2nd year student of the direction
38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Troyan I. A.

Ph.D., Associate Professor
of Economic Theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ

MANAGEMENT OF HUMANS' RESOURCES AT AN ENTERPRISE IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF A CREATIVE ECONOMY

Аннотация: В статье рассмотрена составляющая системы управления персоналом предприятия в условиях развития креативной экономики. Функция управления человеческими ресурсами в инновационной организации превращается в инструмент долгосрочной стратегии, направленной на устранение барьеров инновационной деятельности. Сделан акцент на необходимости внедрения новейших форм управления творческим креативным потенциалом сотрудников. Предложены направления, которые будут способствовать развитию предприятия в условиях креативной экономики.

Ключевые слова: управление персоналом, развитие, системный подход, гуманистическая концепция, креативность, стратегия.

Annotation: In the article creative management is considered as an integral part of enterprise personnel management system. On the basis of the systematic approach, the characteristic of historical approaches to the formation of personnel management is given. The emphasis is placed on the need to introduce the latest forms of creative potential management of creative employees. Proposed ways that will promote the development of the enterprise on the basis of creativity.

Key words: human resources management, development, systematic approach, humanistic concept, creativity, strategy

Современная экономика диктует предприятиям быстрое реагирование на изменения внешней среды. Как правило, такая позиция предполагает гибкую реакцию на произошедшие изменения. Активная реакция руководств компании подразумевает диагностику ситуации и разработку краткосрочных и среднесрочных прогнозных переменных, подготовку мер по восстановлению ожидаемых изменений и разработку решительных действий по преодолению сложностей управленческой ситуации. Результатом является разработка предприятием стратегии адаптации, которая включает в себя ряд важных факторов. Главным из них является человеческий фактор, т.е. талант, интеллектуальный элемент, который при соответствующем управлении образует управляемую систему управления креативностью человеческих ресурсов на предприятии.

Исследованием актуальных аспектов мотивации креативности новаторов посвящена работа С. Золоторева [1], в которой детально изучается современное состояние мотивации творчества и новаторов; вопросы развития творчества сотрудников и его влияния на эффективность управления компанией раскрыты в трудах О. Клипковой [2], И. Тодорова и Д. Бульченко [3]. По мнению ряда видных ученых, формирование подходящей интеллектуальной среды и общих социально-экономических отношений способствует раскрытию творческих способностей людей, созданию новых творческих идей и реализации их жизненного успеха. В новой социально-экономической ситуации постиндустриального общества креативная экономика – это механизм использования творческой энергии людей. Термин «креативная экономика» впервые появился в 2000 году. Джон Хокинс. По его мнению, креативная экономика характеризуется специфической системой социально-экономических отношений между самой экономикой и креативными подходами к ее развитию и совершенствованию. В настоящее время понятие «креативная экономика» часто приравнивается к понятию «экономика знаний». Речь идет об особом секторе экономики, основанном преимущественно на интеллектуальном труде разного рода.

Многие компании имеют творческих сотрудников, но не знают, какими управлять. В условиях быстро развивающейся экономики процесс управления творческими личностями в компаниях является спорной новой областью и поэтому малоисследован.

Рассмотрим системный подход в области становления гуманистических идей в управлении персоналом, позволяющий лучше понять события прошлого и спроектировать события грядущие:

- классические теории в области управления персоналом (1880–1930 гг.) предполагало, что материальное удовлетворение будет превалировать над интеллектуальным, что немногие сотрудники могут управлять творчеством своей работы, и что руководство будет иметь полный контроль над деятельностью своих подчиненных (Ф. Тейлор, А. Файоль, Т. Эмерсон, Л. Урвик, М. Вебер, Г. Форд, А. Гаст, П. Керженцев);

- теории человеческих отношений (нач. 1930-х гг.), основан на статусе собственности и признании, ценность которого эквивалентна материальному вознаграждению; роль руководителя.

- теории человеческих ресурсов, будучи современными, являются наиболее гуманными из всех теорий, созданных в настоящее время (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор и др.). современная корпоративная война за таланты породила новую тенденцию в условиях формирования креативной экономики и управления. В его основе лежат принципы управления талантами.

Приоритеты в области привлечения талантов и управления талантами должны подчеркивать привлекательность и перспективы вознаграждения, стратегии привлечения талантов, -непрерывность развития талантов, оценку и дифференциацию в кадровом обеспечении, ориентацию культуры компании на таланты и брендинг работодателя (восприятие найма на рынке труда).

Основная стратегия в области человеческих ресурсов рассматривает всестороннее развитие социального развития как важный элемент социальной стратегии организации. Эта стратегия обеспечит изменение структуры рабочей силы, творческое саморазвитие и, в свою очередь, конкурентоспособность компании.

Стратегия привлечения и удержания талантов включает в себя ряд тактических вопросов:

- 1) руководящие должности среднего и высшего уровней должны занимать талантливые люди среди собственных сотрудников;

- 2) инвестировать средства в программы обучения и повышения квалификации, которые в перспективе станут инструментом удержания работников и повышения лояльности компании;

- 3) креативная экономика или экономика знаний – особый сектор экономики, основанный на интеллектуальной деятельности сотрудников.

Сегодня многие российские компании строят капиталистическую философию управления за счет компетентных и креативных сотрудников, способных проявлять

инициативу и творческое мышление в условиях глобализации, но работодатели не готовы инвестировать и поощрять эту деятельность. Это происходит по тому, что финансовые затраты приводят к увеличению стоимости производимых товаров и услуг. В результате перспективные и талантливые сотрудники не могут реализовать свой потенциал из-за отсутствия мотивирующих факторов.

Согласно прогнозам различных авторитетных международных организаций, в период с 2020 по 2025 год основная часть добавленной стоимости будет создаваться преимущественно за счет интеллектуальных (творческих) факторов производства. Творчество, или креативность, станет главным, определяющим и решающим фактором экономического развития в XXI веке. Ядром человеческих ресурсов в креативной экономике является креативный класс. Поэтому очевидно, что главным фактором экономического развития в XXI веке будут креативные человеческие ресурсы с более творческими навыками мышления для принятия и реализации экономических решений во всех сферах народного хозяйства. Творчество в конечном итоге станет основным средством и инструментом, наряду с традиционными способами мышления и управления.

Творческие и креативные подходы позволяют находить новые и уникальные решения в быстроменяющемся мире. Основными участниками креативной экономики являются не только компании, но и посреднические организации поддержки, целью которых является поддержка культурных индустрий и предоставление консультативных функций, анализ и оценка потенциала и дальнейшего развития. Более того, в центре этой экономики находятся творческие и независимые люди с новаторскими идеями и изобретательностью, которые перемещаются между различными секторами экономики, создавая изменчивую творческую среду.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Золотарев, С. П. Понятие креативности и инноваций – современный философский анализ / С. П. Золотарев // Kant. – 2022. – № 2(43). – С. 110-115. – DOI 10.24923/2222-243X.2022-43.19.
2. Клипкова О. Креативность и инновационность как главные составляющие нового вектора в управлении предприятием. Научный вестник Мукачевского государственного университета. 2015. Вып. 2(4). С. 76-80.
3. Тодорова И., Бульченко Д. Развитие креативно-инновационного потенциала будущих менеджеров. Психология и личность. 2017. № 1(11). С. 258-267.

Приходько В.В., Ергин С. М.
студент 3 курса подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Prihodko V. V.
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИНСТРУМЕНТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

ENTERPRISE ACTIVITY PLANNING TOOLS IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В данной статье определяется необходимость преобразования организационно-методической и инструментально-технологической основы деятельности предприятий в условиях цифровизации экономики. Предлагается спектр основных инструментов планирования в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: планирование, инструменты планирования, цифровизация, трансформация, технологии

Annotation: This article defines the need to transform the organizational-methodological and instrumental - technological basis of the activities of enterprises in the conditions of digitalization of the economy. A range of planning tools in the conditions of digital economy is proposed.

Keywords: planning, planning tools, digitalization, transformation, technologies

В современной экономике использование такого эффективного инструмента управления, как планирование, необходимо вне зависимости от масштаба компании. Планирование помогает предприятию избежать больших потерь и убытков ввиду непредсказуемых изменений в экономике. Вследствие чего эффективно проработанный план с возможными исходами для организации, позволит довольно быстро и эффективно среагировать на возникшие проблемы таким образом, чтобы потери предприятия вышли минимальными [2]. В современных условиях цифровизации экономики Российской Федерации актуализируется стремление к трансформации организационно-методической и инструментально - технологической основы деятельности предприятий.

Современные экономические отношения, отличающиеся сложностью, неопределенностью, изменчивостью, подверженностью рискам и воздействию многочисленных факторов и условий внутренней и внешней среды (определяющими из которых является цифровизация экономики), настоятельно требует обязательного применения сквозных технологий и рыночных инструментов планирования деятельности хозяйствующих субъектов. Использование такого разнообразного инструментария предоставляет исследователям возможности предвидения и преобразования действительности в интересах экономических субъектах. В целом, при обосновании и формировании показателей стратегического, тактического и оперативного планов современному предприятию необходимо применять расширенный спектр инструментов планирования процессов функционирования и развития [1]. Рассмотрим основные инструменты планирования деятельности предприятий, изображенные в таблице 1.

Таблица 1 – Инструменты планирования деятельности предприятия

Инструмент планирования	Примеры инструментов планирования
1	2
Законы	Законы поведения организационно-производственной системы: - системность (возникновение отношений высокого уровня объектов при наличии внутрисистемных связей или их подобия); - саморазвитие (приобретение новых характеристик и свойств, применимых к реализации возможностей системы к адаптации в среде); - объединение (все отношения и связи в системе суммируются, и регулируются они едиными отдельными системами).
Принципы	Принципы разработки планов и осуществления планирования: - рациональность (рациональное поведение людей предполагает обязательное применение планирования в любой сфере деятельности); - непрерывность (плановый процесс на предприятии необходимо постоянно развивать, последовательно разрабатывая новые планы по выполнению планов предыдущих периодов или действуя по методу «скользящего» планирования)
Методы	Основные методы планирования на сегодняшний день: балансовые, нормативные и математико-статистические.
Показатели	Так, при тактическом планировании объемов производства данных о продукции можно представить в виде системы естественных, условно-натуральных, трудовых или стоимостных продуктов. Натуральные измерители регулируют потребление ресурсов и планируют выпуск однородной продукции.
Технология	Технология планирования, подразумевающая принятие последовательности при составлении плана, в общий вид включает формирование философии и политики предприятия; обоснование конкретных продуктов, используемых для достижения поставленных целей
Инструменты стандартизации плановой деятельности	В исследованиях по планированию применяются следующие инструменты: - стандарты (модели, функционирование, эталоны, применяемые как базовые в сравнимых моделях с другими подобными объектами); - нормы (максимальное, либо значительное, либо предельное количество чего-нибудь, допускаемое осуществление, установленная мера или размер чего-то, порядок осуществления чего-либо, закон, действующий в каком-то из установленных видов знания); - инструкции (указания о порядке и способах выполнения какой-либо работы, использования машин, оборудования и приборов; свод правил, регламентирующих ту или иную деятельность).

Источник: составлено автором на основе [1]

Таким образом, планирование играет важную роль в деятельности каждого предприятия. Так, важной задачей современной инновационной экономики является совершенствование организационно-методической и инструментально - технологической основы деятельности предприятий посредством применения инструментов планирования, которые позволяют правильным образом организовать эффективную деятельность организаций.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.

This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Брагина, А. В. Развитие сквозных технологий планирования деятельности промышленного предприятия в условиях цифровизации экономики / А. В. Брагина, Ю. В. Вертакова, А. В. Евченко // Экономика и бизнес. – 2020. – С. 24 – 36.

2. Петров, С. В. Планирование как эффективный инструмент управления предприятием в современных условиях С. В. Петров, П. А. Юртина // Вестник университета. Экономика и бизнес. – 2020. - № 6. – С. 23 – 27.

Рахимов Д. Р.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Rakhimov D. R.,

*1st year student of the direction of training
Pediatrics*

Scientific adviser:

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

Voloshin.A.I.,

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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE DEVELOPMENT OF ECONOMIC SYSTEMS IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: рассмотрены теоретические преимущества и подходы к развитию цифровой трансформации социально экономических систем. Проанализированы эволюционные тенденции и аспекты развития цифровой трансформации социально - экономических систем. Выявлены основные проблемы в развитии цифровой трансформации. Приведены преимущества развития и внедрения цифровой трансформации.

Ключевые слова: цифровая экономика, социально – экономические системы, цифровая трансформация, цифровизация, автоматизация, цифровые технологии, цифровая инфраструктура.

Annotation: Theoretical advantages and approaches to the development of digital transformation of socio-economic systems are considered. The evolutionary trends and aspects of the development of digital transformation of socio-economic systems are analyzed. The main problems in the development of digital transformation are identified. The advantages of the development and implementation of digital transformation are given.

Keyword: digital economy, socio - economic systems, digital transformation, digitalization, automation, digital technologies, digital infrastructure.

Цифровизация экономики и соответствующая предоставленным изменениям модификация социально-экономических процессов подразумевает увеличение инноваторской предприимчивости в регионах. Проблемой введения цифровых технологий в процессы социально-экономических систем представляется использование малоэффективных инструментов стимулирования. Для решения предоставленной трудности необходимо изучение функционирования социально - экономических систем, в частности взаимодействия участников инновационной инфраструктуры в рамках цифровизации. Цифровизация экономики — современный этап развития научно-технического прогресса, который заключается во внедрении определенного типа инноваций в реальную хозяйственную практику. Представление о влиянии широкого внедрения инноваций в различные сферы экономики на темпы экономического роста можно получить, анализируя их специфику и особенности в разные периоды.

Большинство российских компаний на данном этапе сосредоточены именно на цифровизации первоочередных процессов и в массе своей принимают цифровизацию как новый виток автоматизации. В связи с этим следует разграничить цифровизацию и цифровую модификацию в сравнении с автоматизацией. [1].

Цифровизация, в свою очередь, это процесс, сосредоточенный на оцифровку всех всемирных ресурсов (создание цифровых копий) и установление сетевых платформ взаимодействия, с целью извлечения ожидаемого и гарантированного результата от любого управляющего воздействия. В нынешних современных экономических условиях все экономические субъекты, устремляющиеся к функционированию на более стабильном уровне, вынуждены проходить сквозь процесс цифровой трансформации. В результате увеличиваются продуктивность любого работника и уровень удовлетворенности клиентов, а компания завоевывает репутацию современной и прогрессивной организации. Цифровизация процессов актуальна не только на уровне единичных предприятий: целые сферы предпочитают для себя данный курс формирования как единственный случай отвечать быстро меняющимся условиям охватывающего мира. Благодаря этому цифровая модификация промышленности, отдельной торговли, правительственного сектора и иных сфер уже сегодня изменяет жизнь каждого человека и каждой компании.

Цифровая модификация гарантирует предельно совершенное открытие потенциала цифровых технологий чрез их внедрение во все аспекты бизнеса – процессы, продукты и сервисы, расклад к принятию решений. Важно выделить, что для цифровой модификации никогда не будет хорошо только лишь присутствие технологий как таковых. Для полноценности процесса цифровой модификации, нужно отчетливо сформулировать конкретные бизнес - задачи и данные. Таким образом, цифровую модификацию вероятно анализировать только на пересечении всех трех измерений (сформулированной бизнес-задачи, присутствия информации и, собственно, технологий). [2].

Отметим ключевые преимущества, которые несет цифровая модификация социально-экономическим системам:

1. Оптимизация процессов. Новые схемы позволяют предприятиям автоматизировать более элементарные процессы и исключить переходные этапы в более трудоемких процессах. Благодаря этому увеличивается податливость предприятий, которые сейчас могут значительно производительнее употреблять свои ресурсы.

2. Исследование новых потоков доходов. С появлением новых технологий обнаруживаются новые методы извлечения прибыли, которые могли быть недоступны.

3. Создание привлекательной и персонализированной инфраструктуры обслуживания. В современном мире, клиенты ожидают, что предприятия будут слушать их мнение, а в дальнейшем удовлетворят их специфические потребности. Современные схемы выработаны настолько, что могут разрешить все эти задачи.

Анализ проблем и особенностей развития цифровизации экономики позволяет сделать вывод о необходимости разработки новых экономических технологий, которые отразят современные реалии, позволят провести обоснование новых показателей или характеристик деятельности сетевого бизнеса в условиях современной экономики и оценки их полезных результатов, а также обеспечат совершенствование методов управления экономическими объектами в развивающейся цифровизации экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Коптелов А. Готов ли ваш бизнес к цифровой трансформации? – URL: <https://www.e-xecutive.ru/management/itforbusiness/1985479-gotov-li-vash-biznes->

2. Россия 2025: от кадров к талантам. Исследование Boston Consulting Group и Сбербанка России. 2017. – URL: http://d-russia.ru/wp-content/uploads/2017/11/Skills_Outline_web_tcm26-175469.pdf.

3. Месропян В. Цифровые платформы – новая рыночная власть. – М., 2018. – URL: <https://www.econ.msu.ru/sys/raw.php?o=46781&p=attachment>.

Реутов В. Е.

д.э.н., профессор, директор Института экономики и управления, заведующий кафедрой маркетинга, торгового и таможенного дела ФГАОУ ВО «КФУ им. В. И. Вернадского», г. Симферополь, Россия

Reutov V. E.,

Doctor of Economics, Professor, Director of the Institute of Economics and Management, Head of the Department of Marketing, Trade and Customs V.I. Vernadsky Crimean Federal University Simferopol, Russia

ИНСТИТУТ ДОВЕРИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

THE INSTITUTION OF TRUST AS A KEY FACTOR OF REGIONAL DEVELOPMENT

Аннотация: проанализированы теоретические подходы к понятию доверия; определены факторы, формирующие доверие, рассмотрены последствия институционального доверия и его влияние на развитие региона.

Ключевые слова: доверие, институциональное доверие, регион.

Abstract: analyzed theoretical approaches to the concept of trust; the factors that form trust are identified, the consequences of institutional trust and its impact on the development of the region are considered.

Keywords: trust, institutional trust, region.

Мировое сообщество столкнулось с утратой понимания глобальной траектории развития экономики. Процессы, протекающие на различных рынках, характеризуются таким уровнем нестабильности и турбулентности, что можно говорить о потере базовой модели экономических отношений. Построению нового экономического порядка и новой модели развития мешает не дефицит теоретических конструкций, а потеря одного из основных критериев взаимопонимания – доверия.

Доверие относится к базовым общественным институтам, скрытым по своим институциональным формам, которые с ней часто не связывают. Только кризис этих институциональных форм актуализирует проблему восстановления доверия как таковой и самое доверие как проблему. Актуальность проблемы восстановления и сохранения доверия становится все более острой в условиях высокой волатильности внешней среды, длительного воздействия неблагоприятных факторов (к которым относятся и политические, экономические санкции, снижение экономического роста и др.) и общего изменения привычной жизни, что приводит к нарастанию в обществе настроений настороженности [1].

Изучение природы доверия, выявление его сущности, факторов, влияющих на него, практик, порождающих доверие, особенностей его формирования в зависимости от культурной среды, выявление возможностей укрепления доверия является распространенным направлением современных исследований. Сегодня экономическая наука находится в поиске способов улучшения благосостояния и качества жизни. Различные школы предлагают свои рецепты идеальной экономической системы, вступая в полемику по ряду вопросов, в числе которых – отношение к государству как к основному экономическому субъекту. Концепции сменяют друг друга, каждая из них не лишена недостатков, которые с течением времени приводят к накоплению противоречий и смене господствующей парадигмы. Не существует единственно верного пути, который привел бы общество к

процветанию, но всегда есть необходимость в поиске тех решений, которые в данный момент времени являются наиболее эффективными.

В современной научной литературе можно встретить выделение различных аспектов доверия, его формирования, оценки, а также формирующих его факторов. В частности, чаще всего доверие рассматривается в следующих контекстах: институциональные аспекты доверия к органам власти; доверие как социальный капитал и ресурс; доверие в контексте самоуправления и общественного участия; доверие и эффективность управления; связь доверия, с ответственностью власти за благосостояние граждан; доверие с позиции морально-нравственных отношений.

Одним из распространенных подходов к определению доверия является институциональный подход, в рамках которого это понятие анализируется как отношение к публичным институтам в контексте «ожиданий», «уверенности», «оценки власти», «соответствия потребности населения», «открытости» и т.п. Под институциональным доверием понимает «совокупность нормативных ожиданий в отношении того, что социальный институт предсказуемо будет отвечать потребностям граждан – тем потребностям, для которых он был сформирован рассматривает доверие в как необходимое условие и компонент эффективной реализации государственной политики [2].

Доверие является многофакторной конструкцией, его формирование и развитие зависят не только от нравственных начал, оно проявляет себя в каждой экономической сделке и ситуации, становится обусловленным экономическими отношениями как макро-, так и микроуровня, как внешними, так и внутренними факторами. Одновременно целесообразно исходить из того, что доверие существует как отношение между субъектами, при этом не просто их эмоциональное ожидание, а ожидание, переходящее в действие. Участниками доверительных отношений могут выступать различные субъекты: физические и юридические лица. Безусловно, доверие зависит от характера субъекта, однако это одновременно и двусторонний процесс, при котором взаимные доверительные отношения формируются двумя сторонами-участниками. Важно одновременно не только определить сущностные признаки доверия, но и выделить факторы, сдерживающие его укрепление. Группа факторов, оказывающих негативное влияние на доверие, обусловлена нестабильностью макроэкономической среды, зачастую снижением социальной ответственности институтов, недостаточной финансовой грамотностью и рисками стремительного развития цифровых технологий.

В настоящее время в отношении доверия выявлено значительное количество закономерностей, наиболее важными из которых, по мнению ученых, являются следующие:

- доверие существенно влияет на конкурентоспособность экономики. Известно, что низкое институциональное доверие снижает предсказуемость экономического поведения агентов, стимулирует рост транзакционных издержек, тормозит развитие цифровой экономики и скорость распространения инноваций;
- доверие оказывает положительное влияние на инвестиции и экономический рост. При этом имеет место и обратное воздействие, при котором уровень доверия снижается в условиях высокого неравенства в распределении доходов и имущества в обществе;
- институциональное доверие во многом определяется качеством политических институтов, деятельностью правительства и успехами государственной политики; при этом влияние также оказывает фактор межличностного доверия;
- низкий уровень доверия приводит к возникновению институциональной ловушки, связанной с повышенной потребностью в государственном регулировании экономической жизни. Возникающие в связи с этим ограничения приводят к росту злоупотреблений и коррупции, снижению объемов производства и дальнейшему закономерному росту спроса на регулирование, сопряженному с очередным витком падения уровня доверия [3].

Показателем доверия граждан к органам власти также служит борьба с коррупцией. Возможности для определенных видов коррупции зачастую встречаются не только на муниципальном, но и на региональном уровне управления. Для восстановления доверия к государственным институтам необходимо сосредоточить внимание как на отношении людей к государственной политике, так и на реальных результатах государственной политики. В то

время как содержание и эффективность государственной политики, а также качество государственных услуг являются основным критерием, на основе которого формируется мнение о правительстве [4]. Вместе с тем институциональное доверие имеет большее значение, чем доверие отдельным политикам или государственным деятелям, поскольку относится к совокупности институтов и взаимодействию между ними, что означает, что оно более стабильно и предсказуемо. Особое институциональное доверие играет роль в российском обществе, в котором не раз происходила резкая смена курса, что обусловило его очень неравномерную структуру и противоречивую экономическую динамику. Структура и динамика доверия за последние годы говорят о довольно устойчивом дисбалансе в пользу институтов, деятельность которых по характеру воплощает общественные, а не частные интересы: здесь имеется в виду все многообразие индивидуальных, групповых, корпоративных, региональных запросов и потребностей.

Тема доверия выступает одной из ключевых во взаимоотношениях между государством и гражданским обществом, между отдельными социальными институтами, социальными группами и гражданами, в отношениях с различными странами, внутри самой России и регионах. В условиях российской действительности, характеризующейся значительным разнообразием социокультурных факторов, сложившихся в различных регионах страны, вызывает интерес, прежде всего, вопрос о том, насколько феномен доверия распространен в том или ином региональном пространстве. Регион можно рассматривать в качестве динамической самоорганизующейся, самовоспроизводящейся системы. На этом фоне формируется институциональное доверие к государству, к основным политическим институтам как федерального, так и регионального уровня. Именно доверие генерирует и поддерживает те нормы и правила, которые организуют и стабилизируют жизнь социума. На уровне регионального сообщества институциональное доверие проявляется в доверии к региональной власти, к государственным структурам, к общественным организациям. Следует отметить, что для развития региона необходимо оценить имеющиеся социальные ресурсы, и прежде всего социальный капитал, основным показателем которого является доверие. Доверие нельзя считать статичным. Это процесс, который очень динамичен по своей природе, разнообразен по формам и социальным функциям.

Практические действия со стороны властей, способствующие укреплению доверия, должны начинаться в местных и региональных сообществах, в городах и регионах России, поэтому ориентация российских регионов на формирование сплоченных и гармоничных сообществ является приоритетной задачей времени. Разнообразие культур, демографические и миграционные процессы, социальные, экономические и политические изменения оказывают огромное влияние на местные и региональные сообщества. В контексте этого возникает необходимость разработки и реализации программ, ориентированных на возрождение социального доверия, содержащих меры, которые могут повысить гражданскую активность. Такая программа должна основываться на социальной политике региональных властей и включать следующие направления: обеспечение гражданам условий для создания достойной жизни и для самореализации творческого (трудового) потенциала; обеспечение доступности качественного образования; минимизация социальных рисков и защита определенных социальных группы; обеспечение социального партнерства и баланса экономической свободы и общественных интересов; снижение уровня социальной поляризации; развитие местного самоуправления [5].

Укрепление доверия невозможно без достижения высоких темпов экономического роста. Для этого, в частности, необходимо продолжать работу по улучшению делового климата и совершенствованию законодательства в сфере предпринимательской деятельности. Действенными мерами в решении поставленных задач должны стать совершенствование нормативной правовой базы в социальной и экономической сферах, в частности, совершенствование законодательства в части снятия необоснованных ограничений для ведения предпринимательской деятельности. Очевидно, что ключевыми и фундаментальными условиями доверия между государством и обществом выступает благополучие людей, учет их интересов при принятии государственных решений, а также

ощутимые качественные изменения в их повседневной жизни. Именно на это направлены меры национальных проектов и национальные цели развития России.

Высокий уровень общественного доверия к государству увеличивает эффективность государственной региональной политики, повышая в конечном итоге общий уровень благосостояния общества. Доверие может не только облегчать, усложнять проведение реформ в регионе, но и является одним из важнейших индикаторов того, насколько хорошо осуществляются преобразования. Сформировалась потребность в разработке концептуальных подходов комплексной оценки доверия, базирующейся на раскрытии содержания доверия, факторов, оказывающих влияние и интегрированных в комплексную модель, учитывающую объективные количественные индикаторы, характеризующие материализацию доверия и эмоциональную составляющую. Для укрепления взаимного доверия общества и государства необходимо обеспечить более эффективное информационное сопровождение реализации национальных проектов и выработки проектов наиболее важных государственных решений посредством более плановой, системно организованной и целенаправленно реализуемой информационной деятельности органов исполнительной власти РФ в информационной сфере на основе установления четких приоритетов в деятельности организаций, выпускающих средства массовой информации, по информированию и просвещению граждан, в том числе о деятельности органов власти [6]. Таким образом, уровень доверия не только формирует общую атмосферу жизни в стране, но и оказывает серьезное влияние на ее экономическое, социальное развитие.

***Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.***

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Солнцев И.В., Петренко Е.С. Доверие в предпринимательской среде как фактор экономического роста // Креативная экономика. – 2021. – Том 15. – № 6. – С. 2347–2364.
2. Шеломенцев А. Г. Участие местного сообщества в управлении местными финансами: проблема доверия /А. Г. Шеломенцев, С. В. Сятчихин, А. Д. Панченко, А. П. Степанникова, А. В. Усова // Московский экономический журнал. – 2019. – №13. – С. 62. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41852511>(дата обращения 18.10.2022)
3. Фролова Е. А. Межстрановая сравнительная оценка эффективности государственного управления / Е. А. Фролова, Е. А. Радионова // Журнал экономической теории. – 2021. – Т. 18. – № 4. – С. 526-546.
4. Большакова Ю. Категория «доверие» и ее использование для оценки эффективности государственного управления // Общество и экономика. – №5. –2022. – С.77-87.
5. Гужавина Т.А. Доверие и его роль в модернизационном развитии региона //Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2014. – №5 (35). С.156-172. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/doverie-i-ego-rol-v-modernizatsionnom-razviti-regiona>
6. Доверие как критический фактор достижения стратегических целей социально-экономического и политического развития государства //Аналитический вестник. – 2021. – № 1 (761) URL: <http://council.gov.ru/media/files/9SKbz9PvGjZBTHsE8TX3QnAmD9N3b3cf.pdf>

Романюк Е.В.

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

Romanyuk E.V.,

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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА

IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE LABOR MARKET

Аннотация: В тезисах рассматриваются вопросы, связанные с распространением цифровизации на современном рынке труда и занятости. Определена важная роль цифровизации на рынке труда. Выделены факторы, влияющие на рост и снижение занятости населения, из-за внедрения информационных, коммуникационных технологий на рынке труда. Исследованы особенности воздействия цифровизации на формат отношений между работодателями и работниками.

Ключевые слов: цифровизация, технологии, современный рынок труда, работник, занятость, рабочие места, труд, трудоустройство.

Annotation: The theses address issues related to the spread of digitalization in the modern labor and employment market. The important role of digitalization in the labor market is determined. The factors influencing the growth and decline in employment of the population due to the introduction of information and communication technologies in the labor market are identified. The features of the impact of digitalization on the format of relations between employers and employees are studied.

Keyword: digitalization, technology, modern labor market, employee, employment, jobs, labor, employment.

В настоящее время использование информационных цифровых технологий наблюдается в различных сферах экономики. Термин «цифровая экономика» впервые в научных трудах ученых применялся в 1995 г. Сегодня изучение влияния цифровизации на современный рынок труда приобретает особую важность. Актуальность темы связана с тем, что развитие технологий не стоит на месте и происходит постоянное развитие, отличающее от тех, которые были ранее. С каждым днем осуществляется цифровая трансформация хозяйствующих субъектов, расширяются масштабы автоматизации и роботизации рабочих мест, что в свою очередь воздействует на трудовую активность и оплату труда работников.

Состояние и развитие рынка труда в значительной степени зависит от того, как происходят процессы, связанные с внедрением информационно-коммуникационными технологиями в различных сферах экономики. На данном этапе развития экономики не существует единого мнения ученых о характере воздействия цифровизации на рынок труда и занятость населения. В условиях цифровизации работникам необходимо овладевать новыми профессиональными знаниями, умениями и навыками для осуществления трудовой деятельности на предприятиях, а иначе на рынке труда может произойти дефицит компетентных работников [3, с. 77].

Влияние информационных технологий на рынок труда можно рассматривать с двух позиций. Так, с одной позиции, положительным является то, что благодаря компьютерам и информационным технологиям происходит рост производительности труда компетентных специалистов, которые выполняют не рутинные операции. Занятость вышеуказанных сотрудников увеличивается, а их оплата труда тоже повышается. Со второй позиции, отрицательным является то, что происходит снижение количества рабочих мест и

сокращается оплата труда тех работников, которые задействованы в рутинных трудовых операциях, которые можно без проблем автоматизировать. На основании проведенного исследования можно выделить факторы, воздействующие на рост занятости на рынке труда в цифровых условиях: создание новых рабочих мест за счет появления современных востребованных профессий; увеличение спроса на профессии в сфере информационных и коммуникационных технологий, в связи с ростом его доли в общем количестве профессий на рынке труда; снижение время поиска работы и трудоустройства из-за того, что очень многие граждане для своей занятости будут привлекать различные современные интернет ресурсы и сервисы; увеличение таких рабочих мест, где сотрудники будут трудиться в дистанционном режиме работы, что предоставит возможность привлечь их на такие территориальные сегменты, которые раньше не были использованы.

Далее в исследовании выделим факторы, способствующие снижению занятости населения: автоматизированные рабочие места упрощают рутинные работы и делают многие профессии на рынке труда ненужными; происходит задержка во времени между возникновением потребности в компетентном сотруднике и профессиональной подготовкой его, в результате чего требуется время, и работодатель не получает желаемого работника своевременно. Развитие цифровизации на рынке труда и занятости предусматривает изменения, которые происходят в количественных его параметрах, а также преобразования, которые будут осуществляться в отношении взаимодействия сотрудников и работодателей. Выделим особенности на рынке труда в процессе цифровизации экономики [2, с. 33]. Во-первых, все больше распространяются дистанционный формат отношений. Это приводит к децентрализации труда работников во времени и пространстве. Поэтому появляется и развивается виртуальный рынок труда с гибкими формами занятости, в результате чего стандартная форма занятости все меньше применяется работодателями. Во-вторых, для сотрудника появляются некоторые трудности планирования своего профессионального роста. В-третьих, дистанционная работа не гарантирует занятость на будущее. В-четвертых, со стороны работодателей выдвигаются специальные условия и требования к своим сотрудникам, которые должны быстро адаптироваться к изменяющимся условиям. В-пятых, сотрудникам нужно все время следить за уровнем своей востребованности на современном рынке труда. В результате данного исследования можно сделать вывод о том, что цифровизация все больше будет распространяться на современном рынке труда. Со стороны государственных органов управления и власти должны разрабатываться мероприятия по сокращению увеличения уровня безработицы в цифровых условиях. Работника необходимо постоянно следить за своим уровнем квалификации в изменяющихся потребностях рынка труда. Рынок труда в условиях цифровизации значительно меняет форму взаимодействия между работником и работодателем, в той части, где происходит увеличения доли гибких и дистанционных форм занятости населения. Кроме этого, рынок труда в условиях цифровизации в перспективном будущем предполагает рост интеллектуального труда по отношению к традиционному физическому труду.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

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. Согомонян Г.А. Влияние цифровизации на структуру рынка труда // Г.А. Согомонян / Моя профессиональная карьера. – 2021. – №31. – С. 32-37.

Руденко Э.П.

студент 2 курса направления

38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории

Романюк Е.В.

ФГАОУ ВО «КФУ имени В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Ponomareva V.S.

2nd year student of the direction

38.03.01 Economics

Scientific adviser:

Romanyuk E.V.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭТАП РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА

DIGITAL ECONOMY AS A STAGE OF DEVELOPMENT OF MODERN INFORMATION SOCIETY

Аннотация : В данной статье рассматривается цифровая экономика как новый этап развития современного информационного общества. Также расширяется понятие информационного общества и цифровизации, благодаря которому появляется возможность выяснить основные тенденции развития общества, сферы в которых происходят изменения и как вообще цифровая экономика влияет на человека в целом.

Annotation : This article examines the digital economy as a new stage in the development of the modern information society

Ключевые слова : цифровизация, технологии , модернизация, информация , внедрение , общество

Keywords : digitalization, technology, modernization, information, implementation, society

В 21м веке никому уже не секрет, что наша эпоха терпит изменения, связанные с основным источником силы и богатства – информацией. Именно благодаря информации в мире началась цифровая эра – модернизирование традиционных способов работы предприятий, регулярная разработка инновационных вариантов решения экономических, научных и практических задач, развитие новых технологий. Термин «цифровая экономика» появился в конце XX века и постоянно используется по настоящее время благодаря прогрессивному развитию стран в области информации и коммуникации, которые, в свою очередь, оказали немалое влияние на социально-экономическую сферу. На данном этапе времени происходит процесс формирования информационного общества, что предполагает кардинальные преобразования. В добавок, разрабатываются правовые аспекты информационного общества и начинается создание глобального информационного общества, в котором возрастает роль опыта, технологий, знаний и, конечно же, информации.

Общество уже активно начало внедрять элементы цифровой экономики во многих сферах жизни и переходить к новому технологическому укладу. Но из-за этого и появляются проблемы изменения принципов и подходов системы управления, которые требуют незамедлительных решений не только в теории, но и на практике, так как цифровизация, как процесс трансформации по масштабам и скорости, выходит за рамки нынешнего

управленческого, юридического и технического развития и требует совершенствования сложных механизмов равновесия.

Из-за того, что Интернет распространился по всему миру, это способствует развитию социальных сетей и мессенджеров. В свою очередь, это даёт возможность мгновенно предоставить информацию хоть на другой край Земли- такое преобразование мира не могло не повлиять на людей, поменяв не только экономические процессы, но и уклад общества в целом. Развитие такого «информационного» общества тесно связано с построением экономики цифрового типа, а также общей роботизацией. В основе всего этого лежит внедрение и использование ИКТ. Безусловно с внедрением новых технологий в обществе появляются новые требования к нему: изменение характера занятости - люди теперь могут работать удалённо, изменение характера труда- теперь при приёме на работу больше ценится интеллектуально-творческий склад ума у работника, и , конечно же, происходит повышение общих требований к уровню образования и профессиональной квалификации человека.

В перспективе основные тенденции развития как цифровой экономики, так и информационного общества коснутся основных четырёх областей современной жизни – интернет вещей, в который входит еще и роботизация, математическое моделирование (технологии открытого производства и технология блокчейна), мобильные технологии (технологии идентификации, биометрические и квантовые технологии), а так же большие данные (безбумажные, беспилотные и аддитивные технологии).

Основной задачей для общества на данном этапе развития является модернизация и совершенствование уже имеющихся технологий, адаптирование к появляющимся новым технологиям и общая информатизация общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Цифровая экономика как эволюционная ступень развития современного информационного общества [электронный ресурс] <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-kak-evolyutsionnaya-stupen-razvitiya-sovremennogo-informatsionnogo-obschestva>
2. Развитие цифровой экономики и информационного общества - история, суть, тенденции и проблемы [электронный ресурс] <https://www.evko.org/razvitie-tsifrovoj-ekonomiki-i-informatsionnogo-obschestva-istoriya-sut-tendentsii-i-problemyi>
3. Развитие цифровой экономики и информационного общества [электронный ресурс] https://spravochnik.ru/ekonomika/informacionnaya_i_cifrovaya_ekonomika_kak_nauka/razvitie_cifrovoy_ekonomiki_i_informacionnogo_obschestva/

Рускина В.А.

*студент 4 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*

Russkina V.A.,

*4th year students,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Balko S.V.,

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

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION OF A FAVORABLE SOCIO-PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE MODERN ORGANIZATION

Аннотация: в статье рассмотрена технология формирования благоприятного социально-психологического климата в современной организации. Обусловлены эффективные рычаги воздействия на психологическую атмосферу в коллективе и определены преимущества формирования благоприятного микроклимата в компании.

Ключевые слова: социально-психологический климат, психологическая атмосфера, формирование микроклимата, персонал

Annotation: the article considers the technology of forming a favorable socio-psychological climate in a modern organization. The effective levers of influence on the psychological atmosphere in the team are determined and the advantages of creating a favorable microclimate in the company are determined.

Keywords: socio-psychological climate, psychological atmosphere, microclimate formation, personnel

В современных условиях развития организаций эффективность деятельности определяется как внешними, так и внутренними факторами. Как правило, внешние факторы неконтролируемы и оказывают влияние на экономическую составляющую развития организации, в то время как внутренние факторы могут быть приспособлены к ценностям, традициям, стилю и форме управления с целью формирования базы социального развития персонала в производственном процессе компании.

На сегодняшний день огромное значение в определении эффективности бизнеса имеет социально-психологический климат в коллективе: общий эмоционально-динамический настрой, отражающий сложившуюся систему взаимоотношений, преобладающее настроение, общую удовлетворенность, привлекательность работы, стабильность и профессиональный рост персонала, единство коллективных и личных целей, степень сочетания официальной и неформальной структур организации [1].

Социально-психологический климат является неотъемлемой частью инфраструктуры любого предприятия и формируется вне зависимости от уровня вовлеченности в данный процесс руководства. Пассивное влияние или его отсутствие способствует становлению

неблагоприятной психологической атмосфере, которой характерны такие явления как рост уровня абсентеизма и текучести кадров, увеличение уровня стресса, конфликтов и случаев профессионального выгорания среди сотрудников. В свою очередь, активное воздействие на социальную жизнь персонала в пределах организации позволяет контролировать процесс формирования микроклимата, координируя общий настрой и установки с целями организации. Такой подход позволит управлять атмосферой в рабочей группе и косвенно влиять на такие факторы, как:

- уровень абсентеизма и текучести кадров;
- производительность труда рабочих;
- качество продукции;
- число жалоб, поступающих от сотрудников, контрагентов и клиентов;
- выполнение работы в срок или с опозданием;
- аккуратность или небрежность в обращении с рабочим оборудованием;
- частота перерывов в работе.

На этапе разработки модели социально-психологического климата необходимо учитывать воздействия со стороны макросреды, среди которых выделяют особенности современного этапа социально-экономического и общественно-политического развития страны, взаимодействие компании с общественными объединениями, взаимоотношения рассматриваемой организации с другими городскими и окружными предприятиями. На основе анализа komponуется набор необходимых характеристик группы и допустимые нормы поведения, составляющие основу социальной жизни персонала компании, и регулируемые и координируемые с дальнейшей стратегией ее развития.

Эффективными рычагами воздействия на психологическую атмосферу считаются планирование численности персонала, определение степени централизации власти и участия сотрудников в принятии стратегических решений, определение технологии распределения ресурсов, определение состава подразделений (по половозрастному признаку, профессиональным навыкам, этническому уровню), разработка мотивационной системы, формирование корпоративной культуры и создание благоприятных санитарно-гигиенических условий. Условия труда не только формируют отношение к труду, но и объективно влияют на конечный результат работы. Так, например, низкий уровень вентиляции, освещения и звукоизоляции может стать причиной раздражительности сотрудников, что косвенно влияет на психологический климат и производительность коллектива, а комфортные рабочие места и соблюдение санитарно-гигиенических условий наоборот повышают удовлетворенность рабочим процессом и способствуют благоприятному СПК.

Формирование благоприятной психологической атмосферы в организации необходимо начать с подбора и отбора новых сотрудников. При найме работников нужно обращать внимание не только на профессионализм кандидатов, но и на их личностную совместимость с уже работающими членами коллектива, чтобы создать здоровую команду грамотных профессионалов.

Важным фактором благоприятного климата в коллективе может быть различие личностных характеристик в соответствии с принципом взаимодополняемости. В этом случае результатом договоренности является взаимная симпатия членов коллектива друг к другу. Например, в разнополых группах культура общения выше, а сочетание групп разного возраста и образовательного ценза создает условия для сокращения времени адаптации и благоприятного обмена опытом [2].

Как правило, о взаимоотношениях в коллективе судят по степени конфликтности. Конфликты являются неотъемлемой частью социальной жизни и без них невозможен рабочий процесс, однако важно контролировать, чтобы они имели конструктивный характер. Конструктивный конфликт, прежде всего, выявляет скрытые противоречия, способствует снятию напряжения между участниками, их сплочению, обусловленному совместным разрешением проблемы.

Длительность и характер течения конфликта во многом зависит от выбранного руководителем стиля управления. Стиль руководства необходимо выбирать исходя из

уровня развития коллектива и сложившихся в нем отношений, традиций, ценностей и норм. Также вид деятельности, личностные особенности подчиненных и другие факторы определяют оптимальный стиль руководства. В современных организациях наибольшим авторитетом обладает руководитель, который требователен и строг со своими подчиненными в профессиональных ситуациях, но всегда старается проявить к ним понимание и заботу в межличностных отношениях.

Таким образом, формирование и совершенствование социально-психологического климата – постоянная практическая задача, которая является необходимым условием достижения удовлетворенности персонала результатами организации труда и рабочего места, а также эффективной деятельности коллектива и компании в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Удовлетворенность трудовой деятельностью. [Электронный ресурс] // b17.ru – Режим доступа: <https://www.b17.ru/article/46573/#:~:text=Социально-психологический%20климат%20–%20это%20общий,на%20принципиальной%20и%20деловой%20основе> (Дата обращения: 03.10.2022)
2. Формирование социально-психологического климата в коллективе: признаки благоприятного социально-психологического климата. [Электронный ресурс] // srazu.pro – Режим доступа: <https://srazu.pro/socializacia/socialno-psixologicheskij-klimat-kollektive.html> (Дата обращения: 03.10.2022)

Рыжова Р.Е..

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Ryzhova R. E.,

*1st year student of the direction of training
Pediatrics*

Scientific adviser:

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

Voloshin.A.I.,

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

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

CREATIVE HUMAN CAPITAL AS A DRIVING FORCE OF THE MODERN ECONOMY

Аннотация: В работе рассмотрена многогранность креативного человеческого капитала, как движущей силы экономики. Затронута тема экономической теории, её становление и развитие. Упомянута важность развития творческого капитала в современном мире.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, экономика, теория человеческого капитала, творчество, мышление, способности человека

Annotation: The given article considers the versatility of creative human capital as the driving force of the economy. The theme of economic theory, its formation and development is touched upon. The importance of developing creative capital in the modern world is mentioned.

Keywords: creative human capital, economics, human capital theory, creativity, thinking, human abilities

Исследуя эволюцию научно-технического прогресса, можно сделать вывод, что главным локомотивом роста и развития современной экономики оказывается человеческий капитал, собирающий в себе совокупности накопленных знаний, приобретённых умений и навыков, использующихся для удовлетворения постоянно растущих потребностей. Одной из основных черт человеческого капитала является его непрерывное совершенствование и бесконечное обновление. Человеческий опыт, мастерство и профессиональное мышление людей подвергается процессу эволюции благодаря двум факторам: генетическое наследование и постоянно приобретаемый жизненный опыт.

Под креативным человеческим капиталом понимают возможности и способности людей не только представлять и проецировать в своём сознании окружающий мир, но и воспринимать его не типично, внедрять инновации на основе творческого мышления и видеть не стандартное решение возникающих проблем, что позволяет воссоздавать новые знания, даёт возможность быть гибким в непростых условиях [1]. Под креативностью следует понимать, особую совокупность неповторимых навыков человека, которая является важным и уникальным ресурсом в экономической сфере.

Согласно теории человеческого капитала люди могут увеличивать свой производственный потенциал за счёт повышения квалификации и получения новых знаний, умений и навыков. В первые термин «человеческий капитал» использовал американский

экономист Джейкоб Минсер в 1958 году, понимая под ним опыт и знания, использующиеся для удовлетворения многообразных потребностей людей. В 1961 году Теодор Шульц пропагандировал идею образовательного капитала (одно из ответвлений концепции человеческого капитала). Гэри Беккер сделал огромный вклад в экономическую науку своими работами «Инвестиции в человеческий капитал: теоретический анализ» и «Человеческий капитал: теоретический и эмпирический анализ». В своих работах он даёт целостную схему для понимания человеческого поведения [2]. Гэри Беккер применил теорию человеческого капитала к проблеме неравенства доходов, подчеркнув значение инвестиций в обучение и образование для возможностей получения дохода на протяжении всего жизненного цикла. Развитие экономики всегда нуждалось в притоке новых технологий, в новых мощностях и движущих силах. Из этого следует, что производителям нужны были возможности и силы, превышающие человеческие в несколько раз. Эта мысль стимулировала человеческий разум, что привело к созданию различного рода техники, в которой так нуждалась экономика. Все качества человека, его жизненные ресурсы и психологический потенциал реализуются благодаря интеллекту. В данном контексте к основной функции интеллекта можно отнести стимулирование человеческой деятельности к творческому процессу. Можно предположить, что человек, выполняющий монотонную и однотипную работу, не сможет называться креативным капиталом и являться двигателем современной экономики. Таким образом, на основе изложенных концепций и тотального понимания творчества, как интеллектуальной составляющей человеческого сознания, можно сделать не гласный вывод о том, что креативный капитал есть ни что иное, как симбиоз накопленных знаний и применение к ним творческого мышления.

На сегодняшний день исследование человеческого капитала даёт нам сведения о том, что способности человека являются одним из главных ресурсов современно экономики. Существует бесчисленное множество проектов и мероприятий по развитию творческой направленности человеческого капитала. Современные государства могут иметь огромное количество ресурсов, полезных ископаемых и различных энергетических резервов, но без высококвалифицированных кадров и высокого уровня интеллектуального и творческого развития людей, это не принесёт максимальной пользы и не даст возможности более грамотного использования этих ресурсов. В цифровом мире человеческий капитал становится фундаментом развития любой экономической системы. Для современного мира важны свежие и уникальные идеи, что в свою очередь может обеспечить креативный человеческий капитал. Придумать в современном мире что-то новое, что-то инновационное довольно трудно, поэтому человеку нужно учиться использовать полученный опыт, информацию и знания как можно эффективнее, рассматривать существующие проблемы в разных плоскостях, увидеть задачи с различных сторон и пропустить через призму собственного опыта.

По эффективности человеческий капитал, как производительный фактор, можно разделить на деструктивный и созидательный. Между этими крайними точками и компонентами всего человеческого капитала находятся промежуточные состояния между эффективностью и компонентами человеческого капитала.

Таким образом, интенсивное развитие экономики стран предполагает процесс постоянного усовершенствования и обновления имеющихся знаний людей, таких как опыт, навыки, культура профессионального мышления. Все составляющие творческого человеческого капитала представляют собой симбиоз генетической наследственности, образования и накопленного в процессе жизнедеятельности опыта.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Касаева Т.В. Политэкономические императивы воспроизводства индивидуального человеческого капитала: автореф. Дис. ... док. Эконом. Наук – Пятигорск, 2018. – 41с.
2. Стратегическая психология глобализации: Психология человеческого капитала : учеб. пособие / Под науч. ред. д-ра психол. наук, проф. А.И. Юрьева. – СПб., 2016. –138с.

Сабирова Е.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*

Sabirova E.A.

*4 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

*Korolenko J.N.,
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

PERSONNEL POLICY OF THE ENTERPRISE IN THE CONDITIONS OF MODERN ECONOMY

Аннотация: В данной статье раскрываются вопросы, связанные с особенностями кадровой политики предприятия в современных условиях.

Ключевые слова: кадровая политика, современные условия, персонал.

Annotation: This article reveals issues related to the peculiarities of the personnel policy of the enterprise in modern conditions.

Key words: personnel policy, modern conditions, personnel.

Высокая значимость и недостаточная осведомленность руководства о реализации кадровой политики в организации определяют несомненную важность изучения кадровой политики, как системы повышения качества функционирования предприятия и результативности работы его сотрудников.

Кадровая политика – это понятие, издавна применяемое в кадровой сфере нашей страны, под которым понимается отношение организации к персоналу и совокупность способов влияния на него ради достижения конкретных целей [1].

Актуальность данной темы определяется, прежде всего, тем, что в условиях современного этапа научно-технической революции коренным образом изменилась роль человека в производстве. Если прежде он рассматривался лишь как один из факторов последнего, ничем по существу не отличающийся от машин и оборудования, то сегодня превратился в главный стратегический ресурс достояние компании в конкурентной борьбе.

В России в настоящее время происходит объективный процесс переосмысления роли, функций служб персонала организации в контексте применения лучших мировых практик в области кадрового менеджмента [2].

В современных условиях, предоставление высокого качества кадрового ресурса - одна из решающих причин эффективности и конкурентоспособности организации.

Кадровая политика есть в любой организации. Она является одной из частей всей управленческой и производственной политики.

К производственной политике имеет отношение потому, что в ее рамках выносятся решения организации в сфере человеческого труда. Характер принимаемых в организации

решений в главной степени зависит от профессиональной пригодности сотрудников.

Задачей же кадровой политики представляет собой работа с персоналом, соответствующая сути развития организации.

Кадровая политика - часть стратегически ориентированной политики организации. Кадровое планирование действует как в интересах организации, так и в интересах ее сотрудников.

Для организации большое значение имеет наличие в нужное время, в нужном месте, в нужном количестве и с соответствующей квалификацией таких сотрудников, которые требуются для достижения целей организации. С точки зрения персонала, кадровая политика должна не только создавать подходящие условия труда, дающие удовлетворение от работы, гарантию карьерного продвижения, но и требуемую степень уверенности в завтрашнем дне.

При формировании кадровой политики за основу берут анализ структуры персонала, продуктивность использования рабочего времени, прогнозы развития и занятости [3].

Кадровая политика организации - система теоретических взглядов, идей, требований, целей, принципов и вытекающих из них форм, методов и критериев работы с кадрами, распространяемых на весь персонал. Ее цель - создание высокопроизводительного и высокопрофессионального, сплоченного и ответственного коллектива, способного адекватно реагировать на изменения внутренней и внешней среды.

Таким образом, кадровая политика в новых условиях направлена на формирование такой системы работы с кадрами, которая ориентировалась бы на получение не только экономического, но и социального эффекта при условии соблюдения действующего законодательства, нормативных актов и правительственных решений.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Парихимчик, Е. П. Рекомендации по разработке кадровой политики организации / Е. П. Парихимчик // Кадровая служба. – 2002. – № 2 (дата обращения: 01.10.2022)
2. Грязнова Е.Р. Профессиональные стандарты как инструмент модернизации службы персонала // Гуманитарный научный журнал. – 2019. – №1. – С. 11-16 (дата обращения: 01.10.2022)
3. Когут А.Е. Совершенствование кадровой политики. – СПб: СПбГУ, 2011 (дата обращения: 01.10.2022)

Савчук К.А.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.06 Торговое дело*

Научный руководитель:

Кравченко Л.А.,

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

Savchuk K.A.,

*1st year student,
38.03.06 Trade business*

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

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

СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА

MODERN PROBLEMS OF LABOR MARKET TRANSFORMATION

Аннотация: в статье рассмотрены проблемы безработицы в России; проанализирована ситуация преобразований на современном рынке труда, под влиянием цифровизации.

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

Annotation: the article deals with the problems of unemployment in Russia; the situation of transformations in the modern labor market, under the influence of digitalization, is analyzed.

Keywords: unemployment, labor market, digital economy, employment.

Рынок труда формировался в результате взаимодействия и взаимовлияния экономических, правовых, социальных общественных институтов, способствующих воспроизводству и эффективному использованию работников. Функционирование современного рынка труда призвано обеспечить: занятость экономически активного населения через организации встречи продавцов и покупателей труда; комплектование предприятий и организаций наемными работниками требуемой численности, качества и компетентности; формирование и поддержание конкурентных отношений участников; обеспечение экономически эффективной занятости населения; содействию в решении многих важных социально-экономических проблем. На современном этапе общественного развития рынок труда неизбежно начинает выполнять и другие, новые функции, вызванные объективной необходимостью дальнейшего развития конкурентных отношений между его участниками, усилению мотивации, нацеленностью на результат, развитию профессионализма и компетентности [1].

Становление российского рынка труда проходило в результате действия множества факторов. Одни из них стали условиями его развития, другие – оказали обратное влияние. В результате на рынке труда произошло значительное и резкое снижение численности занятых при увеличении населения трудоспособного возраста. В связи с последними событиями в мире и в стране российский рынок труда вошел в фазу поиска нового баланса. Это связано с трансформированием географии международной торговли и перестройки логистических цепочек. Сейчас количество вакансий стало значительно меньше, однако предложений труда поступает всё больше. Ни один из предыдущих кризисов не оказывал такого сильного влияния на рынок труда. На данный момент кризис затронул почти все отрасли, где присутствовала хоть малейшая доля иностранных инвестиций. Это означает, что десятки

тысяч сотрудников остались без источника дохода, другие сотрудники были отправлены в отпуск. Такая ситуация оказала сильное психологическое воздействие на сотрудников, и компаниям приходится реагировать на это, обеспечивая альтернативной нагрузкой. В результате этих трансформаций нас будет ждать совершенно новый рынок труда. Пройдет масштабная фильтрация руководителей, после которой останутся только кадры с готовностью управлять компанией даже в самых критических ситуациях. Ранее рынок труда никогда не сталкивался с таким количеством высококвалифицированных и высокооплачиваемых специалистов оставшихся без работы. Это привело к повышению конкуренции за оставшееся число возможностей. Компаниям же в свою очередь, предстоит сделать всё, чтобы при нисходящем финансировании удержать квалифицированные кадры [2].

К современным изменениям в труде и трудовой сфере, прежде всего, относится усиление гибкости его рынка. Характерной особенностью современного российского рынка труда в последние годы является растущая доля нестандартных форм занятости, вызванных неизбежным переходом от индустриальной к цифровой экономике, сопровождающейся растущей общественной потребностью в гибких условиях организации труда наемных работников и наличием в обществе значительной доли людей, которые трудятся дистанционно, самозанятых граждан, предпринимателей, фрилансеров и пр.. Эксперты говорят о том, что только в начале 2022 года численность самозанятых выросла почти на 400 тыс. человек. В тоже время общее количество доходило до 4,3 млн граждан, а уже летом их число выросло до пяти миллионов. Самыми востребованными направлениями стали: IT, услуги в сфере красоты, автоуслуги, строительство и ремонт. Меньшей популярностью пользуются услуги домашнего хозяйства и репетиторство. Из-за ситуации, произошедшей в начале года наблюдается значительный дисбаланс между востребованностью отдельных направлений. В то время, как заметно растет спрос на специалистов ранее перечисленных направлений, не менее значительный спад наблюдается в таких направлениях, как маркетинг и реклама, банковский и страховой сектор, наука и образование [3].

Рынку труда в 2022 году мешают развиваться такие факторы: возрастная дискриминация, т.к. работодатели снижают зарплаты людям, которые переступили пенсионный порог или находятся рядом с ним; дискриминация по опыту работы (молодые специалисты не могут получать достойную зарплату, поскольку руководители не готовы платить людям без опыта столько, сколько специалистам с опытом); люди не хотят работать в бюджетных организациях; сокращение числа работников через оптимизацию с одновременным наделением других сотрудников более широкими обязанностями; в зоне риска постоянно находятся медики, учителя, воспитатели, преподаватели, продавцы, кассиры, бухгалтеры.

Одной из основных проблем рынка труда России была и остается безработица. Наибольшее распространение получила региональная безработица. Она обостряется из-за того, что в регионах наблюдается несвоевременная выплата заработной платы. Для безработицы характерна неоднородность, сильная дифференциация по отраслям производства, сферам занятости и территориям. Тем не менее в условиях постоянных изменений и нестабильности, наблюдающиеся в российской экономической системе, продолжается формирование рынка труда и становление современных трудовых отношений, экономическая основа которых за последние годы сильно трансформировалась. Перемены в трудовой сфере детерминированы не только экономическими кризисами, но и отраслевыми преобразованиями экономики, модернизацией производств и переходом к наукоемким технологиям.

Цифровая экономика является определяющим фактором конкурентоспособности в технологическом режиме. В современных условиях сделать всё для создания соответствующих условий для нового технологического уклада, установить правила для регулируемой конкуренции и выхода на рынок, развивать новые необходимые компетенции и навыки у работников, предоставить возможность их самореализации в цифровой экономике [4]. В профессионалах ценятся стрессоустойчивость, коммуникативные способности, нестандартное мышление, широкий спектр практических навыков. Огромное

влияние на рынок труда оказывает цифровизация экономики, вследствие развития которой вырос спрос на IT-специалистов. Наибольший интерес компании сейчас проявляют к облачным вычислениям и технологиям, связанным с большими данными и электронной коммерцией. Вырос также интерес к шифрованию, роботизации и искусственному интеллекту. Поддаваясь этой тенденции, на рынке труда стало появляться всё больше кадров, имеющих за плечами ни чего больше, как курсы о подготовке, но это никак не мешает продвигаться им как высококвалифицированным специалистам. Пока спрос на специалистов с новыми цифровыми навыками в России ограничен, несмотря на текущий дефицит, и в основном требуются специалисты традиционных профессий, а доля отраслей будущего в экономике крайне мала.

Таким образом, современный рынок труда в России претерпевает ряд серьезных трансформаций. И вызваны эти изменения целым рядом макроэкономических, социально-демографических и политико-правовых факторов. Из-за современных изменений рынок труда становится крайне неустойчивым, нестабильным, подверженным различным флуктуациям и склонным к неопределенности, что дает повод задуматься о мерах быстрого реагирования на нестабильность в экономике и изменения в геополитической ситуации и, соответственно, о разработке стратегии по восстановлению и адаптации труднопредсказуемых потрясений. Для формирования эффективного рынка труда необходима взвешенная социально-экономическая политика государства, решительные действия по совершенствованию государственного регулирования рынка труда, способствующие занятости работников независимо от возраста, состояния здоровья, гендерной принадлежности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Лохтина Т.Н., Метелица В.И. Рынок труда и социально-экономические проблемы населения России // Вестник Евразийской науки. – 2019. – №1. URL: <https://esj.today/PDF/29ECVN119.pdf> (дата обращения 15.10.2022)
2. Вергнас-Соколов С. Крупнейший предел за всю историю: что будет с рынком труда в России. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/458685-krupnejsij-peredel-za-vsu-istoriu-cto-budet-s-rynkom-truda-v-rossii> (дата обращения 16.10.2022)
3. Иванова-Швец Л. Как изменился рынок труда в 2022 году. URL: <https://rg.ru/2022/10/11/reg-cfo/perspektiva-sprosa.html> (дата обращения 16.10.2022)
4. 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> (дата обращения 16.10.2022)

*Sasikumar Seker, Samson Jebakumar Stalin Prince,
Yaparla Vannurappa, Tanniru Pavan Kumar,
Avisana Rahul Reddy, Agastian John
6th course Students. Specialty
31.05.01 general medicine
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

FEATURES OF PROVIDING PAID MEDICAL SERVICES IN INDIA HEALTHCARE ECONOMICS

Introduction. Any expenditure that is paid over the health and health care is outlined as health care, expenditure. Catastrophic Health Expenditure is delineated as once a family spent a great deal that is up to four-hundredth or quite four-hundredth of the household's financial gain on healthcare services, which can finish in economic condition. Globally, around one hundred fifty million individuals face money catastrophes each year and thanks to Out of Pocket payments created for health care one hundred million suffer impoverishment. Worldwide one of the main aims of the health care system isn't solely providing the preventive associated curative care it conjointly includes the right funding mechanism for the people to accumulate health care. Increasing ruinous health expenditure among households might cause money risk and money insecurity. There square measure eight basic healthcare payment strategies offered within the world, these strategies square measure a lot of specific.

Increasing healthcare costs won't decrease the entire healthcare demand, thanks to this the income-depressing result might ensue, and since of high medical fees several households ineffective to use medical services and while not obtaining a correct recommendation from the skilled conjointly they are inclined to require self-medication's which can cause the drug resistance. In previous studies, it's been found that consumer with differing types of insurance differs in their access to health services. There's a powerful relationship between enhanced pooled resources and improved Universal Health Coverage performance.

Results and discussion. India contains a total of 43,486 personal hospitals, 1.18 million beds, 59,264 ICUs, and 29,631 ventilators. On the opposite hand, there is a unit of 5578 public hospitals, 713,986 beds, 35,700 ICUs, and 17,850 ventilators. Total personal infrastructure accounts for nearly sixty-two of all of India's health infrastructure. The capability of most public hospitals and personal hospitals is the same within the states (measured by beds to hospitals quantitative relation, intensive care unit to hospitals quantitative relation, and ventilator to hospitals ratio), besides Chandigarh and Puducherry, wherever personal hospitals have a lot of capability than public hospitals.

Out of thirty-five Indian states and Union Territories - Daman & Diu, Dadra & N Haveli area unit counted along, Ladakh has excluded thanks to missing knowledge – ("States"), fifteen states (Andhra Pradesh, Bihar, Dadra & N Haveli Daman & Diu, Gujarat, Haryana, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Madhya Pradesh, Maharashtra, Punjab, Tamil Nadu, Telangana, state, Uttarakhand) have a lot of personal hospitals, beds, ICUs, and ventilators than government Infrastructure. These fifteen states account for rough seventy-four. 25% of India's projected population for 2020. personal Infrastructure forms 69-70% of all health infrastructure in these fifteen states. personal infrastructure in alternative states forms nearly 35-36% of all health infrastructure [1].

Uttar Pradesh, Karnataka, and Maharashtra are the highest 3 states with the very best gap between personal and public health infrastructure. These 3 states account for thirty-first of India's population. In the state and Maharashtra, personal infrastructure exceeds public infrastructure by nearly 128,000 beds, 6,400 ICUs and 3200 ventilators. In the province, personal infrastructure exceeds public infrastructure by 122,667 beds, 6,133 ICUs and 3067 ventilators.

For example, in my state Andhra Pradesh - No Ruby and state theme – NTR arogya theme (launched on 01.01.2017) for The BPL families and families returning underneath staff and pensioners health theme and dealing journalist health theme area unit already coated with quality health care. The advantage of this package is End-to-end cashless services for known 1044 diseases underneath secondary and tertiary care through four hundred Government and company Network Hospitals.

The per-diem payment technique is getting used a lot for hospitals as compared to revenue enhancement ways most likely thanks to the length of keep so that insurance plans value more highly to “rent beds” on a needed basis. Data is missing relating to the frequency of use of budget approaches. Hence, it's necessary to notice, however, that almost all attention suppliers receive payment from a range of payers who will accept different ways [2]. Thus, any given supplier faces a combination of incentives and rewards, instead of a regular set of expectations. A well-designed payment mechanism ought to be ready to meet objectives of quality, potency and accessibility. It should conjointly take into thought the management capability and systems of each financier and health supplier. Competition among suppliers tends to push quality and client satisfaction and no single supplier payment technique provides all the proper incentives, a mix of payment ways could also be necessary. The everyday payment for the medical man is thru fee- for-service ways and hospitals through beaked (discounted) charges, by the day or per case. Some surveys recommend an increase in revenue enhancement for physicians all the same, alternative sources recommend its use could also be flat or decreasing [3].

Yet the Asian nation ranks among the highest twenty of the world's countries in its defrayal, at 4.2% of GDP. Employers get Sept. 11 of paying on personal care, insurance 5-10%, and eighty-two is from personal funds. As a result, quite four-hundredth of all patients admitted to hospital ought to borrow cash or sell assets [4] as well as transmitted property and farmland, to hide expenses and twenty-fifth of farmer's area units driven below the personal income by the prices of their treatment.

The New Health Policy 2017 took a pointy flip and embraced the personal sector providing for universal health coverage and "strategically purchasing" personal infrastructure. One year once, the Modi government launched the arogya Republic of India Yojana (Indian Health Scheme), referred to as “To reduce out of pocket expenditure there's associate imperative would like for vital reforms, and to contribute to the current area unit payment ways like prospective and retrospective. In compensation, approach funding is retrospective to suppliers for services delivered. Worldwide the first and essential role of the health care system isn't solely providing preventive and curative care it additionally includes shielding folks from harmful health expenditure by the correct funding mechanism for a person to accumulate health care [5] To reduce out-of-pocket expenditure there's associate imperative would like for vital reforms, and to contribute to the current area unit payment ways like prospective and retrospective. In compensation, approach funding is retrospective to suppliers for services delivered. Worldwide the first and essential role of the health care system isn't solely providing preventive and curative care it additionally includes shielding folks from harmful health expenditure by the correct funding mechanism for a person to accumulate health care [5] To reduce out-of-pocket expenditure there's associate imperative would like for vital reforms, and to contribute to the current area unit payment ways like prospective and retrospective. In compensation, approach funding is retrospective to suppliers for services delivered. Worldwide, the first and essential role of the health care system isn't solely providing preventive and curative care it additionally includes shielding folks from harmful health expenditure by the correct funding mechanism for a person to accumulate health care [5]" as a result of, like within the case of the "Obama care", the intention was to allow access to health care to the four-hundredth of the Indians UN agency were the poorest. Modi delineate this arrange as "the world's biggest health-insurance plan" as a result of the govt committed itself to take care of the health expenditure of regarding five hundred million persons whose households were eligible to receive virtually USD seven,000 a year for hospital expenses.

Eligible patients may ask for treatment at any establishment, public or personal, that had joined the theme. However, this is often exactly wherever the most drawback lay: few personal establishments joined the theme thanks to the low compensation rates the govt was giving for

consultations and surgery. Why? As a result, the theme has remained underfunded. They allow the primary year amounted to zero.01% of the GDP. In Sept 2020, only 23,300 hospitals had been empanelled - 1/2 the public. Just one of the 2000 multi-speciality personal hospitals has been listed beneath the Ayushman Republic of India theme, which suggests that hospitals like goop, Medanta, Fortis, Apollo etc. haven't come back on board just because they're not non-profit enterprises. However, it isn't all hunky dory for them either. Four of India's largest publically listed hospital chains - Greek deity, Narayan Health, Fortis, and goop Asian nation cumulatively - lost bureau sixty-three billion (EUR 724.9 million) between 2016-2018. These chains that were running losses, still do this despite "high" Covid-19 treatment prices, just because personal hospitals run an honest revenue on major surgeries, etc. that got to be delayed for accommodating Covid-19 patients - the UN agency cannot manage to pay them enough.

Conclusion. To reduce out-of-pocket expenditure there's associate imperative would like for vital reforms, and to contribute to the current area unit payment ways like prospective and retrospective. In compensation, approach funding is retrospective to suppliers for services delivered. Worldwide the first and essential role of the health care system isn't solely providing preventive and curative care it additionally includes shielding folks from harmful health expenditure by the correct funding mechanism to a person to accumulate health care [5] “Being rich creates a huge difference in the availability of quality healthcare services in India“.

REFERENCES

1. Accounts HK (2004) Estimates of Domestic Health Expenditure. Hong Kong's: Domestic Health Accounts.
2. Xu K., Evans D.B., Kawabata K., Zeramardini R., Klavus J., et al. (2003) Household catastrophic health expenditure: a multicountry analysis. 5:111-117.
3. Richardson W.C. (2001) Crossing the Quality Chasm: A New Health System. Washington, D.C. National Academy Press.
4. Health, Nutrition, Population Sector Unit India South Asia Region. Raising the sights: better health systems for India's poor. Washington: World Bank, 2001.
5. Fazaeli A.A., Hadian M., Rezapour A., Fazaeli A.A. (2016) Assessing the Distribution of Household Financial Contribution to Health System: A Case Study of Iran. Global J Health Sci. 8:223-236.

Сгинухин А.В.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.02 Менеджмент*

Научный руководитель:

к.т.н., доцент кафедры экономической теории

Горячих М. В.,

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

Sginuhin A.V.,

*1st year student,
38.03.02 Management*

Scientific adviser:

Goryachikh M. V.,

*PhD (Techn.), Associate Professor of Economy
Theory*

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

РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА

THE ROLE OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF SMALL BUSINESS

Аннотация: рассмотрены аспекты цифровизации малого бизнеса и роль современных технологий в развитии предпринимательства в России.

Ключевые слова: цифровизация, малый бизнес, цифровые технологии, цифровая экономика.

Annotation: aspects of small business digitalization and the role of modern technologies in the development of entrepreneurship in Russia are considered.

Keyword: digitalization, small business, digital technologies, digital economy.

В настоящее время цифровизация все больше и больше внедряется в различные сферы общества. Цифровые технологии приводят к изменению форм организации деятельности, усложняя сущность явлений, модифицируя их. Поэтому цифровая экономика является приоритетной сферой в большинстве стран, о чем свидетельствует наличие различных государственных программ и стратегий, направленных на развитие и стимулирование цифровых технологий.

Цифровизация присутствует во всех субъектах бизнеса. Скорость адаптации к цифровой трансформации оценивается Индексом цифровизации бизнеса, который рассчитывается на основе таких показателей: уровень использования облачных сервисов, широкополосного интернета, ERP-систем (программный комплекс для управления компанией), RFID-технологий (метод бесконтактной идентификации, отслеживания и учета объектов) и включенность в электронную торговлю.

В Российской Федерации, несмотря на нестабильную экономическую ситуацию, положение малого и среднего бизнеса все же улучшается, особенно в online-среде. Данные субъекты активно вкладывают средства в создание новых каналов взаимодействия с клиентами с применением цифровых технологий, так как все большее количество потребителей каждый день пользуются мобильными телефонами, либо компьютерами для получения услуг и приобретения товаров «здесь и сейчас» [1].

Необходимо выделить следующие преимущества цифровизации в бизнесе [2]:

1. Повышение эффективности всех операций. Сокращается число ошибок (человеческий фактор).

2. Благодаря внедрению цифровых технологий рабочие процессы становятся более оптимизированными. Все операции выполняются более эффективно благодаря этим оптимизированным рабочим процессам, которые позволяют предприятиям сократить операционные расходы.

3. Более безопасное хранение данных в облаке. Компании обычно хранят свои данные в облачных базах данных, и теперь это стандарт. Сегодня практически невозможно представить себе большое количество компаний, не использующих облачные хранилища.

4. Сниженные эксплуатационные расходы. Все операции выполняются более эффективно благодаря этим оптимизированным рабочим процессам, которые позволяют предприятиям сократить операционные расходы.

5. Быстрый анализ данных. Такие инструменты, как Google Analytics, стали ядром базового анализа данных. Без цифровых технологий невозможно даже приблизиться к тому уровню анализа данных, на котором сейчас находится современные приложения.

6. Увеличение цифрового присутствия. Данное преимущество наиболее заметное. Если компания присутствует в социальных сетях, интернет-магазинах и бизнес-каталогах, ее заметность явно увеличивается. Многие фирмы имеют только цифровое присутствие, а это означает, что офлайн практически отсутствует.

7. Появление новых каналов связи. Электронная почта, мобильные приложения и социальные сети являются примерами этих недавно созданных каналов связи. Их использование увеличивает шансы на рост дохода от продаж и лояльности клиентов.

Создание или открытие нового онлайн-магазина не представляет особой ценности – сегодня это доступно каждому. При открытии интернет-площадки следует учитывать, что современный покупатель очень требователен, слабо подвержен воздействию рекламы, занимает активную позицию благодаря использованию социальных сетей и проявляет интерес к качественным товарам, включающим элемент инновации [3].

Подводя итог, следует отметить, что цифровизация экономики открывает перед малым бизнесом новые возможности и перспективы. Использование цифровых технологий позволяет субъектам малого бизнеса снизить издержки, повысить эффективность и конкурентоспособность предприятия, осуществлять выпуск новых видов продуктов, занимая определенные ниши на рынке цифровых товаров и услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кузьмич А.А. Специфика развития и применения цифровых технологий в сегментах малого и среднего бизнеса // менеджмент - время возможностей: материалы II Всероссийской студенческой научно-практической конференции. Севастопольский государственный университет. Севастополь, Издательство: Printex, 2021 - С. 158-162.
2. Суворова С.В. Роль цифровизации в развитии бизнеса современной компании // Материалы XIV Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» [Электронный ресурс] URL: <https://scienceforum.ru/2022/article/2018029729> (дата обращения: 18.10.2022).
3. Завьялов Д.В., Завьялова Н.Б. проблемы и перспективы развития сферы товарного обращения в условиях цифровой экономики // Экономика, предпринимательство и право. Том 10. - № 6. – 2020. - С. 171701-1719.

Сейтибрамова Э.А.

*студентка 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Seitibramova E.A.,

1st year student pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

TRANSFORMATION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В данной работе рассматривается важность цифровой трансформации в образовательных учреждениях, ее сущность и пути достижения. Выделены проблемы, характерные для развития детей в цифровом мире.

Ключевые слова: Цифровизация, цифровые технологии, экономика, инфраструктура, электронное обучение.

Annotation: This paper examines the analysis and description of the digitalization process, shows the growth potential of the "digital economy", the importance of digital transformation in educational institutions, its essence and ways to achieve it. The problems typical for the development of children in the digital world are highlighted.

Keywords: Digitalization, digital technologies, economy, infrastructure, e-learning.

Преодоление разрыва в цифровой трансформации учебных заведений является одним из приоритетных образовательных мероприятий во многих странах мира. Фактически, мы живем в эпоху, когда движения цифровизации носят глобальный характер. Таким образом, разработка вопросов цифровизации образования и его текущих проблем, которые вызывают отставание в образовании нашей страны с точки зрения качества, конкурентоспособности и ведущих стран мира, кажется очень актуальным ходом научных исследований.

Целью данной работы является, обеспечение школьников во всех регионах России широкой доступности к информационно-цифровым ресурсам и использование цифровых технологий в образовательном процессе.

Цифровизация-это то, что необходимо для того, чтобы процесс образования стал более упрощенным, адаптированным к реалиям современной жизни и способствовал подготовке конкурентоспособных специалистов в современном "цифровом мире". Иначе говоря, «цифровизация – это переход на цифровой способ связи.

Проблема цифровизации общественных организаций привлекает все более пристальное внимание общественность. По данным Международного сравнительного исследования ICILS (компьютерной грамотности), Россия занимает 8-е место среди 21 страны по компьютерной и информационной грамотности населения. Одна из серьезных проблем современной российской школы и дополнительного образования — возрастающее

отставание от требований цифровизации экономики и основных сфер социальной жизни. Это отставание имеет несколько измерений. Во-первых, в школах не применяются действенные цифровые инструменты, уже активно применяемые детьми и взрослыми во многих иных сферах деятельности. Во-вторых, школы не используют потенциал цифровых технологий для: персонализации обучения (выбор траектории, разнообразие учебных материалов, помощь при учебных трудностях), повышения мотивации школьников (интерактивные учебные материалы, обучающие игры), облегчения рутинной деятельности педагогов и управленцев (мониторинг, отчетность, контроль работ). Новые цифровые технологии позволяют решать ключевые образовательные проблемы, нерешенные или плохо решаемые нынешней российской школой на основе традиционных технологий.

Сущность цифровой трансформации в том, чтобы плодотворно и гибко применять новейшие технологии для перехода к персонализированному и ориентированному на результат образовательному процессу. На пути к данной цели государство и само общество должны решить некие задачи:

1. Создание материальной инфраструктуры. Это включает в себя появление новых каналов связи и устройств для использования цифровых учебных и методологических материалов.

2. Разработка новейших систем управления обучением. В дистанционном образовании СУО называются программы по администрированию и контролю учебных курсов. Данные приложения обеспечивают равный и свободный доступ учеников к знаниям, а также гибкостью самого обучения.

3. Внедрение цифровых программ. Другими словами, обучение, тестирование и использование учебных материалов с использованием технологий машинного обучения, искусственного интеллекта и так далее.

4. Развитие онлайн-обучения.

5. Повышение квалификации учителей в области цифровых технологий.

6. Развитие универсальной системы идентификации учащихся.

7. Создание моделей учебных заведений. Чтобы выяснить, куда должно двигаться школьное и университетское образование с точки зрения технологий, необходимы примеры того, как это должно работать идеально: с использованием новых СУО, инструментов, устройств и так далее.

Можно сделать вывод, что в рамках данного проекта трансформация позволяет сформировать информационно-образовательную среду школы как педагогическую систему последнего уровня, призванную создать условия для организации эффективного развития личности каждого ребенка в ходе учебного процесса.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ребко О.В. Цифровые компетенции педагогов в области искусственного интеллекта: возможности и ограничения // Приоритетные направления психолого-педагогической деятельности в современной образовательной среде: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. 2021.

2. Трудности и перспективы цифровой трансформации образования / под ред. А. Ю. Уварова, И. Д. Фрумина. М. : Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», Институт образования, 2019. 344 с.

3. Черногорская Н.Н. Использование ресурсов сети Интернет на уроках информатики. - Материалы всероссийской научно-практической конференции «Интернет-технологии в образовании». В 3 частях: Часть 1, Чебоксары, 2011. – С. 229 – 231

Сеитмететова Х.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Кравченко Л.А.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Seitmetetova H.R.,

1st year student

38.03.03 Personnel management

Scientific adviser:

Kravchenko L.A.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ

INVESTMENTS IN HUMAN CAPITAL

Аннотация: дано определение человеческого капитала, обоснована важность и актуальность инвестиций в развитие человеческого капитала, выделяются виды, источники и особенности инвестирования.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, экономический рост.

Annotation: the definition of human capital is given, the importance and relevance of investments in the development of human capital are substantiated, the types, sources and specifics of investment are highlighted.

Keywords: human capital, investment, economic growth.

Человеческий капитал играет важную роль в экономике страны. Переход на инновационный путь невозможен без эффективного использования человеческого капитала. Благодаря его формированию можно повысить конкурентоспособность экономики, повысить эффективность производства, а также можно улучшить финансовое положение страны. В структуре национального богатства развитых стран человеческий капитал составляет большую часть, как основной фактор экономического развития – он занимает от 60 до 80%. Если говорить о структуре национального богатства России, то на долю человеческого капитала приходится менее 50% [1]. Следовательно, необходимы меры по совершенствованию системы формирования человеческого капитала и создание условий для его рационального использования и эффективного развития.

Ученые определяют человеческий капитал как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в той или иной сфере общественного воспроизводства, содействуют росту производительности труда и эффективности производства и тем самым влияют на рост заработков (доходов) данного человека. В соответствии с этим определением человеческий капитал определяется как производственный фактор. Ядром теории человеческого капитала является «инвестиционная трактовка затрат на качественное совершенствование человеческого капитала страны, на формирование способностей и потребностей ее населения, плюс характеристика вклада этих инвестиций в экономический рост, эффективность и конкурентоспособность» [2].

Человеческий капитал – это комплекс знаний, навыков и умений, которые используются для удовлетворения потребностей отдельного человека или общества в целом.

Одним из основных источников роста экономики и благосостояния любой страны, в том числе и увеличения человеческого капитала, являются инвестиции. Инвестиции в человеческий капитал – это те затраты, которые в будущем могут привести к повышению квалификации, к увеличению доходов отдельного человека, фирмы и государства. Инвестиции в человеческий капитал могут осуществляться как со стороны человека, так и со стороны государства. Так, ученые выделяют, как правило, такие основные виды инвестиций в человеческий капитал: прямые расходы, включая плату за обучение и другие расходы на образование, на здравоохранение, смену места жительства и работу; заработную плату работника и другие источники доходов домохозяйства; расходы на мобильность, т. е. на миграцию работников из мест с относительно низкой производительностью в места с более высокой производительностью [3].

Следовательно, любое государство приходит к тому, что ему нужно инвестировать в человеческий капитал для того, чтобы обеспечить устойчивый экономический рост.

Так как человеческий капитал превращается из статьи затрат в производительный фактор, развития которого приводят к тому, что инвестиции в воспитание, образование, здоровье, обеспечение, безопасность и обеспечение прав и свобод человека становятся стратегически важными направлениями государственной политики.

Для интенсивного вложения в человеческий капитал государство развивает такие социальные институты как:

- образование – государство является крупным инвестором в сфере образования. Высокий уровень образования граждан, приводит к более высоким доходам, что увеличивает налоговые поступления и снижает уровень социальных трансфертов;

- здравоохранение государство понимает, что больной человек не сможет работать и тем самым не внесет вклад в общественное благо. Система здравоохранения может быть организована: в виде покупки медицинских услуг на рынке; страхования; государственной (бесплатной) медицины;

- социальное обеспечение – программа социальной помощи предполагает безвозмездные выплаты стипендий, пенсий, пособий нуждающимся и др. Инвестиции в социальное обеспечение помогают преодолеть демографические проблемы, а благодаря пенсии государство стремится, чтобы был достаточный уровень потребления;

- инновационно-научная система – постиндустриальное общество тесно связано с научными технологиями, которые введут в экономическому росту.

- система миграции труда – если в стране низкий показатель рождаемости, это введет к социально-экономическим следствиям, следовательно, миграция помогает решить эту проблему [4].

В классическом понимании инвестиции представляют собой активы, которые могут быть не только в материальной форме, направленные на получение прибыли путем их вложения в хозяйственную деятельность. Инвестиции в человеческий капитал являются отдельным видом инвестиционной деятельности, которая, не ряд особенностей. Инвестиции в образование способствуют экономическому росту, социальной интеграции, авторитетному положению государства в международных отношениях, это один из самых естественных и понятных путей развития человека. Но главное, инвестиции в отдельно взятого человека становятся инвестициями в новые поколения людей. Когда мы говорим об инвестициях в образование, мы подразумеваем различные виды таких инвестиций. Это могут быть инвестиции в получение новых знаний и навыков, инвестиции в материальную базу (учебники, техника, оборудование и т.п.), инвестиции в преподавательский состав (повышение квалификации преподавателями, освоение новых методик, и др.), инвестиции в разработку новых цифровых технологий, и многое другое. В случае с инвестициями в человеческий капитал, инвестор и объект инвестиций могут совпадать. Индивид (он же инвестор), вложивший в своё обучение определенным навыкам время и деньги, получает первоначальный процент в виде усвоенных новых знаний. Если в дальнейшем он сможет применить полученные знания и монетизировать.

Как правило, инвестиционные проекты ограничиваются определённым сроком, а образовательные инвестиции в человеческий капитал будут носить длительный и даже накопительный эффект. Прибыль, полученная инвестором, как правило, становится его капиталом, которым он может распоряжаться по своему усмотрению, в том числе, превращая в новые инвестиции. Прибыль, полученная от инвестиций в образование, не всегда может быть сразу очевидна для инвестора в силу протяжённости во времени и в силу зависимости от исходных данных объекта. Так как индивид взаимодействует в обществе, то полученный им процент всегда становится частью совокупного человеческого капитала. Поэтому государство, в роли инвестора в человеческий капитал получает неоспоримые долгосрочные выгоды [5].

В развитие человеческого капитала вкладываются значительные суммы. Однако вопрос возникает в эффективности таких вложений, так как на сегодняшний день стоит проблема определения результата инвестиционного процесса. Накопление такого рода инвестиций, в соответствии с доходностью населения, в которое и вкладываются средства, можно рассматривать как капитализацию инвестиций. Вместе с тем пока не существует механизма оценки развития человеческого капитала на всем пути получения образовательных услуг, после дошкольного образования, в завершении общего образования, или профессионального образования. Создание алгоритма такой цепочки решения проблемы даст возможность проследить за уровнем доходности того или иного гражданина, который в результате своего профессионального роста, повысил уровень не только в должностной конъюнктуре, но и в своих личных доходах.

Следовательно, теория человеческого капитала имеет важное значение и помогает выявить эффективность финансовых средств, вложенных в человеческий фактор. Признавая возрастающую роль человеческих ресурсов для повышения эффективности и конкурентоспособности современной экономики, человеческий капитал нужно рассматривать как наиболее ценный и дефицитный экономический ресурс, необходимый для успешного функционирования национальной экономики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сайфуллина Л.Д. Управление человеческим капиталом в системе цифровых экономических отношений // Фундаментальные исследования. – 2018. – № 11-1. – С. 92-96. URL: <http://fundamental-research.ru/ru/article/view?id=42306> (дата обращения: 13.10.2022).
2. Иванова Т. Ю. Теория и практическая реализация человеческого капитала: проблемы и противоречия / Т. Ю. Иванова, А.А. Гафурова // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – №48. – С.47-60.
3. Белкин В. Н. Понятийный аппарат теории человеческого капитала/ В. Н. Белкин, О. В. Артемова, В. Ю. Гарина // Журнал экономической теории. – 2012. – №2. – С.7-13. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=18194141> (дата обращения 18.10.2022)
4. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность. URL: <https://tanchiki-dendy.ru/chto-vklyuchaet-investirovanie-v-chelovecheskiy-kapital> (дата обращения 18.10.2022)
5. Ионцева С.В., Хворостинина П.И. Концепция непрерывного образования в контексте инвестиций в человеческий капитал // Народонаселение. – 2022. – Т. 25. – № 1. – С. 177-188.

Сейт-Меметова З.С.

студентка 2 курса направления
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории
Троян И. А.

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

Seit-Memetova Z.S.

2nd year student of the direction
38.03.01 Economics

Scientific supervisor:

Troyan I. A.

Ph.D., Associate Professor
of Economic Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОСИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE ROLE OF ENTERPRISES IN THE DEVELOPMENT OF THE ECOSYSTEM OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: Статья представляет собой комплексное исследование в области формирования современных экосистем в экономике Российской Федерации. Исследование основано на анализе компаний, которые сегодня являются устоявшимися и потенциально развивающимися в экосистеме. Рассматривая инструменты и механизмы, используемые в настоящее время в этой системе, и анализируя повышение эффективности компаний от их использования, цель исследования состояло в том, чтобы обосновать, что создание подобной экосистемы в экономической сфере Российской Федерации значительно улучшит экономический механизм развития России и выведет ее на международную арену как одного из мировых лидеров.

Ключевые слова: экосистема, цифровизация, конкуренция.

Annotation: The article is a comprehensive study in the field of formation of modern ecosystems in the economy of the Russian Federation. The study is based on an analysis of companies that are now established and potentially developing ecosystems. Exploring the tools and mechanisms currently used in this system and analyzing the increase in the efficiency of companies from their use, my goal in this thesis is to show that the creation of such an ecosystem in the economic sphere of the Russian Federation will significantly improve the economic mechanism of Russia and bring it to the international arena as one of the world leaders.

Keywords: ecosystem, digitalization, competition.

Одной из главных тенденций развития бизнеса в последние годы является создание и развитие экосистем. Экосистема понимается как стратегия, в рамках которой независимые бизнес-единицы, действующие на свой страх и риск, создают общую ценность для потребителей, используя общие правила, инструменты и знания.

Цифровизация эффективно продвигает идею экосистем и позволяет полностью реализовать ее с помощью цифровых платформ. Внедрение экосистемного подхода радикально меняет подход к принципам конкуренции – конкуренция теперь строится на другом уровне и может вестись между бизнес-экосистемами, как во внешней, так и во внутренней среде. Пандемия COVID - 19 значительно поспособствовала росту спроса на

цифровые услуги, а также на дистанционные продажи обычных товаров и, как следствие, на развитие экосистем. На сегодняшний день именно в направлении экосистем развивается основная конкуренция между цифровыми гигантами.

Экосистемы создают новый тип поведения пользователей. Они включают в себя большое количество самых разнообразных областей, включая банкинг и платежи, маркетплейсы, услуги связи, онлайн-кинотеатры, такси, доставку еды и продуктов питания, медицину, хранение данных, игры. Все это необходимо для того, чтобы поставить пользователя и его потребности в центр экосистемы. Барьер для входа в экосистему максимально низок, а барьеры для выхода увеличиваются. Экосистемные услуги и продукты дополняют друг друга, и благодаря использованию больших данных они могут прогнозировать потребности клиентов еще до их явного выражения [1]. В России это активно использует Tinkoff, компания, которая собирает данные о пользователях и делает на их основе персональные предложения, что повышает уровень продаж.

В то же время экосистемы добиваются технологических успехов. Они обладают практически неограниченными финансовыми активами со своей стороны. Это позволяет не только создавать премиальный продукт по самой низкой цене, но и одновременно инвестировать в разработку дорогостоящих прорывных технологий. По мнению экспертов Deloitte, компании, которые первыми внедрили алгоритмы искусственного интеллекта и подчинили ему широкий спектр процессов, имеют шанс значительно опередить конкурентов. Убедительным примером последнего заявления является IBM, который в 2011 году создал Watson intelligent service, первого программного робота с искусственным интеллектом. По данным IDC, IBM лидирует на мировом рынке искусственного интеллекта в течение последних пяти лет, заняв в прошлом году долю в 8,8% [2].

По мнению экспертов Сколково, в России есть три крупные компании, которые подходят под описание экосистемы и способны конкурировать друг с другом в самых разных областях: Яндекс, Сбербанк и Mail.ru Group. Такие компании становятся мощным драйверами развития на рынке, влияя на создавшееся положение и изменяя траектории движения других игроков. Они вынуждают других субъектов пересмотреть свои стратегии, в том числе путем консолидации усилий. Российский рынок экосистем представлен двумя сформировавшимися системами третьего уровня развития — «Яндекс» и Сбер, второго уровня — Тинькофф и Mail.ru, первого уровня с потенциалом перехода на второй — ВТБ и МТС. Бесспорным лидером является Сбер, который имеет очень сильное материнское ядро и более 90 сервисов для розничных и корпоративных клиентов. Потенциальная аудитория экосистемы превышает 101 миллион пользователей в России. Яндекс, несмотря на свой высокий уровень зрелости и меньшее количество клиентов и ресурсов, насчитывает аудиторию в размере примерно 90 миллионов человек [3]. Ведущие экосистемы - «Сбер», Mail.ru Group, Яндекс и другие уже активно конкурируют друг с другом. Подтверждением этого является разделение Сбербанка и Яндекса: компании разделили активы совместного предприятия: Яндекс.Деньги и Яндекс.Маркет [4]. И конкуренция между лидерами рынка за пользователя в ближайшие годы будет только усиливаться.

Количество экосистем на российском рынке постоянно увеличивается. Например, помимо трех крупнейших игроков свои экосистемы активно развивают Тинькофф банк, МТС, ВТБ, Ростелеком, Альфа-банк. Потенциальные российские экосистемы стремятся включить максимальное число сервисов. Они будут расти, пока им позволяют рыночная ситуация и государство. Но главная проблема российских экосистем на сегодняшний день заключается в том, что пока они закрыты для внешнего рынка. В то же время российских игроков на внутреннем рынке могут потеснить иностранные гиганты, такие как Google или Apple.

Некоторые российские компании стремятся избегать термина «экосистема». Не имея соответствующих наборов ресурсов и не имея возможности самостоятельно использовать экосистему и противостоять конкуренции, они либо присоединяются к основной экосистеме, либо займут выжидающую позицию, чреватую тем, что устоявшиеся экосистемы, борющиеся за рынок. На российском рынке поддерживается конкуренция экосистем, потому что от здоровой конкуренции выигрывают, в первую очередь, потребители. При этом

наблюдаются значительные возможности для партнерства и активного сотрудничества с другими экосистемами в определенных областях. Еще одной особенностью российского рынка является большая конкуренция. Там, где есть конкуренция, всегда рождаются инновации, появляются лучшие предложения для клиентов и прорывные идеи в области технологий. Таким образом, конкуренция становится главным двигателем в построении экосистемы на российском рынке.

Россия - это большой неохваченный рынок. Еще десять лет назад ее можно было отнести к аутсайдерам в сфере развития экосистем. Однако темпы развития и перемен в этой области сейчас выше, чем во многих других странах. И сами россияне готовы к инновациям и с радостью принимают их: об этом свидетельствует увеличение доли онлайн-трат и перевода в онлайн других ранее привычных офлайн-процессов. Таким образом, можно сказать, что технологические компании, которые занимаются построением экосистем на российском рынке чувствуют себя немного лучше, чем во всем мире.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. MarketMedia Какие преимущества бизнесу дают экосистемы: [Электронный ресурс]. URL: <https://news.myseldon.com/ru/news/index/242232661> (Дата обращения: 08.10.2022).

2. Яковлев В. У совершенного бизнеса есть имя — экосистема. Как индустриальные лидеры меняют условия на рынках и влияют на поведение массового потребителя: [Электронный ресурс]. URL: <https://blogs.forbes.ru/2020/12/11/u-sovershennogo-biznesa-est-imja-jekosistema-kak-industrialnye-lidery-menjajut-uslovija-na-rynках-i-vlijajut-na-povedenie-massovogo-potrebitelja/> (Дата обращения: 08.10.2022).

3. Алексей Бегин Статистика Яндекса в 2022 году: [Электронный ресурс]. URL: <https://inclient.ru/yandex-stats/> (Дата обращения: 08.10.2022).

4. Официальный сайт Сбербанка: [Электронный ресурс]. URL: <https://www.sberbank.ru/ru/about/today> (Дата обращения: 08.10.2022).

Сейтяева Д.Э.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Seytyaeva D.E.,

1st year student 31.05.02 pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

БОРЬБА С «ПИРАТСТВОМ» В ОБЛАСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ

THE FIGHT AGAINST «PIRACY» IN THE FIELD OF INTELLECTUAL PROPERTY

Аннотация: в статье рассматривается проблема интернет-пиратства в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет". В статье анализируется практическая и теоретическая часть реализации законодательства об авторском праве как зарубежного, так и отечественного, а также предлагаются другие методы решения этой проблемы.

Ключевые слова: авторское право, борьба с пиратством, информационные технологии, защита прав

Annotation: the article deals with the problem of Internet piracy in the information and telecommunications network "Internet". The article analyzes the practical and theoretical part of the implementation of copyright legislation both foreign and domestic, and also suggests other methods of solving this problem.

Keyword: copyright, anti-piracy, information technology, protection of rights

Международная борьба с пиратством (в области интеллектуальной собственности) - это процесс, который продолжается уже много лет, но следует отметить, что меры, которые принимаются во всем мире, в том числе правовые, все еще недостаточно эффективны. В связи с этой ситуацией можно отметить важность научных исследований, направленных на разработку объективных рекомендаций, направленных на совершенствование борьбы с уголовными правонарушениями в интеллектуальной сфере. Международно-правовая борьба с пиратством предполагает проведение таких исследований международными организациями и отдельными странами.

В России термин «пиратство» не используется в федеральном законодательстве, принятая формулировка - «нарушение авторских прав», но встречается в специальной литературе. Под «пиратством» подразумевается распространение результатов интеллектуального труда без ведома правообладателя. Пиратство в интернете в основном касается произведений литературы, аудио- и видеопродукции, компьютерных игр и программного обеспечения.

Его основные формы:

- копирование (скачивание) объектов интеллектуальной собственности (ОИС) без разрешения правообладателя конечными пользователями;
- установка на электронные устройства копий программ, распространяемых без лицензии;

- использование ОИС с нарушением условий лицензионного договора.

Традиционно виды незаконного использования контента определяют в зависимости от того, какие объекты интеллектуальной собственности используются без разрешения правообладателя и каким образом было нарушено исключительное право. Выделяют следующие виды интернет-пиратства:

- литературное пиратство;
- видеопиратство;
- аудиопиратство;
- пиратство компьютерных игр;
- пиратство программного обеспечения.

Незаконная торговля, оборот которой исчисляется сотнями миллиардов долларов в год, лишает экономику так нужных ей инвестиций, приводя к сокращению персонала в различных секторах. Воровство интеллектуальной собственности в том масштабе, который мы сейчас наблюдаем, душит инновации и творческий потенциал в самом сердце сегодняшней экономики, основанной на знаниях. Пиратство и контрафакция лишают средств к существованию разработчиков и инноваторов, а также миллионы других людей, работающих в областях, связанных с интеллектуальной собственностью [1]. Эта незаконная деятельность крадет у государств миллионы долларов в виде налогов, которые необходимы для предоставления социально-значимых услуг.

Пиратство и контрафакции нарушают эффективный цикл инвестиций, когда прибыль от существующего продукта инвестируется в развитие новых идей и инновационную деятельность. Эта широко распространенная незаконная деятельность, в конечном счете, уменьшает разнообразие и качество творческих продуктов и других товаров, доступных потребителям.

Что касается технических средств защиты, их существует огромное количество. Многие страны мира успешно противостоят нелегальному использованию контента с помощью:

- систем поиска нелегального контента по цифровым отпечаткам. Например, в России успешно применяют систему n'RIS Antipiracy, которая осуществляет поиск по большинству электронных ресурсов и даже способна в автоматическом режиме направлять администрации таких ресурсов досудебные претензии;
- блокировки файлообменных сайтов и других ресурсов, на которых обнаруживается нелегальный бесплатный контент.

Признавая, что защита прав на объекты интеллектуальной собственности жизненно важна для надежности экономики, здоровья и безопасности потребителей, ИСС организовала проект BASCAP («Бизнес в борьбе с контрафактом и пиратством»), который должен занять лидирующую роль в борьбе против контрафакции и пиратства [2].

BASCAP объединяет глобальное бизнес- сообщество и помогает эффективней обнаруживать и рассматривать вопросы, связанные с правами на интеллектуальную собственность, и ходатайствовать о большем участии местных, национальных и международных должностных лиц в защите и охране интеллектуальных прав.

Международная торговая палата разработала проект BASCAP (Бизнес в борьбе с контрафактом и пиратством), включающий систему Рекомендаций по интеллектуальной собственности, с целью информирования международного сообщества об эффективных мероприятиях, которые могут проводиться в процессе оценивания деятельности компаний по управлению интеллектуальной собственностью.

Рекомендации МТП включают особенности применения интеллектуальной собственности (ИС) внутри предприятий, в сфере поставок, сотрудничества с контрагентами, а также вопросы применения ИС, права на которую принадлежат другим организациям. Они предназначены для тех, работает в области управления различными направлениями ИС, начиная от ее разработки, и заканчивая направлениями, которые относятся к сфере поставок комплектующих, изготовления продукции, реализации оптовыми партиями, либо в розницу, а также внутренним использованием ИС.

Рекомендаций BASCAP разрабатывались для предприятий из любых областей экономики. Кроме того, при необходимости существует возможность их адаптации к конкретным требованиям определенных отраслей или видов деятельности.

Подводя итоги, отметим, что для того, чтобы решить проблему интернет-пиратства на современном этапе развития общества, необходимо приложить усилия всем заинтересованным в этом сторонам. Важно не только иметь сильную нормативную базу, разработанную государственными органами и направленную на защиту авторских прав, но и каждый человек должен с уважением относиться к чужой работе, к объекту интеллектуальной собственности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Старовойтова Е.Ю. Интернет-пиратство: прогрессирующая тенденция XXI века.. М. 2018 Журнал «Юрист – Правоведь». С. 1-4
2. Смирнов, Д. К. Нарушение интеллектуальной собственности / Д. К. Смирнов, Ж. С. Мухамбетов. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2018. — № 10 (196). — С. 128-131. — URL: <https://moluch.ru/archive/196/48638/> (дата обращения: 10.10.2022).

Семенова М.П., Ергин С. М.
студент 3 курса подготовки
38.03.01 Экономика
д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Semenova M.P.
3rd year student, 38.03.01 Economy
Ergin S.M.,
Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПЛАНИРОВАНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ

PLANNING OF THE DEPRECIATION POLICY OF THE ENTERPRISE AS THE FORMATION OF ITS OWN INVESTMENT RESOURCES IN THE PERIOD OF DIGITALIZATION

Аннотация: в статье рассматривается роль планирования амортизационных отчислений на предприятии в условиях цифровой экономики как источника формирования собственных инвестиционных ресурсов для модернизации производства. Амортизация рассматривается как процесс формирования личным источников для финансирования основного капитала субъекта хозяйствования. Изучение проблемы недостаточно эффективного применения амортизационных отчислений в инвестиционном процессе на предприятии является главной темой данной работы.

Ключевые слова: амортизационные отчисления, источник инвестиций, основные фонды предприятия, модернизация фондов, цифровая экономика.

Annotation: the article discusses the role of planning depreciation charges at the enterprise in the digital economy as a source of formation of own investment resources for the modernization of production. Depreciation is considered as a process of formation of new sources for financing the fixed capital of a business entity. The study of the problem of insufficiently effective application of depreciation charges in the investment process at the enterprise is the main topic of this work.

Keyword: depreciation charges, source of investment, fixed assets of the enterprise, modernization of funds, digital economy.

В условиях экономической нестабильности и значимости реализации неотложных мер по модернизации экономики проблемы активизации инвестиционной деятельности российских предприятий считаются крайне актуальными. Снижение экономической активности, растущая неопределенность и внерыночные ограничения различного рода делают крайне важным поиск источников инвестиций такого масштаба и типа, которые необходимы для восстановления роста и качественного развития различных экономических субъектов. Это особенно важно для отечественной экономики и ее промышленного комплекса, поскольку необходимо заменить физически и морально изношенные основные фонды и модернизировать материально-технологическую базу для полноценного ее функционирования в условиях активно развивающейся цифровой экономики. Амортизация в нынешних условиях может выступать важнейшим собственным источником формирования инвестиций для предприятий, причем менее затратным по стоимости среди других

привлекаемых средств, более доступным среди других источников и достигать достаточно существенной величины, например, у корпораций, стоимость основных фондов которых достаточно высока. Но, в настоящее время отечественными предприятиями значительная часть амортизации не используется на цели обновления своих основных производственных фондов. Необходимость увеличения эффективности ее применения в инвестиционном процессе является одной из важнейших задач для экономических механизмов хозяйственной системы и ее субъектов на всех уровнях [2].

Планирование амортизации является важной статьей калькуляции затрат, и ее обоснование влияет как на общие затраты, так и на объем инвестиционных или же финансовых ресурсов. Оптимизация амортизации должна учитывать необходимость обеспечения инвестиционных (финансовых) ресурсов для модернизации основных средств, принимая при этом во внимание критерии Налогового Кодекса России. Она также должна учитывать наличие слабого контроля над данной статьей расходов, поскольку метод амортизации не может быть изменен на предприятии чаще, чем один раз в пять лет.

Общими методами начисления амортизации, закрепленными в ст.259 Налогового Кодекса РФ, являются линейный и нелинейный методы. Определение способа начисления на объекты основных средств устанавливается налогоплательщиком (предприятием или физическим лицом) самостоятельно и указывается в учетной политике предприятия. Изменение метода допускается не чаще одного раза в пять лет и с начала определенного налогового периода. Соответственно при формировании амортизационных отчислений необходимо с учетом стратегического плана сформировать правильную амортизационную политику (зафиксированную в учетной политике) с обоснованием метода начисления амортизации. Амортизационная политика предприятия включает в себя следующее:

- порядок осуществления оценки и переоценки амортизируемого имущества на предприятии;
- формирование сроков полезного использования амортизируемых объектов и нематериальных амортизируемых активов;
- выбор и обоснование методов начисления амортизации;
- обеспечение целевого использования амортизационных отчислений;
- предотвращение чрезмерного морального и физического износа амортизируемого имущества в организации;
- определение необходимого объема обновления внеоборотных активов;
- выбор более эффективных форм воспроизводства основных средств;
- совершенствование типовой, технологической, а также возрастной структуры основных фондов;
- оптимизация налоговых выплат (налога на имущество, налога на прибыль).

Амортизация при линейном методе рассчитывается по каждому амортизируемому объекту, при нелинейном методе расчет осуществляется по каждой амортизируемой группе (подгруппе). Нормы амортизации при линейном методе определяются по формуле:

$$k = \frac{1}{n} \times 100\%, (1)$$

где k – процентная норма амортизации в месяц по отношению к первоначальной стоимости амортизируемого имущества;

n – срок последнего использования данного объекта амортизируемого имущества, выраженный в месяцах.

Планируемая годовая сумма амортизации при использовании линейного метода рассчитывается путем умножения стоимости приобретения основного средства (по типу) на годовую норму амортизации (месячная сумма, которая умножается на двенадцать). Если в течение планового года планируется запустить в эксплуатацию новое оборудование, следовательно, расчетная сумма амортизации определяется, начиная с месяца после того, как оборудование будет введено в эксплуатацию и зарегистрировано в бухгалтерском учете. Сумма амортизации, начисляемая по нелинейному методу, определяется по формуле:

$$A = B \times \frac{K}{100}, (2)$$

где A – сумма амортизации, начисляемая для определенной амортизационной группы, руб.;

В – баланс остаточной стоимости соответствующей амортизационной группы, руб.;
К – процентная норма амортизации для соответствующей группы, в месяцах.

Каждому предприятию необходимо целесообразно рассчитать и обосновать свой план амортизации, учитывая возможные изменения в инвестиционной и учетной политике. Это связано с тем, что амортизационный фонд предприятия, сформированный из амортизационных расходов, служит источником инвестиций для самого предприятия (около шестидесяти процентов средств, выделяемых на приобретение нового оборудования и модернизацию производства, являются амортизационными фондами предприятия) [1, с. 199].

Простота и удобство использования линейного способа начисления оправдывают то, что большинство российских предприятий применяют именно этот метод расчета в своей амортизационной политике. Поскольку он фактически значительно упрощает технический процесс подсчета. Однако, применение нелинейного метода намного целесообразнее и эффективнее экономически, ведь нормы амортизационных отчислений в несколько раз больше, чем при линейном методе. Например, при линейном методе норма амортизации составляет в 1-й группе — 5,6%, а при нелинейном — 14,3%; во 2-й группе соответственно 3,3% и 8,8%, в 3-й — 2,1% и 5,6% и т. д. В соответствии с этим уменьшается облагаемая налогом база по налогу на прибыль (амортизационные списания увеличивают себестоимость в целях налогообложения) и налогу на имущество организаций. При этом сумма собственного инвестиционного ресурса увеличивается на ставку налога на прибыль — 20% в соответствии с Налоговым Кодексом РФ.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экономика предприятия : учебник для среднего профессионального образования / С. П. Кирильчук [и др.] ; под общей редакцией С. П. Кирильчук. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 417 с. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/ekonomika-predpriyatiya-429337#page/2> (дата обращения: 11.10.2022).
2. Стрельцов А.В., Яковлев Г.И. Формирование амортизационной политики предприятий и предпринимательских структур в цифровой экономике // Вестник Марийского государственного университета. Серия «Сельскохозяйственные науки. Экономические науки». 2021. №2 (26). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-amortizatsionnoy-politiki-predpriyatiy-i-predprinimatelskih-struktur-v-tsifrovoy-ekonomike> (дата обращения: 11.10.2022).

Сенникова А. В.

*магистр 2 курса направления подготовки
27.04.08 Стратегическое управление
интеллектуальной собственностью*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент факультета
технологического менеджмента и
инноваций*

Николаев А. С.,

*ФГАОУ ВО «Национальный
исследовательский университет ИТМО»,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Sennikova A. V.,

*2nd year student, 27.04.08 Strategic
intellectual property management*

Scientific adviser:

Nikolaev A. V.,

*PhD, Associate Professor ITMO University,
Saint-Petersburg, Russia*

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ СТАРТАПОВ В СЕКТОРЕ FOODTECH НА КОНКРЕТНОМ ПРИМЕРЕ

THE SPECIFICITIES OF START-UP INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT IN THE FOODTECH SECTOR AS A REAL-LIFE EXAMPLE

Аннотация: Демонстрируется важнейшая роль управления созданием и правовой охраной инноваций в стартапах в процессе управления на примере конкретных стартапов. Продвигается идея о сопровождении стартапов на всех этапах ее жизненного цикла, начиная с планирования и заканчивая коммерциализацией. Показано, как начальные этапы жизненного цикла новой разработки влияют на ее правовую охрану и коммерциализацию.

Ключевые слова: Интеллектуальная собственность, стартап, foodtech, управление, выявление РИД.

Annotation: It demonstrates the crucial role of managing the creation and legal protection of startup innovations in the management process using specific startups as examples. It promotes the idea of supporting startups at all stages of its life cycle, from planning to commercialization. It is shown how the primary stages of the life cycle of a new development affect its legal protection and commercialization.

Keyword: Intellectual property, startup, foodtech, management, identification of intellectual property results.

Рынок пищевой индустрии является древнейшим из всех существующих сейчас. Не удивительно, что и на данный момент он сохраняет свою актуальность. Рынок полон различных стартапов в foodtech. При этом многие стартапы не учитывают факт необходимости разработки стратегии правовой охраны объектов интеллектуальной собственности (Далее – ИС) еще на начальном этапе его проработки. Здесь может возникнуть огромное количество сложностей, начиная от отсутствия новизны и/или изобретательского уровня и до преждевременного раскрытия сущности разрабатываемого решения.

Для апробации теории взят Стартап как Выпускная квалификационная работа (Далее – ВКР) Университета ИТМО «Бизнес-тезис "NempFoods": разработка и выведение на рынок линейки функциональных продуктов на основе технической конопли».

РИДы в стартапах имеют классическое деление на этапы жизненного цикла: первым этапом выступает планирование результата интеллектуальной деятельности. За ним следуют этапы создания РИД, правовой охраны, учета объекта ИС и его использования. Завершающим этапом жизненного цикла является коммерциализация объекта ИС [1].

Команда Стартапа как ВКР Университета ИТМО «Бизнес-тезис "HempFoods": разработка и вывод на рынок линейки функциональных продуктов на основе технической конопли» обратилась за разработкой стратегии правовой охраны на этапе подтверждения существования проблемы и того, что предлагаемое решение соответствует разрешению вышеупомянутой проблемы. На сегодняшний день техническая конопля является одним из новых трендов в пищевой индустрии, благодаря ее пищевым свойствам. Мировой рынок конопляного протеина оценивался в 576,5 млн долларов США в 2020 году и, как ожидается, достигнет 1 494,8 млн долларов США к 2027 году, увеличившись в среднем на 12,9% в течение прогнозируемого периода [2].

На протяжении развития проекта, в частности на этапах MVP и Market Fit производилась патентно-информационная поддержка команды стартапа, поэтому итоговый способ приготовления функционального продукта превосходил существовавший на тот момент уровень техники, был новым, а промышленная применимость обуславливалась потенциальной возможностью использования способа в промышленных масштабах. Однако, Стартап все еще находился в поиске инвестора и не имел финансирования на правовую охрану РИДов. В связи с чем жизненный цикл потенциального изобретения приостановлен на этапе «создание РИД».

Кроме потенциального изобретения, в проекте был выявлен потенциальный промышленный образец. Важным аспектом здесь является тот факт, что команда проекта выступала в 2022 на защите ВКР и текст ВКР, содержащий изображения потенциальных промышленных образцов, опубликован. Согласно гражданскому законодательству, раскрытие информации, относящейся к промышленному образцу, любым лицом, вследствие чего сведения о сущности промышленного образца стали общедоступными, не является обстоятельством, препятствующим признанию патентоспособности промышленного образца, при условии, что заявка на выдачу такового подана в федеральный орган исполнительной власти по интеллектуальной собственности в течение 12 месяцев со дня произошедшего раскрытия [3]. Соответственно, необходимо скорректировать изначально разработанную стратегию охраны таким образом, чтобы в течение 12 месяцев с даты защиты ВКР заявка на выдачу патента на промышленный образец была подана. При этом, ни на выступлении, ни в тексте ВКР, по рекомендации патентоведа, не раскрывался конкретный способ приготовления.

До того времени, когда инвестор будет найден, способ приготовления рациональнее всего продолжать сохранять в качестве коммерческой тайны и/или секрета производства. Такая рекомендация дана команде стартапа. Соответственно, коммерциализировать функциональные продукты таким образом, чтобы не потерять способ, команда стартапа сможет только после подачи заявки на регистрацию в Ведомство.

Таким образом, этапы жизненного цикла РИДов, в частности в такой сфере как foodtech, плотно взаимосвязаны с этапами жизненного цикла самих стартапов, а также от финансовой поддержки.

В завершении, хотелось бы отметить, что формирование стратегии работы с РИДами в Стартапах сектора foodtech будет эффективным и, при необходимости, как в данном примере, пластичным, только если Стартап, как и указанный в примере, будет на постоянной основе поддерживать связь с патентоведом. Следует учитывать, что работа патентоведа в тесном сотрудничестве с командой Стартапа на каждом этапе как жизненного цикла Стартапа, так и жизненного цикла РИД непосредственно влияет на эффективность каждого последующего этапа и управления РИД в целом, что доказывается на примере конкретного Стартапа [4].

Исследования, выполненные по данной тематике, проводились при финансовой поддержке Университета ИТМО, НИР 622150.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Котенева О. Е., Николаев А. С. Методы управления интеллектуальной собственностью.: учебно-методическое пособие / О. Е. Котенева, А. С. Николаев. – СПб.: Университет ИТМО, 2020. –105 с.
2. Суходолов И.А. Техническая конопля – Экокультура будущего // Сборник статей по итогам работы научных конференций и круглых столов в рамках XIII недели науки молодежи Северо-Восточного административного округа города Москвы. Москва: Стратегема - Т, 2018. С. 321-323.
3. Закон Российской Федерации "Гражданский кодекс Российской Федерации часть 4 (ГК РФ ч.4)" от 18 декабря 2006 года № N 230-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации.
4. Сенникова А. В. Эффективное управление интеллектуальной собственностью на примере новой разработки // Сборник трудов XI Конгресса молодых ученых (Санкт-Петербург, 4-8 апреля 2022 г.) - 2022. - Т. 3.

Сердученко М.С.

*студент 1 курса направления
подготовки 40.04.01 Юриспруденция*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»

г. Симферополь, Россия

Serduchenko M. S.

1th year student, 40.04.01 Jurisprudence

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

РАЗВИТИЕ «НЕОБАНКОВ» В РОССИИ

DEVELOPMENT OF NEOBANKS IN RUSSIA

Аннотация: В данной работе дана характеристика необанков, перечислены основные их особенности с технологической и институциональной сторон. Рассмотрены различия между европейскими и российскими необанками, этапы их развития в рамках формирования цифровой экономики в нашем государстве, а также приведена классификация необанков в России.

Ключевые слова: необанки, цифровые банковские услуги и продукты, цифровизация, финансовые технологии, цифровая экономика, кредитные организации.

Annotation: These theses describe neobanks and list their main technological and institutional features. The differences between European and Russian neobanks, the stages of their development in the framework of the formation of the digital economy in our state are considered, as well as the classification of neobanks in Russia is given.

Keyword: neobanks, digital banking services and products, digitalization, financial technologies, digital economy, credit organizations.

В связи с активным совершенствованием и широким распространением финансовых технологий стало возможным появление инновационных банков, предоставляющих свои услуги и продукты с применением IT-сервисов и не обладающих филиальной сетью. «Необанк» - такое название получили данные организации («нео» - современный, новый) [1]. В настоящее время особенно актуальным стал вопрос конкуренции между необанками и традиционными банками, которые в последние годы становятся все дальше от лидерских позиций в банковском секторе. Кроме того, помимо необанков, сильными конкурентами становятся еще и особые сервисные площадки start-up, у которых нет лицензии на осуществление банковских операций и которые, тем не менее, активно сотрудничают с банками.

Традиционный банкинг в рамках истории формирования банковской системы всегда принято было рассматривать как консервативный сектор экономики, однако тенденция к построению отечественной цифровой экономики и активное развитие цифровых технологий привели к тому, что на финансовом рынке появились новые субъекты, оказывающие аналогичные, но в сопровождении более модернизированным сервисом. Под сервисами здесь понимаются создание онлайн-платформ по дистрибуции финансовых услуг и продуктов (маркетплейсов), интернет-банкинг, мобильный банкинг и др. [2]. Важно

понимать, что в настоящее время взаимодействовать с клиентами на цифровом уровне является затруднительным для многих российских банков.

SWOT-анализ позволит наиболее глубоко изучить недостатки и преимущества небанков и традиционных банков (таблица 1).

Таблица 1 – Сравнительный SWOT-анализ традиционных банков и небанков

	Традиционный банк	Необанк
Strengths	Многоканальность (взаимодействие с клиентами непосредственно в офисах и с помощью СМС, e-mail, мобильные приложения, интернет-сайты)	Высокая скорость обслуживания; Отсутствие затрат на поддержание филиалов банка; Низкие комиссионные ставки
Weaknesses	Высокие административные расходы; Дополнительные затраты на обслуживание клиентов в офисах	Оmnikanальность (взаимодействие с клиентами с помощью использования цифровых инструментов); более высокие процентные ставки; Высокий уровень IT затрат и онлайн обслуживания клиентов
Opportunities	Внедрение новых технологий и инноваций, открытие дополнительных офисов	Внедрение новых технологий и инноваций, расширение географии онлайн продаж
Threats	Потеря лидерских позиций на рынке, сокращение клиентской базы	Кибер риски, появление новых конкурентов

Следует отметить, что, несмотря на все достоинства применения цифровых технологий в банковской системе, небанкам по-прежнему трудно конкурировать с традиционными банками. Кроме того, дискуссионным остается вопрос возникновения в России «digital native bank» - настоящих цифровых банков. Для российской банковской системы характерно существование большого количества небанков, осуществляющих свою деятельность как финансово-технологические-стартапы, а не как самостоятельные банки. В большинстве случаев они предпочитают только сотрудничество с традиционными банками.

У вышеупомянутых небанков нет лицензии на проведение банковских операций, которая выдается Банком России. Это не позволяет нам отнести данные небанка к кредитным организациям. Стоит сказать, что исключение здесь составляет АО «Тинькофф Банк», у которого такая лицензия есть и который также работает с массовым сегментом (рисунок 1).

НЕОБАНКИ В РОССИИ	
Кредитные организации, имеющие лицензию на осуществление банковских операций:	Не являются кредитными организациями.
1. АО "Тинькофф Банк"	Не входят в систему страхования вкладов:
2. АО КБ "Модуль Банк"	1. Точка банк
3. АО "Банк"	2. Talkbank

Рисунок 1 – Характеристика небанков в России

Источник: [3].

Что же касается США и Европейских стран, в них небанка являются независимым институтом банковской системы и свою банковскую деятельность осуществляют соответственно своему статусу.

Инвестиционная активность небанков - главное их преимущество, которое играет большую роль в развитии экономики России. Большая доля инвестиций, которые требуются

для развития российских финансовых технологий, приходится на банковский сектор. Так, например, в цифровые банковские стартапы венчурными капиталистами было вложено уже несколько миллиардов долларов [4]. Стоит отметить, что, по сравнению с другими развитыми странами, Россия на пути развития необанков как институтов банковской системы встречает различные трудности.

Развитие необанков в последние годы приобрело широкие обороты, но, несмотря на это, в банковской системе России по-прежнему важную позицию занимает традиционный банкинг. Во-первых, традиционные банки имеют возможность постоянно поддерживать взаимосвязь с клиентами через различные каналы: непосредственно в отделениях банка и офисах, интернет-банкинг, мобильный банкинг и др. При этом качество предоставляемых услуг сохраняется на достойном уровне. Во-вторых, традиционный банкинг предоставляет гарантию надежности предлагаемых продуктов и услуг.

Подытоживая вышеизложенное, можно сделать ряд выводов:

- часть функционирующих необанков не имеет лицензию Банка России на осуществление банковской деятельности и существует как дочерние компании, при этом не являясь кредитными организациями;
- в стране зарегистрировано относительно небольшое количество необанков, что свидетельствует о низком уровне конкуренции.

Следует отметить, что, по сравнению с традиционными банками, в операционном и технологическом плане необанки обладают явными преимуществами. Если смотреть на перспективу их развития, то можно вполне предположить, что они станут в итоге финансово-технологическими компаниями. Развитие российских необанков, в отличие от европейских, отнюдь не отличается стремительным темпом. Традиционные банки по-прежнему занимают лидирующие позиции в банковском секторе. Благоприятное развитие необанков, как самостоятельных институтов может быть достигнуто, при условии роста инвестиционной активности в России и некоторых поправок в регулирование банковского сектора. Кроме того, по необанком было осуществлено много «ударов» санкциями: удаление приложения из официальных мобильных площадок, блокировка карт за границей, отключение Visa и Mastercard. Однако, данные аспекты не учитывались в анализе и требуют более глубокого исследования для всесторонней оценки полученных эффектов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Семеко Г.В. Небанки: мировой опыт и особенности России // Социальные и гуманитарные науки. Отечественная и зарубежная литература. Серия 2: экономика. - 2019. - С. 93-98.
2. Двоеглазова И.А. Банки будущего: интеграция с ИТ-сервисами или мультиформатный бизнес // Молодой исследователь Дона. - 2018. - С. 161-163.
3. Сколько в России «настоящих цифровых банков»? - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://futurebanking.ru/post/3757> (Дата обращения 09.10.2022)
4. As neobank valuations bubble up, some investors think there's an even better bet in fintech. - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://finance.yahoo.com> (Дата обращения 09.10.2022)

Симанова А.И.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

Троян И.А.

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

Simanova A.I.

2nd year student,
38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Troyan I.A.

Ph.D., Associate Professor
of Economic Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАРЬЕРНОМ РОСТЕ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

THE ROLE OF HIGHER EDUCATION IN CAREER GROWTH PERSON IN MODERN RUSSIA

Аннотация: В данном исследовании рассмотрена роль высшего образования в карьерном росте человека. Поставлена и доказана гипотеза, что наличие высшего образования и научных знаний не является гарантом карьерного роста в современных условиях в России. При этом подчеркнута необходимость знаний и личностных качеств для достижений развития в профессиональной карьере.

Ключевые слова: карьерный рост, высшее образование, знания.

Annotation: This study examines the role of higher education in a person's career growth. A hypothesis has been posed and proved that the presence of higher education and scientific knowledge is not a guarantee of career growth in modern conditions in Russia. At the same time, the need for knowledge and personal qualities for the achievement of development in a professional career is emphasized.

Key words: career growth, higher education, knowledge.

Сегодня Россия испытывает как никогда острую нехватку в простых рабочих, рынок заполнили специалисты с высшим образованием и наличием научных знаний. При этом относительно недавно ситуация с выпускниками высших учебных заведений была совсем иной. Высшее образование, особенно с «красным» дипломом, и наличие научных знаний гарантировало его обладателю карьерный рост и успешность. В советское время практически все выпускники были востребованы государством, это был товар штучный, было престижно иметь высшее образование. Сейчас же ситуация с высшим образованием совершенно иная: в годы развала экономики появилось великое множество образовательных учреждений, образование трансформировалось в образовательную услугу. Высшее образование перестало быть «высшим», стало неформально обязательным, массовым. Произошло весомое изменение ценности диплома. Профессии, требующие высокого уровня профессионализма, сегодня социально незащищены и наименее оплачиваемы.

С детства каждый из нас знал, чтобы найти хорошую работу нужно хорошо учиться и обязательно получить высшее образование. Планировать карьеру нужно уже со «школьной скамьи», но интересы и ценности человека имеют свойство изменяться. Поэтому, получив

диплом, выпускник вуза, сталкиваясь с реальной жизнью, понимает, что все не так уж и однозначно: полученная специальность может и не пригодиться в жизни – к концу обучения к человеку приходит понимание, что он хочет заниматься другим делом либо выпускник просто выбирает работу, где платят больше. Гипотезой исследования стал тезис, что наличие высшего образования и научных знаний не является гарантом карьерного роста.

С одной стороны, примечателен факт, что большинство людей осознают важность именно знаний, которые помогут в достижении карьерных высот, а не диплома как такового. С другой стороны, диплом не гарантирует наличия работы, которая бы приносила материальное и моральное удовлетворение. Конечно, страшно представить, что было бы, если бы все решило, что высшее образование ни к чему, и каждый настолько уникален, что сможет добиться карьерных высот благодаря лишь этой своей исключительности, как, например, Эйнштейн или Б.Гейтс.

Целесообразно определиться с понятием карьерного роста как такового. В нашем понимании, карьера ассоциируется с развитием. Внешними признаками карьерного роста являются скорость продвижения и увеличение вознаграждения. Основаниями карьерного роста выступают профессиональное компетентностное развитие и достижение организационных целей [1, с. 159]. Карьерный рост бывает вертикальный и горизонтальный (профессиональное развитие, углубленное знание профессии). Здесь все зависит от характера человека: для людей активных, тех, кто постоянно стремится к достижениям, важен вертикальный рост. Если же у человека мягкий характер и стремление покорить карьерные высоты – не самоцель, то горизонтальный рост для него является идеальным вариантом. В любом случае, основополагающий фактор карьерного роста – качественное образование. Для работодателя диплом о высшем образовании – это своеобразная гарантия минимального уровня знаний специалиста, поэтому в некоторых профессиях карьерный рост без наличия диплома и научных знаний является невозможным, либо сильно затруднен.

Первой причиной того, что высшее образование и научные знания не гарантируют успешной карьеры, следует выделить неопределенность в жизни вообще – в современной России, в условиях постоянной «гонки», никто ничего гарантировать не может. Коррупционность общества накладывает отпечаток на ситуацию и в этой области – деньги и связи сейчас решают если не все, то почти все. Очень часто, дети богатых родителей имеют престижное образование без наличия соответствующих знаний, они твердо уверены в себе и в том, что высокая должность им гарантирована, ведут себя вызывающе и провоцируют конфликты в коллективе.

Стоит отметить факт потери веры в российское образование – диплом рассматривается лишь как необходимая, но ничего не гарантирующая ступень в карьере. «Вузовских знаний» недостаточно для эффективной работы, потому что образовательные программы оторваны от профильной практики, знания носят базовый и теоретический характер. После окончания института желаемую работу получить нелегко, т.к. для этого требуются опыт и профессиональные навыки.

Основная причина же, по нашему мнению, кроется в отношении людей к высшему образованию вообще – оно ассоциируется с роскошной жизнью, а не с упорством, целеустремленностью, жаждой новых знаний. Высшее образование получило неприсущее ему свойство массовости, что совершенно недопустимо. Проблема состоит в том, что все думают лишь о том, как поступить, отучится и получить диплом. Образовательный процесс превращается в фикцию. Все меньше становится людей, которые действительно хотят учиться, для них важен только результат – знания.

Время бежит просто в бешеном ритме, постоянно меняющиеся условия жизни и работы диктуют новые правила, ставят новые условия. Люди же не могут так быстро изменить свое сознание, поэтому многие управленцы требуют опыт работы у «новоиспеченного» выпускника, причем искренне удивляются при его неизбежном отсутствии. Дискриминация никуда со временем не исчезает: возраст, пол, социальный статус играют чуть ли не главенствующую роль при вынесении вердикта в пользу «нужного» кандидата. Приведу несколько примеров. Все чаще можно наблюдать ситуацию, когда работодатель отдает предпочтение кандидату с очень большим опытом работы (и маразмом

соответственно) либо «удобному» сотруднику, который не будет создавать лишних проблем, основательно разбираться в сути вопроса, копаться, а будет просто «тупым» исполнителем. Да и контролировать таких работников гораздо проще. А ведь у многих выпускников вузов и людей, обладающих научными знаниями, много амбиций, им есть что доказывать, да и чувство правды еще не притупилось. У работодателей свои предрассудки, связанные не только с новым поколением, но и с женским полом. Так, молодая женщина у работодателя вызывает панические опасения: а вдруг родит, или уйдет на больничный, или выйдет замуж и сменит место жительства. Карьера требует очень много времени и сил, и женщина должна отдавать себе в этом отчет, когда делает выбор в пользу семьи или карьеры. Именно выбор, потому что лишь немногим удастся совмещать эти две роли успешно. Но, если женщина все-таки решила сделать акцент на карьере, то она ясно понимает, что для этого предстоит многому учиться заново и не стоит строить ей дополнительные преграды.

Неоспорим тот факт, что почти всегда взбираться вверх по карьерной лестнице индивиду помогают другие люди. Часто можно наблюдать, как талантливому, честному, умному человеку не дают возможности для продвижения в карьере.

Для успеха высшее образование – условие необходимое, но недостаточное. Высшее образование и наличие научных знаний не гарантирует успешной карьеры – все зависит не от диплома, а от самого человека, от таких качеств, как личная мотивация и целеустремленность, склад ума. Образование в высшей школе – это только первая ступень профессионального роста: теория очень важна, но истинную сторону дела нужно будет изучать самостоятельно, постоянно работая над собой и самообразовываясь, потому что в реальной жизни специалисту приходится не только быстро и качественно «ловить» информацию, но и самостоятельно принимать решения.

Безусловно, для того, чтобы сделать карьеру нужно усердно и непрерывно трудиться, верить в себя, несмотря на проблемы и трудности, обладать личностными качествами. Так что, если у человека за плечами прочная вузовская подготовка, да к тому же он обладает способностью профессионально самосовершенствоваться, идти к поставленной цели шаг за шагом, умением найти единомышленников в коллективе, то карьерный рост ему обеспечен.

Считаем, что самый надежный проводник в успешное будущее – это хорошее образование: школа, где мудрые учителя и где принято учиться хорошо, университет с традициями, фундаментальной библиотекой, жесткой требовательностью к студентам и реальными возможностями практики. Высшее образование учит разбираться в сложных ситуациях, систематизировать информацию, расширяет кругозор, а также открывает многие горизонты. В любом случае, обладание новыми знаниями и приобретение профессии – это сильный толчок вперед, это своего рода крупное инвестиционное вложение, которое рано или поздно принесет прибыль своему обладателю.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Филясова, Ю. А. Работники-перфекционисты: главные качества и особенности управления карьерным ростом / Ю. А. Филясова // Социально-трудовые исследования. – 2021. – № 3(44). – С. 157-169. – DOI 10.34022/2658-3712-2021-44-3-157-169.

Симченко А.Е.

*студентка 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

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

Simchenko A.E.,

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic theory Departament

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

РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ КАК СОВРЕМЕННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

DEVELOPMENT OF THE REPUBLIC OF CRIMEA AS A MODERN MEDICAL ECOSYSTEM IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: научная работа посвящена исследованию условий развития Республики Крым как современной медицинской экосистемы в Российской Федерации.

Ключевые слова: медицинские организации, развитие частных и государственных медицинских учреждений, современная экосистема в медицине.

Annotation: scientific work is devoted to the study of the conditions for the development of the Republic of Crimea as a modern medical ecosystem in the Russian Federation.

Keyword: medical organizations, development of private and public medical institutions, modern ecosystem in medicine.

Введение. В современном мире цифровое общество сталкивается с важнейшими проблемами организации здравоохранения. Можно предположить, что это связано с ростом спроса пациентов на медицинские услуги различных негосударственных медицинских учреждений, которые ставят перед собой иные цели и задачи. Например, пациент, не получив качественной медицинской помощи в государственной медицинской организации, вынужден обращаться за аналогичной медицинской помощью в частное учреждение. Важно отметить, что пациент очень часто делает выбор в пользу частной клиники по причине подсознательной положительной оценки красивого интерьера клиники, улучшенного отношения сотрудников к людям и соблюдения этических норм. Таким образом, это всё приводит к формированию психологического давления на человека, что заставляет его обращаться в ту или иную организацию множество раз.

Цель. Формирование предложений по разработке современной медицинской экосистемы в Республике Крым.

Результаты и обсуждение. Развитие медицинских экосистем тесно связано с внедрением цифрового здравоохранения. Медицинские организации должны соответствовать требованиям цифрового здравоохранения, решая определённые задачи [1]:

- «оцифровка бизнес-процессов или цифровая трансформация медицинской организации;
- накопление, хранение и систематизация огромных объемов данных различной природы;

- обеспечение способности к взаимодействию различных участников и процессов;
- обеспечение финансовых отношений между различными участниками процессов;
- расширение спектра оказываемых услуг (сервисов) не только за счет внутренних ресурсов, но и за счет предложений рынка цифрового здравоохранения» [1, с. 5].

Экосистема в сфере здравоохранения должна поддерживаться не только государством, но и обществом. В экосистему должны включаться все медицинские организации – как государственные, так и частные при соблюдении высокого уровня качества предоставления медицинских услуг с использованием развивающихся цифровых технологий. «Если говорить про экосистему, как про способ конкуренции, то те компании, которые предложат наиболее широкий охват услуг для пациентов и простое использование, будут иметь преимущество перед остальными» [2].

Вывод. Таким образом, формирование медицинской экосистемы в Республике Крым является актуальной задачей как на региональном, так и на федеральном уровнях. Это связано с тем, что Республика Крым является Всероссийским курортом для лечения различных заболеваний. Это связано с уникальным географическим расположением и превосходными климатическими условиями. Развитие Республики Крым как современной медицинской экосистемы тесно связано с эффективным внедрением цифровых технологий в деятельность государственных и частных медицинских организаций, подготовкой высококвалифицированных кадров, добросовестной конкуренцией между частными клиниками на рынке медицинских услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Бельшев Д.В., Гулиев Я.И., Михеев А.Е. Цифровая экосистема медицинской помощи // Медицинские информационные системы. – 2018. - №5. – С. 4-17 [Электронный ресурс]. - https://www.interin.ru/datas/documents/ViT_5-1.pdf (дата обращения: 05.10.2022.)
2. ПМЭФ-2021: Экосистемы, как новый уровень развития здравоохранения. Что это такое и зачем оно нужно? [Электронный ресурс]. - <https://www.gosrf.ru/pmef-2021-ekosistemy-kak-novyyj-uroven-razvitiya-zdravoohraneniya-cto-eto-takoe-i-zachem-ono-nuzhno/?ysclid=l8vygq6874478737817> (дата обращения: 05.10.2022.)

Симченко Е.Г.

аспирант кафедры экономики предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Simchenko I.G.,

post-graduate student of department of economy
of organization,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНТЕРЕС» В СОВРЕМЕННОЙ ПОЛИТЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛЕМИКЕ

CATEGORY CONTENT «ECONOMIC INTEREST» IN THE MODERN POLYECONOMIC CONTROVERSY

Аннотация: научная работа посвящена исследованию эволюции трансформации категории «экономический интерес» в современной политэкономической полемике.

Ключевые слова: политическая экономия, экономический интерес, эволюция категории, политэкономическая полемика.

Annotation: the scientific article is devoted to the study of the evolution of the transformation of the category "economic interest" in the modern political and economic controversy.

Keywords: political economy, economic interest, evolution of the category, political economic controversy.

Развитие экономических отношений на различных этапах эволюции общества опирается на ряд действующих экономических законов, которые определяют нормы и правила взаимодействия хозяйствующих субъектов. Внешние условия оказывают значительное влияние на изменение содержания экономических отношений, что непосредственно влияет и на трансформацию экономических интересов экономических агентов.

На протяжении всего периода экономической истории значимость категории «экономический интерес» сложно переоценить. В научной литературе выделяют различные подходы к трактовке данной категории. В табл. 1. представлены некоторые научные направления изучения сущности категории «экономический интерес».

Таблица 1

Научные направления изучения сущности категории «экономический интерес»

Представители	Сущность категории «экономический интерес»
А. Смит	По мнению ученого, процессы производства товаров и их обмена основываются на интересах людей. Индивиду всегда выгодно стремиться к своей личной выгоде [5]
Р. Оуэн	Будучи приверженцем социального реформаторства, ученый выступал за формирование новой системы, в которой «частные интересы будут совпадать с интересами общественными» [6, с. 34].
К. Маркс	Основатель классовой теории считал, что представители одного класса имеют общие интересы, которые, в свою очередь, являются стимулом для классовой борьбы, которая в итоге приводит к общественному прогрессу [4, с. 168].
Ф. Энгельс	По мнению ученого, экономические отношения в общества проявляются как интересы [3]

М.И. Туган-Барановский	Ученый считал, что каждым индивидом в его хозяйственной деятельности движут личные интересы. При этом каждый участник производства стремится к потреблению, а само производство есть средство [9]
Н.Д. Колесов	«Производственные отношения неразрывно связаны с экономическими интересами людей. Именно интересы выступают как побудительный мотив деятельности людей, проходят через их сознание. Они всегда связаны с собственностью на материальные блага» [2]
С.Г. Кирдина-Чэндлер	«В «западном мире», в КНР и в России (периода СССР) взаимосвязи между развитием экономической теории, идеологии и национальными экономическими интересами имеют идентичный характер. Это позволяет предположить, что эти связи скорее закономерны, чем специфичны» [5, с. 87]
В.Л. Тамбовцев	«Причиной изменений, выходящих за рамки естественных процессов, всегда выступает человек, его намерения и действия. Эти действия, в свою очередь, обусловлены его решениями, стремлением достичь ту или иную цель, реализовать некоторый интерес, исходя из понимания индивидом ситуации, в которой он находится (оказался)» [8, с. 30].
В.В. Чекмарев	«Новая политэкономия позволяет ... определить политико-правовой механизм координации и защиты экономических интересов индивидов» [10, с. 26]

Источник: составлено автором на основе [1-10].

Отметим, что рассмотренные выше научные направления изучения сущности категории «экономический интерес» отражают важность эволюционного подхода к пониманию трансформации содержания экономических интересов. Перспективой дальнейших исследований является изучение предпосылок трансформации содержания экономических интересов в контексте развития евразийской политической экономии.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Классика экономической мысли: Сочинения. – М.: Изд-во «ЭКМО-Пресс», 2000. – с.34.
2. Колесов, Н. Д. Собственность в развитом социалистическом обществе. – Л.: Лениздат, 1974. – с. 79 - 83.
3. Маркс, К., Энгельс, Ф., Сочинения, 2 изд. Т. 4. - с. 144.
4. Маркс, К. Капитал. Критика политической экономии. Том первый, книга 1: процесс производства капитала. М.: Политиздат, 1983.
5. Кирдина-Чэндлер С.Г. Экономическая теория, идеология и экономический интерес // AlterEconomics. 2022. Т. 19. № 1. С. 71-92.
6. Оуэн, Р. Избранные сочинения в двух томах. — Москва, Ленинград: Издательство Академии наук СССР, 1950. - Том 1.
7. Строкина С.А. Анализ опыта исследований категории «экономический интерес» // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011. № 10. С. 93-98.
8. Тамбовцев В.Л. Идеи и интересы, экономическая политика и институты // Вопросы экономики. 2019. № 5. С. 26-45.
9. Туган-Барановский, М. И. Периодические промышленные кризисы. - М., 1997. – с. 327.
10. Чекмарев В.В., Чекмарев В.В. Новая политическая экономия в контексте ожиданий реализации прогностической функции экономической науки // Вопросы политической экономии. 2015. № 3. С. 20-29.

Симченко Н.А.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом, кафедрой
экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Simchenko N.A.,

*Head of Department of Human Resource
Management, Department of Economic
Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИЙ ЕВРАЗИЙСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

TRANSFORMATION OF THE FUNCTIONS OF THE EURASIAN POLITICAL ECONOMY IN MODERN CONDITIONS

Аннотация: в работе представлены авторские доводы о важности и необходимости становления и развития евразийской экономической теории как основы современной экономической теории и национальной экономики в целом. Рассмотрены функции евразийской политической экономики в контексте трансформации их содержания.

Ключевые слова: экономическая теория, евразийская политическая экономия, функции, трансформация функций.

Annotation: the scientific article is devoted to the study of the importance and necessity of the formation and development of the Eurasian economic theory as the basis of modern economic theory and the national economy as a whole. The functions of the Eurasian political economy are considered in the context of the transformation of their content.

Keywords: economic theory, Eurasian political economy, functions, transformation of functions.

Усугубление процессов глобальной нестабильности характеризуется сочетанием разноуровневых процессов экзогенной волатильности и эндогенных ограничений развития экономических систем. Начало XX в. по сути ознаменовало необходимость цивилизационного выбора вектора будущего развития для народов, проживающих на Евразийском континенте, в рамках континуума: «западная» экономическая теория – «незападная» экономическая теория (евразийская политическая экономия [2]). Как свидетельствует опыт длительного развития и становления современного общества, пренебрежение базовыми экономическими законами приводит к искажению ожидаемых экономических результатов в хозяйственной практике, хаотизации принятия экономических решений, утрате устойчивости экономических систем, что налагает определенную критику на экономистов-теоретиков, представляющих ту или иную экономическую школу.

Очевидно, что неспособность «западной» экономической модели к отражению в функционировании «незападных» экономических систем культурно-исторического подхода к цивилизационному развитию таких систем приводила к разрушению ценностей культуры нации. Принимая во внимание, что экономика является частью культуры [3], становится предельно ясной негативная роль рыночного фундаментализма в развитии постсоветской культурной идентичности. Становление и развитие евразийской политической экономики неотъемлемым образом связано с многополярностью экономического и политического развития с учетом специфических особенностей различных стран и культур.

Общественная значимость и полезность развития экономической теории определяется выполнением совокупности функций. Традиционно выделяют

познавательную, методологическую, практическую, идеологическую функции теории [1]. Каждая из указанных функций имеет свое общественное предназначение и реализуется в определенных социально-экономических условиях, отражающих экономические интересы субъектов хозяйственной деятельности. Внешние факторы оказывают важное воздействие на изменение содержания функций, выполняющихся экономической теорией. Все функции взаимосвязаны между собой. В ходе реализации функций формируется интеграционная целостность развития системы и ее частей. Ведь нельзя познать частное, не познав целого. Среди указанных функций особое значение приобретает идеологическая функция, содержание которой должно отражать основы национальной идеи общества. Идеология развития евразийской политической экономии тесно связана с национальной культурой, которая во многом предопределяет комбинацию плана и рынка. В связи с этим, по нашему убеждению, целесообразно ввести в политэкономический дискурс исследование содержания функции культуры в развитии евразийской экономической теории как основы национальной экономики.

Развитие евразийской политической экономии требует разработки теоретических и методологических основ развития данного важнейшего направления современной экономической теории, что обуславливает важность междисциплинарного интеграционного взаимодействия ученых из различных областей знаний, привлечения представителей науки, образования, политики, бизнеса к обсуждению экономической методологии науки и экономической политики.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Евразийская политическая экономия / под ред. И.А. Максимцева, Д.Ю. Миропольского, Л.С. Тарасевича. – СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2016. – 767 с.
2. Миропольский Д.Ю. Евразийская политическая экономия и инновационное развитие ЕАЭС // Проблемы современной экономики. – 2017. – № 4 (64). – С. 22-24.
3. Хайкин М.М. Евразийская политическая экономия как теоретико-методологическая основа развития национальной экономики // В книге: Государство и рынок: механизмы и институты евразийской интеграции в условиях усиления глобальной нестабильности. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2021. – С. 143-148.

Симченко Н.А., Шаповалова И.М.

д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
управления персоналом, кафедрой
экономической теории;

к.э.н., доцент, директор Департамента
кадровой политики и административно-
правового регулирования

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

Simchenko N.A.,

Head of Department of Human Resource
Management, Department of Economic Theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Shapovalova I.M.,

PhD, Director of Department of Personnel Policy
and Administrative and Legal Regulation,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

REGULARITIES OF DEVELOPMENT OF LABOR ECONOMY IN THE CONDITIONS OF DIGITAL TRANSFORMATION OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Аннотация: на основе проведенных исследований представлены и обоснованы закономерности развития экономики труда в свете развития цифровых технологий. Наряду с этим, приведены закономерности развития экономики труда через призму воспроизводства человеческого капитала.

Ключевые слова: экономика труда, цифровизация, цифровые технологии, закономерности, человеческий капитал.

Annotation: the scientific article is devoted to the study of the patterns of development of the labor economy in the light of the development of digital technologies. Moreover, the patterns of development of the labor economy through the prism of the reproduction of human capital are presented.

Keywords: labor economics, digitalization, digital technologies, regularities, human capital.

Переход к цифровой экономике и реализация Национальных проектов Российской Федерации подразумевает широкое внедрение информационно-коммуникационных технологий во все сферы жизнедеятельности общества. В Российской Федерации образовался дефицит ИТ-кадров. По подсчетам Минцифры, дефицит составляет от 500 тыс. до 1 млн специалистов, при этом в образовательных учреждениях высшего образования недостаточно бюджетных мест на ИТ-направления подготовки, их всего 80 тысяч, но к 2024 году их намечается увеличить до 120 тыс. Нехватка кадров отмечается не только в узких профессиональных сферах, но и в кросс-функциональных, что связано с реализацией национальной программы «Цифровая экономика» и разработкой и внедрением отраслевых и межотраслевых цифровых платформ, в том числе, в секторе государственного и муниципального управления.

Выделим следующие закономерности развития экономики труда в цифровую эпоху:

– развитие цифровых технологий обуславливает структурные социально-экономические сдвиги от секторов, производящих товары, к секторам, производящим

услуги, что приводит к «вымыванию» профессий, характеризующихся применением рутинных функций, перепроектированию нового атласа профессий;

- развитие форм платформенной занятости с применением цифровых платформ и развитием компаний, основанных на развитии платформенных сервисов;

- устойчивый рост спроса на неквалифицированную рабочую силу;

- сокращение доли труда в ВВП развитых стран и увеличение доли капитала на протяжении последних 30 лет, что, в частности, приводит к диспропорциям роста средней заработной платы по отношению к темпам роста производительности труда;

- сокращение доли занятых в обрабатывающей промышленности экономически развитых стран;

- рост социального и цифрового неравенства в обществе.

Закономерности развития экономики труда через призму воспроизводства человеческого капитала:

- институционализация факторов воспроизводства человеческого капитала в обеспечении опережающих темпов роста производительности труда, определяемых развитием технологий в циклах зрелости Gartner (hype cycles);

- внедрение сетевых форм EdTech воспроизводства человеческого капитала на основе реализации платформенных решений в сфере образовательных сервисов;

- внедрение технологий Edutainment-coaching как технологии сетевого обучения работников на базе корпоративных университетов крупных корпораций и образовательных учреждений высшего образования;

- проектирование целевой архитектуры функциональной модели цифровой образовательной среды на уровне регионов;

- стратегирование развития интеллектуального потенциала региона на основе сетевых форм воспроизводства человеческого капитала и частных инвестиций в образовательные сервисы.

- платформизация механизма управления системой образования региона на основе интеллектуального анализа образовательных данных и др.

Таким образом, вышеизложенное позволяет сделать вывод относительно сущностной трансформации методологических основ развития экономики труда в условиях цифровизации. В основу трансформации базовых положений теории труда положены методологические изменения роли труда и его категориальной цифровой изменчивости с внедрением цифровых технологий во все сферы экономического и социального развития современного общества. В качестве перспектив дальнейших исследований следует выделить направления по изучению факторов повышения производительности труда в условиях интенсификации цифрового способа производства.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

Сирцева Л.А., Дзелялов Е.Ш.
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 «Управление персоналом»
Научный руководитель:
Пенчковская Е.В.
старший преподаватель кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Sirtseva L.A., Dzhelyalov E.Sh.
4th year students, 38.03.03
"Personnel Management"
Scientific adviser:
Penchkovskaya E.V.
Senior lecturer of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА

COMPETITIVENESS OF LABOUR FORCE UNDER CONDITIONS OF INNOVATIVE CHANGES AT LABOUR MARKET

Аннотация: в работе комплексно исследовано условия повышения конкурентоспособности рабочей силы, необходимость постоянного обновления знаний, умений, навыков, формирование благоприятного социально-психологического климата и сопутствующих условий труда.

Ключевые слова: конкурентоспособность рабочей силы, рынок труда, инновационные факторы, конкурентные преимущества, риск.

Annotation: The work investigates the conditions for increasing the competitiveness of the labour force, in particular the need for updating of knowledge, skills, qualifications and the formation of a favorable socio-psychological climate and appropriate working conditions.

Keywords: competitiveness of labor force, labor market, innovative factors, competitive advantages, risks.

Динамичность трансформационных изменений глобализирующейся мировой экономической среды, усиление значения инновационных факторов развития обуславливает необходимость улучшения качества рабочей силы. Специфика формирования и реализации конкурентных преимуществ рабочей силы обусловлена особенностями характера и содержания труда, в процессе которого используются потребительские качества рабочей силы. Формирование конкурентных преимуществ рабочей силы связано прежде всего не только с существующими демографическим, трудовым и социальным потенциалами отдельных индивидов и населения в целом, но и с возможностями их эффективного использования и развития. При этом реализация приобретенных в процессе жизнедеятельности преимуществ должна обеспечивать субъектам преимущество над существующими или потенциальными конкурентами.

В то же время следует отметить, что конкурентоспособность рабочей силы и возможности ее повышения определяются качественными характеристиками рабочей силы, потребительскими свойствами и ценой, различные комбинации которых формируют конкурентные преимущества рабочей силы. Подавляющее большинство ученых при

исследовании экономической сущности понятия «конкурентоспособность рабочей силы» подчеркивают необходимость обеспечения соответствия качества рабочей силы требованиям рынка, возможность побеждать в конкуренции на рынке труда, то есть «полнее», по сравнению с другими кандидатами, удовлетворять требованиям работодателей по уровню знаний, умений, навыков и личных качеств. При этом отмечается, что конкурентоспособность работников может быть определена как их готовность и способность в условиях конкурентной борьбы реализовать конкурентные преимущества на основе обеспечения соответствия характеристик рабочей силы требованиям рабочих мест и потребностям экономики.

Эволюция конфигураций процесса формирования и развития конкурентоспособности рабочей силы свидетельствует о существовании определенных закономерностей. Для индустриальной и постиндустриальной моделей экономик характерно повышение спроса на квалифицированных рабочих с инструментом, трудовая деятельность которых была направлена на выполнение регламентированных операций по обслуживанию технологического оборудования. Конкурентные преимущества получали прежде всего работниками, способные к обучению и повышению квалификации, которые результативались в освоении прогрессивных форм организации труда.

Переход к информационной модели экономики сопровождался усилением роли инновационных технологий, что требовало привлечения знания. Начало глобальной трансформации (Индустрия 4.0) принципиально изменяет сферу труда, геополитическую среду безопасности, социальные ценности и этические нормы. Соответственно, происходят изменения в характере труда, связанные с быстрой «информационализацией» общества, распространением нестандартных форм занятости, изменением концептуальных подходов к традиционному труду. Усиление роли творческого характера труда в условиях инновационных изменений обуславливает соответствующие изменения в соотношении способов получения конкурентных преимуществ. Доминирующими постепенно становятся неценовые конкурентные преимущества рабочей силы, полученные за счет обеспечения более высокого качества: повышения уровня образования, квалификации, овладения современными навыками. Реализация этих конкурентных преимуществ в условиях ускорения технологического развития требует постоянного усовершенствования образовательно-квалификационных характеристик рабочей силы путем систематического обновления знаний, умений и навыков работников на основе непрерывного образования. Однако возможности формирования и реализации конкурентных преимуществ рабочей силы зависят не только от создания условий для улучшения качества, повышения квалификации, но и от наличия эффективных рабочих мест и вакансий. Ограниченные перспективы создания эффективных конкурентоспособных рабочих мест существенно сужают возможности реализации конкурентных преимуществ рабочей силы, связанные с улучшением ее качественных параметров. Не менее важно влияние на реализацию конкурентных преимуществ рабочей силы соотношения спроса и предложения на рынке труда. При сокращении объемов спроса на рабочую силу (со стороны работодателей) усиливается конкуренция между соискателями рабочих мест (работниками). Это, соответственно, стимулирует соискателей к активации существующих и аккумулярованию дополнительных конкурентных преимуществ. В случае ужесточения конкуренции между соискателями за получение рабочего места возможно применение практики демпингования, в результате которого работники соглашаются выполнять работу за невысокий уровень оплаты труда, не сосредотачиваясь на улучшении ее качества. Недостаточно высокий уровень профессионально-квалификационной мобильности значительно сужает функциональные возможности работников, что может затруднять реализацию конкурентных преимуществ в ходе конкурентной борьбы за рабочие места. В то же время, усиление адаптационных возможностей специалистов, обусловленное наличием фундаментальной подготовки, универсализацией работников становятся необходимым условием повышения уровня их профессионально-квалификационной мобильности, что будет способствовать росту конкурентоспособности.

Усиление конкуренции между работодателями по найму квалифицированной рабочей силы может стимулировать их к усовершенствованию форм организации производства, к инвестированию в обновление технологических процессов, к усовершенствованию организационных условий деятельности работников. При этом конкурентоспособность работодателей на рынке труда зависит не только от финансово-экономических возможностей технического перевооружения рабочих мест, но и от обоснованности расчетов сроков окупаемости инвестиций, направленных на привлечение высокопрофессиональных специалистов.

Обеспечение конкуренции на рынке труда, как действенного регулятора соотношения спроса и предложения, стимулирует работников к повышению уровня квалификации, с одной стороны, а работодателей – к улучшению качества рабочих мест, с другой стороны. Личностные качества работников - креативность, творческий подход к решению поставленных задач, новаторство также выступают важными предпосылками для усиления готовности к повышению собственной конкурентоспособности. Однако готовность к обновлению знаний, повышению профессионально-квалификационного уровня, к участию в инновационной деятельности зависит прежде всего от мотивационных установок личности. Следует учитывать риски и угрозы формирования и реализации конкурентоспособности рабочей силы, связанные с влиянием демографических, технико-организационных, социально-экономических, образовательно-профессиональных и личностно-мотивационных факторов.

С целью предотвращения трансформации рисков формирования и реализации конкурентоспособности рабочей силы, связанных с сужением демографического базиса, ухудшением образовательно-профессиональной структуры занятости, вследствие технологической отсталости производственных процессов, низкой инновационной активности экономики, удержания неконкурентной заработной платы, в угрозы, следует реализовывать следующие мероприятия:

- способствовать проведению структурных реформ в экономике, направленных на обеспечение реструктуризации занятости; переход к инновационной модели развития на основе технологического обновления производства;

- разрабатывать и внедрять меры государственной политики в демографической сфере, направленные на улучшение качества жизни населения; сокращение значительной доли рабочих мест с вредными условиями труда; активизацию пропаганды здорового образа жизни;

- совершенствовать государственную политику в образовательной сфере в направлении достижения образовательно-квалификационной сбалансированности, улучшение качества образовательных услуг;

- обеспечивать нормативно - правовое обеспечение институциональных реформ, связанных с обеспечением достойных условий найма и оплаты труда; усиление взаимосвязи между уровнем квалификации и доходами от занятости;

- стимулировать активизацию поведенческих стратегий населения, направленных на повышение конкурентоспособности рабочей силы на основе реализации конкурентных преимуществ, связанных с улучшением качественных характеристик.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Литвиненко М.С. Конкурентоспособность рабочей силы в процессе непрерывного профессионального образования // Human Progress. 2022. Том 8, Вып. 1. – [Электронный ресурс]. URL: <http://progress-human.com/ru/>

2.Опрышко, Ю. И. Основные аспекты конкурентоспособности на рынке труда / Ю. И. Опрышко, М. А. Баранникова, С. А. Арутюнян, С. Н. Гончарова// Молодой ученый. — 2016. — № 30 (134). — С. 240-243. — URL:<https://moluch.ru/archive/134/37674>

3.Тугускина, Г. Оценка эффективности инвестиций в человеческий капитал/ Г. Тугускина// Управление персоналом – 2009. – № 3. [Электронный ресурс]. URL:<https://www.toppersonal.ru/issue.html?1896>

Сирцева Л.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

Sirtseva L.A.

4 year student,

38.03.03 "Personnel Management"

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

PhD in Economics, Associate Professor of
personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА

STAFF RESERVE AS AN EFFECTIVE TOOL FOR STAFF CAREER PROMOTION

Аннотация: В статье обосновывается значение кадрового резерва в процессе управления карьерой персонала, приводятся рекомендации по созданию эффективной системы кадрового резерва.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, карьера, кадровый резерв, эффективность, организация.

Annotation: The importance of the personnel reserve in the process of personnel career management, recommendations for creating an effective system of personnel reserve are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, career, talent pool, efficiency, organization.

Важнейшим направлением повышения эффективности систем управления персоналом, для современных организаций, является качественная и комплексная работа с кадровым резервом. В каждой организации, независимо от вида деятельности и организационно-правовой формы, необходимо четкое построение системы формирования кадрового резерва сотрудников.

В соответствии с тенденциями интеграции в социально-экономических процессах, при создании сети филиалов и расширении сфер деятельности, возрастает потребность в управленческом персонале, который будет иметь комплексное представление о реальном состоянии дел в организации, видеть внутренние проблемы и резервы повышения эффективности организационной деятельности. Именно подготовленный управленец внутри организации, в отличие от внешнего кандидата, сможет наладить качественные процессы по выпуску конкурентоспособной продукции, повысить эффективность всей деятельности и обеспечить стратегическое развитие всей организации. Кадровый резерв выступает мощным нематериальным мотивационным рычагом воздействия на персонал организации. Персонал, который видит перспективы карьерного роста, продвижения по служебной лестнице демонстрирует высокую результативность труда, а также разделяет цели организации и через высокий уровень лояльности к организации, способствует формированию благоприятного имиджа организации во внешней среде.

Целью статьи является обоснование значения кадрового резерва в системе управления персоналом, а также выявление направлений по формированию эффективной системы кадрового резерва в организациях.

Достижение стратегических целей организации и эффективность ее функционирования невозможно без реализации новых требований, которые диктует современное социально-экономическое пространство деятельности субъектов коммерческой деятельности. Современные организации предъявляют современные требования к уровню квалификации руководителей, специалистов управленческого сектора, а также специалистам ключевых сфер деятельности организаций. персонал организации является ключевым ресурсом организации, который существенно влияет на существование организации, ее роста, развития и эффективности профессиональной деятельности.

Предприятия, управляя кадровым резервом, предоставляют работникам возможность реализации своих профессиональных компетенций, проявления инициативы, самостоятельности, многозадачности при реализации управленческих решений, а также постоянного роста и развития, что является необходимым атрибутом высокопрофессиональной деятельности специалистов и служащих. Создание кадрового резерва обеспечивает условия повышения квалификации, удовлетворения внутренних мотивационных потребностей в самовыражении, власти, успехе, повышенной профессиональной ответственности, самостоятельности, формирует перспективу материального роста и благосостояния, что объединяет личные цели персонала и организации в целом.

В современных системах управления персоналом создание кадрового резерва занимает особое место, так как данное направление является специализированной деятельностью по обеспечению эффективного развития персонала и реализации его трудового профессионального потенциала. Необходимо отметить, что создание и использование системы кадрового резерва в организациях способствует эффективному обоснованию, принятию и реализации кадровых управленческих решений. Любое продвижение персонала по карьерной лестнице и связанные с этим управленческие решения должны иметь серьезное обоснование, и именно, система кадрового резерва делает карьерный рост и другие передвижения персонала обоснованными и прозрачными.

Цель создания кадрового резерва в организации заключается в формировании плановой, научно-обоснованной программы по замещению вакантных должностей, рациональному использованию кадровых резервов на всех уровнях управления и подчиненных. Кадровый резерв определяет перспективность нахождения работника на конкретной должности, и даже в случае, когда откроется новая, более привлекательная вакансия, у работника есть надежда и четкое понимание того, что он сможет повысить свой профессиональный статус и занять более высокопрофессиональную должность в организации.

Кадровый резерв обеспечивает естественное возвращение профессиональных кадров, тем самым, способствует развитию систем управления персоналом и качественному управленческому труду и принятию решений в кадровой сфере деятельности предприятия.

Кадровый резерв является эффективным способом управления карьерой, позволяет планомерно готовить замену руководящих кадров, сохраняя традиции организации и успех ее профессиональной деятельности. Для организаций более приемлемо и эффективно воспитать и подготовить специалиста из внутреннего состава, чем обучать, адаптировать и вводить в курс дела, человека из внешней среды деятельности организации. Создание кадрового резерва не должно замыкаться только лишь на формировании управленческого ядра, каждый сотрудник организации должен себя чувствовать частью карьерной системы в организации.

Для многих организаций, создание кадрового резерва не всегда имеет позитивный и успешный опыт, это связано с тем, что организация не способна предложить сотруднику привлекательные мотивационные условия, что может способствовать тому, что высококвалифицированный сотрудник может покинуть организацию. При создании системы кадрового резерва в организации необходимо заранее продумать меры мотивации

сотрудников, возможности карьерного продвижения и программы профессионального развития.

Создание эффективного кадрового резерва в системе управления персоналом организации должен обладать рядом целей (рис. 1).



Рисунок 1 – Основные цели создания кадрового резерва в организации

Источник: составлено автором.

Программа создания кадрового резерва в организации должна осуществляться по двум направлениям: внутреннее и внешнее резервирование кадрового потенциала. Внешний кадровый резерв формируется за счет создаваемой базы резюме, которые отвечают предъявляемым требованиям и могут быть приглашены на освободившуюся вакансию, однако, при использовании такой формы резерва, организация затрачивает дополнительные ресурсы на адаптацию нового внешнего персонала. Внутренний кадровый резерв формируется из работников организации, которые имеют высокий профессиональный потенциал, способны к быстрому развитию и обладают специальными необходимыми навыками для необходимой должности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.
2. Исаева, О. М. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 168 с.
3. Кибанов, А.Я. Концепция компетентностного подхода в управлении персоналом / А.Я. Кибанов, Е.А. Митрофанова, Е.Г. Коновалова, О.Л. Чуланова. – М. : ИНФРА-М, 2020. – 156 с.

Слюсаренко А.В., Дышловой И. Н.

Главный врач

ГБУ РК «Санаторий для детей и детей с родителями «Искра»,

д.э.н., доцент, профессор кафедры управления персоналом

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Slusarenko A. V.,

Chief Physician

State budgetary institution of the Republic of Crimea Sanatorium for children and children with parents "Iskra",

Dyshlovoi I. N.

Doctor of Economics, Associate Professor,

Professor of the Department of Personnel Management

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ВОПРОСЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

ISSUES OF DIGITALIZATION OF CHILDREN'S HEALTH FACILITIES

Аннотация: дано обоснование необходимости применения цифровых технологий в детских оздоровительных учреждениях; перечислены сквозные цифровые технологии, перспективные для применения в ДОУ; выделены основные направления цифровизации ДОУ. Учитывая круглогодичность функционирования ДОУ, выявлена целесообразность цифровизации воспитательно-образовательного процесса и социально-психологической реабилитации детей в учреждении.

Ключевые слова: цифровизация, цифровые технологии, детские оздоровительные учреждения, образовательный процесс, информационные технологии, санаторно-курортное лечение.

Annotation: the substantiation of the need for the use of digital technologies in children's health facilities is given; end-to-end digital technologies that are promising for use in children's health facilities; the main directions of digitization of children's health facilities. Taking into account the year-round functioning of the children's health facilities, the expediency of digitalization of the educational process and socio-psychological rehabilitation of children in the institution has been revealed.

Keywords: digitalization, digital technologies, children's health facilities, educational process, information technology, spa treatment.

Развитие санаторно-курортной сферы необходимо для реализации стратегии здоровьесбережения нации, являющегося приоритетом нашего государства [3]. Детский оздоровительный туризм является неотъемлемой частью восстановительной медицины.

Управление детскими оздоровительными учреждениями (ДОУ) должно основываться на уже имеющемся опыте с привлечением современных цифровых технологий, что обусловлено:

- повышенными требованиями потребителей к качеству предоставляемых услуг;
- повышением требований нормативных документов к безопасности информационных систем;

– автоматизацией и цифровизацией труда.

Во многих учреждениях подобного типа уже с успехом используются всевозможные информационные технологии: электронный документооборот, больничные, рецепты, базы данных, локальные информационные ресурсы, видеонаблюдение и системы электронных замков [4]. Применяются технологии автоматизированной диагностики и принятия управленческих решений, телемедицина.

Цифровые технологии прочно вошли в жизнь современного человека и оказывают влияние на все сферы его жизни. Применение сквозных технологий является актуальным современным трендом, в том числе в сфере оздоровления населения.

Интернет вещей (internet of things, IoT) позволит организовать систему эффективной обратной связи с потребителями санаторно-курортных услуг.

С помощью облачных технологий станет доступным хранение больших объемов различных данных, а обрабатывать, сортировать и анализировать информацию поможет искусственный интеллект.

Создание «цифрового двойника» повысит информированность медицинского персонала о состоянии ребенка и позволит вовремя скорректировать назначения.

В целом, применение цифровых технологий в управлении детскими оздоровительными учреждениями повысит:

- качество диагностических, лечебно-оздоровительных, реабилитационных услуг;
- качество обслуживания пациентов;
- информированность потенциальных потребителей;
- доступность учреждений;
- уровень управления ДООУ на основе повышения качества принимаемых управленческих решений [2];

– уровень конкурентоспособности учреждения.

Можно выделить основные направления цифровизации ДООУ:

- добыча и использование природных лечебно-оздоровительных ресурсов;
- управление детскими оздоровительными учреждениями;
- продвижение услуг ДООУ на рынке;
- диагностические, реабилитационные и лечебные услуги;
- инфраструктура;
- услуги размещения и питания;
- услуги образования.

Особая роль при выборе детского оздоровительного учреждения отводится обеспечению безопасности пребывания ребенка. Создание онлайн-платформы по детским оздоровительным учреждениям и мобильного приложения, в которых будет отражена информация о различных аспектах отдыха (рейтинг, отзывы, персонал), позволит ускорить продвижение услуг потребителю [5].

Специализированные оздоровительные учреждения, принимающие на реабилитацию детей с ограниченными возможностями, особо нуждаются в применении современных цифровых технологий. Например, очень востребованными могут быть: инновационное мобильное приложение Talkitt, предназначенное для людей с речевыми расстройствами и улучшающее их коммуникацию; Dexteria – серия приложений для развития мелкой моторики в игровой форме; особое устройство Liftware, позволяющее детям с проблемами опорно-двигательного аппарата самостоятельно пользоваться столовыми приборами; приложение «Spread Signs» содержащее каталог жестов и букв на многих языках и т.п.

Спецификой ДООУ является то, что оздоровление детей проводится в тесной взаимосвязи с воспитательно-образовательным процессом, что требует особого подхода к применению информационных технологий и цифровизации деятельности. Современные условия диктуют необходимость развития Smart Education – умного образования, что требует внедрения в образовательный процесс детских оздоровительных учреждений высокоскоростного интернета, цифровых мобильных устройств, новых поколений виртуальной и дополненной реальности [1].

Задачей педагогов, в этой связи, является цифровая социализация ребенка. Учитывая специфический контингент ДОЛ, цифровизация образовательного процесса сможет обеспечить персонализированность обучения, повысит гибкость и адаптивность учебных программ, расширит возможности образовательных технологий. Цифровизация образования трансформирует традиционный формат обучения в интерактивный, что повышает его эффективность. Использование мультимедийных средств и создание новых форм образовательного контента обеспечивает организацию обратной связи на высоком уровне, стимулирует мотивацию к освоению обучающих программ, способствует развитию ребенка.

Учитывая краткосрочность пребывания ребенка в оздоровительном учреждении, интеграция лечебно-восстановительных и воспитательно-образовательных мероприятий является достаточно сложной, однако, нельзя забывать, что социально-педагогическая и психологическая реабилитация самым благоприятным образом отражаются на физическом здоровье детей.

На наш взгляд, главное преимущество внедрения цифровых технологий в деятельность детских оздоровительных учреждений будет состоять в увеличении скорости обмена информацией между медицинским персоналом и потребителем услуг, что обеспечит непрерывное повышение эффективности санаторно-курортного лечения и удовлетворенности пациентов. Использование цифровых технологий позволит объединить в единый высокоэффективный комплекс детские оздоровительные учреждения, современные комплексы ранней диагностики заболеваний и технологии восстановительной медицины.

***Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.***

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Литвинова С.Н., Челышева Ю.В. Цифровая трансформация образовательной среды дошкольной образовательной организации // Вестник ПСТГУ. Серия IV: Педагогика. Психология. 2021. № 62. С. 99-112. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-transformatsiya-obrazovatelnoy-sredy-doshkolnoy-obrazovatelnoy-organizatsii/viewer> (дата обращения: 20.09.2022).
2. Оборин М.С. Тенденции развития курортной медицины в условиях цифровой экономики // Современные проблемы сервиса и туризма. 2018. № 2. Т. 12. С. 22-32. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-kurortnoy-meditsiny-v-usloviyah-tsifrovoy-ekonomiki/viewer> (дата обращения: 25.09.2022).
3. Разумов А. Развитие восстановительной медицины и курортологии необходимо для реализации стратегии здоровьесбережения населения // Кто есть кто в медицине. 2019. № 2 (96). С. 6-8. URL: http://ktovmedicine.ru/files/issues/2_2019.pdf (дата обращения: 25.09.2022).
4. Федоров Д.С. Развитие информационных технологий в санаторно-курортной сфере // Актуальные вопросы экономических наук. Материалы II международной научно-практической конференции по экономике. 2020. Издательство: Краснодарский ЦНТИ филиал ФГБУ «РЭА» Минэнерго России. С. 80-83. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42708433> (дата обращения: 29.09.2022).
5. Черевичко Т.В., Темякова Т.В. Цифровизация туризма: формы проявления // Известия Саратовского ун-та. Экономика. Управление. Право. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-turizma-formy-proyavleniya> (дата обращения: 01.10.2022).

Смирнова П.А.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

Троян И.А.

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

Smirnova P.A.

*2nd year student directions preparation
38.03.01 Economics*

Scientific adviser:

Troyan I.A.

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF DEVELOPMENT OF LABOR'S DEMAND AND SUPPLY IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: В данной работе рассматривается проблема дисбаланса спроса и предложения на рынке труда, а так же рассмотрены тенденции развития рынка труда в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: рынок труда, цифровая экономика, спрос, предложение.

Annotation: In this paper, the problem of the imbalance of supply and demand in the labor market is considered, as well as the trends in the development of the labor market in the context of the digitalization of the economy/

Key words: labor market, digital economy, demand, supply.

Развитие цифровой экономики в России неизбежно. Исследователи не дают точного ответа на вопрос, когда можно ожидать значительных изменений, и когда цифровизация прочно войдет в практику и общественное мировоззрение. Этот процесс будет происходить не сразу. Предпосылки для внедрения цифровых технологий уже начались. Можно заметить, что в этом контексте больше нет акцента на слове «профессионализм» сотрудников, а скорее подчеркивается термин «компетентность», который относится к уровню навыков и знаний. Явное изменение на рынке труда уже угрожает исчезновением некоторых профессий, в результате чего 7 миллионов человек останутся без работы [3].

Существует явный дисбаланс в спросе на рабочую силу и предложением в связи с последствиями цифровизации. Для эффективного использования цифровых технологий и увеличения масштабов национального и международного бизнеса, организациям нужны люди с оптимальным сочетанием технических, деловых, межличностных и творческих навыков. В современных условиях базовых навыков (грамотность, умение считать и т.д.) уже недостаточно, также необходимы навыки межличностного общения и взаимодействия, дополненные лидерскими качествами. Люди, которые уже работают, в особенности те, кому за 40, начинают искать новую работу. Их беспокоят увольнения и перемены, требующие навыков, которые они не могут развить. Работодатели увольняют некомпетентных сотрудников, но не могут найти работников с навыками и знаниями для удовлетворения потребностей рынка труда. Они могут быть удовлетворены знаниями, но отсутствие опыта

вряд ли будет эффективным. Еще причина несоответствия заключается в том, что люди учатся работать в цифровой среде, в различных образовательных условиях, но их практическая деятельность равна нулю или минимальна. Другая причина – реальная нехватка персонала с необходимыми навыками. Например, цифрового бизнеса технологий, позволяющего сократить время и ресурсы, можно добиться экономии энергии, но нет человека, который бы организовал рабочий процесс. Работодатель решает пока не внедрять эту технологию и отстает экономически, а также терпит убытки.

Внедрение цифровизации явно компенсирует высвобождение рабочей силы. Ответ кроется в фактах, которые свидетельствуют о том, что технологии цифровой экономики в России развиваются быстрыми темпами. Экономика России быстро растет. Например, проникновение мобильной широкополосной связи достигло 81,6%, а доступность широкополосного интернета намного выше, чем в других развитых странах. Ведущие российские компании, такие как «Лаборатория Касперского» и «Яндекс», эффективно экспортируют разработанные в России цифровые технологии в другие страны. В последние годы экспорт удвоился [3].

Тенденция такова, что к 2025 году исчезающие профессии будут заменены новыми профессиями увеличив число рабочих мест до 7-13 миллионов. В то же время выгоды от трудовой деятельности превысят 38 млрд, что окажет положительное влияние на ВВП.

Наконец, стоит отметить, что надвигающаяся проблема 7 миллионов безработных людей будет компенсирована цифровым развитием, которое будет готово предложить в два раза больше рабочих мест для новых профессий, современные университеты и цифровые образовательные платформы будут им обучать. Для пенсионеров по информации «Российской газеты», будут организованы курсы для 25-115 человек, которые освоят образовательные программы [2], а молодые работники не будут ограничены отсутствием опыта работы, поскольку их путь академического развития будет эквивалентен опыту работы. Это должно быть привлекательным для потенциальных работодателей, они заинтересованы в компетентной рабочей силе.

Для полного решения проблемы рынка труда необходимо изменение в сознании как работодателей, так и работников, поскольку цифровая экономика неизбежно становится все более ориентированной на цифровые технологии. Цифровая экономика неизбежно будет набирать обороты, поэтому имеет смысл двигаться навстречу переменам и не беспокоиться по поводу отсутствия гарантий занятости, потому что в реальном времени создаются условия для экономически активного населения, которое может развиваться и улучшать качество своей жизни.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авдеева, И.Л., Головина, Т.А. Анализ использования цифровых технологий в управлении персоналом международных компаниях // в сборнике: «Инновационная экономика – основа устойчивого развития государства» : сборник статей Международной научно-практической конференции. 2017. С. 4-10.

2. Российская газета. Экономика / [Электронный ресурс]/ Кем могут устроиться на работу люди старшего возраста/ Режим доступа: <https://rg.ru/2018/09/26/kemmogutustroitsiana-rabotu-liudi-starshego-vozrasta.html>

3. Forbes. Оцифрованное будущее. «Умная экономика» меняет подходы к бизнесу/ [Электронный ресурс]/ Как цифровые технологии поменяют отрасли и многие города/ Режим доступа: <http://www.forbes.ru/biznes/361403-ocifrovannoebudushchee-umnaya-ekonomika-menyat-podhody-k-biznesu>

Снитко Е.С.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

*к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Волошин А.И.*

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

Snitko E.S.

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic theory Departament

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

СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ

THE ESSENCE AND SIGNIFICANCE OF THE DIGITAL ECONOMY IN MODERN ECONOMIC CONDITIONS

Аннотация: В работе исследованы особенности и закономерности развития цифровой экономики. Рассмотрена сущность и значение цифровой экономики в современных экономических условиях.

Ключевые слова: экономика, цифровизация, цифровая экономика, технологии, сущность,

Annotation: The paper examines the features and patterns of the development of the digital economy. The essence and significance of the digital economy in modern economic conditions are considered.

Keywords: economy, digitalization, digital economy, technologies, essence.

В настоящее время сфера коммуникации и распространения информации претерпевает масштабные изменения. Все сферы жизни в той или иной степени связаны с цифровыми технологиями. Развитие большинства стран сталкивается с необходимостью оцифровки политических, экономических, культурных, социальных процессов и других областей. 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.

Существует множество подходов к определению понятия "цифровая экономика". Цифровая экономика - это система экономических, социальных и культурных отношений, основанных на использовании цифровых информационнокоммуникационных технологий, определяет Всемирный банк. В Программе "Цифровая экономика" и "Стратегии развития информационного общества до 2030 г." цифровая экономика определяется как улучшение эффективности современной экономики в основном за счет технологий обработки данных и автоматизации всех процессов. Целостная, системная, комплексная проблема нахождения той модели отношений между людьми, которая совместима с технологиями четвертой промышленной революции, т.е. с цифровыми технологиями и другими высокими

технологиями XXI века и в своем формировании, развитии и реализации должна обеспечивать достижение объективно заданной цели [1].

На каждом этапе своего формирования экономика в некотором смысле является цифровым пространством: экономические термины связаны с цифрами, и только с помощью цифр можно выразить результаты ведения бизнеса. Например, используйте такие термины, как прибыль, убыток, доход расход налоговая база, рост или уменьшение инфляции, величина ВВП и т.д. В то же время мы используем цифры для работы. Любые цифровые данные обрабатываются и документально фиксируются. Полученные результаты используются для того, чтобы разработать и утвердить план социально-экономической политики страны. Вследствие реализации этого плана происходит развитие финансов государства. Суть цифровизации заключается в более легкой передаче информации, в более доступную цифровую среду, где ее легче анализировать, а затем получать точные решения автономно. Задача цифровизации состоит в том, чтобы сделать процесс "гибким". То есть, с помощью анализа данных точно понять, чего хочет рынок в конкретный момент, и корректировать производство или бизнес на основе этого [2].

Многие услуги, товары или работы можно найти в Интернете, оплатить онлайн и получить по факту в нужном месте. Это прежде всего экономит ресурсы и время. Среди других преимуществ нужно выделить следующие плюсы:

ориентация на потребности клиентов - от выбора нужной услуги по сниженным ценам до решения общественно значимых задач; упрощение процесса получения физическими и юридическими лицами каких-либо услуг - благодаря развитию электронных и информационных технологий поставщик может напрямую взаимодействовать с покупателем. Нет необходимости привлекать посредников. Практически все (от продуктов до билетов, от пособий до паспорта) можно оформить через Интернет; снижение расходов онлайн-бизнеса - те компании, которые приняли изменения и перешли в электронный формат, процветают. Растут прямые продажи, снижаются издержки на сбыт, маркетинг, транспорт, логистику; прозрачность ведения деятельности - большая часть операций в цифровой экономике проводится онлайн, сведения о покупках передаются в налоговые органы. Это помогает снизить объемы «черной» выручки, бороться с коррупцией и мошенническими схемами; повышение конкурентоспособности отечественного производства, расширение географии ведения бизнеса.

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 с правовой точки зрения должна обеспечиваться 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 приступает активно взаимодействовать в Интернете, он становится менее свободным. Необходимо постоянно вносить свои персональные данные, каждый шаг можно отследить. Таким образом, процессы цифровизации в современном мире играют значительную роль в инновационном развитии экономики, и она будет только усиливаться. Данная тенденция побуждает к развитию цифровизации экономики Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Амосов А. О предпосылках устойчивого экономического роста / А.О. Амосов // Экономист. - 2016. - С. 75-79.
2. Дагаев, А.А. Экономический рост и глобализация технологического развития / А.А. Дагаев // Менеджмент в России и за рубежом. - 2017. - С. 130-132.

Соболева Я.О.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.

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

Soboleva Y. O.

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

Ph.D., Associate Professor

of Economic theory Departament

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

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА МОДЕРНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ

THE IMPACT OF MODERN TECHNOLOGY ON THE MODERNIZATION OF EDUCATION

Аннотация: Рассмотрены основные виды влияния информационных технологий на сферу образования. Выявлены как положительные, так и отрицательные стороны воздействия современных методов на сферу услуг.

Ключевые слова: информационные технологии, современные технологии, образование, сфера услуг.

Annotation: The main types of influence of information technology on the sphere of education are considered. Both positive and negative sides of the influence of modern methods on the sphere of services are revealed.

Keywords: information technology, modern technology, education, services.

В последнее время большинство стран, которые существенно влияют на мировую экономику, связывают свои достижения и конкурентоспособность именно с успешным развитием цифровой экономики.

Цифровизация оказывает мощное воздействие на различные сферы жизни, включая сложную многоуровневую систему образования. В том числе появился термин «цифровое образование», под которым понимают форму образовательной деятельности в цифровой среде, основными средствами которой являются цифровые технологии, ресурсы, инструменты.

И во многих отношениях технологии глубоко изменили образование. Так, например, технологии значительно расширили доступ к образованию. В марте 2020 года в качестве вынужденной меры по сдерживанию пандемии большинство стран частично или полностью приостановили очные занятия и, внедрив цифровые новшества, продолжили обучение.

Хоть и прерывание учебного цикла открыло возможности для адаптации и инноваций в образовательных системах, что может привести к значительным достижениям, это также увеличило разрыв в образовании между наиболее уязвимыми группами населения и теми, кто находится в более благоприятных условиях.

Цифровые технологии сегодня постепенно изменяют школьные классы. Учащиеся школ используют планшеты для выполнения классных и домашних заданий, а учителя всё чаще применяют электронные панели для пояснения и иллюстрирования содержания своих

уроков. Бумажные учебники заменяются интерактивными интернет-сервисами, которые содержат более современные и глубокие материалы, а также позволяют учащимся усваивать знания в удобном для них темпе [1].

Родителям уже не нужно ждать из школы своих детей, ведь цифровые аналоги дневников, зачёток размещены на облачных платформах, которые служат связующим звеном между родителями, преподавателями и обучающимися.

Работы, которые когда-то проводились исключительно в библиотеках, в поисках нужных книг и журналов, теперь проводятся онлайн. PDF-файлы и электронные книги загружаются на ноутбуки, планшеты и смартфоны. Записи в классе и студенческой аудитории могут осуществляться на ноутбуке, а не на бумаге.

Цифровые технологии также значительно повлияли на то, как и когда ученики взаимодействуют с преподавателями и между собой, а также на то, как педагоги оценивают их работу. И благодаря доступу к информации и образовательным возможностям, который обеспечили технологии, во многих классах сегодня мы видим, что роль учителя смещается в сторону проводника, поскольку ученики берут на себя больше ответственности за собственное обучение, используя технологии для сбора необходимой информации [2].

Благодаря технологиям также расширились возможности для общения и сотрудничества. Традиционно классы были относительно изолированными, и сотрудничество ограничивалось другими студентами в том же классе или здании. Сегодня технология позволяет использовать такие формы общения и сотрудничества, о которых раньше и не мечтали. Например, ученики класса сельской местности могут наблюдать за экспедицией, читать записи в блогах ученых, просматривать фотографии и даже общаться с учеными.

Учащиеся могут поделиться тем, что они изучают, не только с учениками других классов, но и с учениками в других городах и даже странах, которые, к примеру, следят за той же экспедицией. Учащиеся могут работать над групповыми проектами, с ребятами из разных точек земного шара. Стены классных комнат больше не являются барьером, поскольку технологии позволяют использовать новые способы обучения, общения и совместной работы.

Технология - это мощный инструмент, который может поддерживать и преобразовать образование во многих отношениях, от облегчения создания учебных материалов для учителей до создания новых способов обучения и совместной работы людей. Благодаря всемирному распространению Интернета и повсеместному распространению умных устройств, которые могут подключаться к нему, наступает новая эра образования в любое время в любом месте [3].

Как для образования, так и для работы цифровое обучение стало идеальным решением для повышения квалификации сотрудников, обмена знаниями и личностного развития в целом. То, что когда-то требовало физического присутствия на продолжительных курсах и семинарах, теперь превратилось в дистанционный процесс. Обучение новым профессиональным навыкам или для саморазвития теперь возможно за пределами традиционных учебных сред. Появившиеся массово открытые платформы обучения в частности являются онлайн-версиями популярных университетских курсов, что означает: каждый может сам изучать практически всё.

Цифровые технологии обеспечивают массу возможностей для улучшения образования, но также существуют объективные проблемы, связанные с их использованием. Например, использование гаджетов учащимися младших классов более 15-20 минут может приводить к потере концентрации внимания. В том числе возможны проблемы и риски, связанные с активным использованием таких технологий. Появилась болезнь компьютерной зависимости, приводящая к психическим расстройствам.

Также при цифровом обучении всё меньше времени уделяется письму от руки, что ведёт к ухудшению моторики школьников, их координации. Помимо этого существуют также проблемы недостаточного финансирования учебных заведений, для использования данного рода технологий, неподготовленность специалистов к введению новшеств.

Таким образом, вне зависимости от того, что цифровой формат становится неотъемлемой частью жизни человека, существуют проблемы и риски, связанные с его активным использованием, но расширение информационного образовательного пространства способствует улучшению образования школьников и студентов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1.Афанасьева, Г. А. Развитие образовательного процесса в новой цифровой среде / Г. А. Афанасьева, А. А. Зяблов // Экология урбанизированных территорий. – 2018. – № 2. – С. 105–107.
- 2.Пономаренко, Е. В. Цифровые технологии в образовании, науке, территориальном развитии. Опыт Франции и России / Пономаренко Е. В., Курбатов О., Шкваря Л. В., Рузина Е. И.- М.: Издательский дом «НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА», 2019.-200с.
- 3.Уваров, А.Ю. Образование в мире цифровых технологий: на пути к цифровой трансформации / А.Ю. Уваров. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, 2018. – 168 с.

Совик И.А.

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

Sovik I.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of World Economy Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

РОЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ

THE ROLE OF SCIENTIFIC AND TECHNICAL POLICY IN RUSSIA

Аннотация: В результате исследования определена сущность научно – технической политики. Представлено нынешнее состояние научно – технической политики в России. Рассмотрены причины отставания России в научно – технической сфере. Предложены пути повышения эффективности научно – технической политики России.

Ключевые слова: научно-техническая политика, Россия, государство, наука.

Annotation: As a result of the study, the essence of scientific and technical policy is determined. The current state of science and technology policy in Russia is presented. The reasons for Russia's lag in the scientific and technical sphere are considered. The ways of increasing the effectiveness of scientific and technical policy of Russia are proposed.

Key words: science and technology policy, Russia, state, science.

Научно – технический потенциал или научно – техническая политика сохранять свою актуальность, ведь без экономически эффективной реализации мировых достижений научно-технического прогресса ни одна страна в мире сегодня не может устранить проблемы потребления населения и роста доходов. Являясь важнейшим фактором экономического роста, научно - техническая политика играет определяющую роль в развитии и интенсификации промышленного производства современного мира.

В повышении доли инновационного продукта ВВП, а также эффективном развитии научно – технического потенциала Россия особенно заинтересована по причине отставания научно – технического прогресса от других стран.

Под научно – технической политикой понимается совокупность тактических и стратегических целей, задач и направлений в отношении развития научно – технического потенциала, его эффективному использованию в интересах социально – экономического развития общества [1].

Прогнозирование научной деятельности и определение перспектив развития являются первостепенными направлениями научно – технической политики России.

В последнее время Россия достаточно отстает по уровню финансирования от ведущих стран мира. В 2019 году произошло внедрение национального проекта «Наука», по которому ожидалось, что Россия сможет войти в первую пятерку стран по количеству научных статей в приоритетных областях. Однако даже проект не сможет изменить ситуацию, так как расходов, отведенных на научные разработки недостаточно для инновационного развития.

Находясь на 34 месте Россия сильно отстает по удельному весу затрат на науку в ВВП (1,1%). В то время как лидерами являются: Израиль (4,25%), Республика Корея (4,24%), Швейцария (3,37%), Швеция (3,25%), а также Тайвань (3,16%) [4].

Предположительно в условиях национального проекта «Наука» расходы России на науку смогут вырасти лишь до 1,2% ВВП. В то время как в Китае такие расходы составляют 2,1% ВВП, в США – 2,7% ВВП, в Германии – 2,9% ВВП [4].

Среди основных причин отставания политики России в области научно – технического прогресса можно выделить: недостаток финансирования, неверное распределение между фундаментальными и прикладными исследованиями, отсутствие целеполагания со стороны государства, отсутствие заказчиков на научные продукты со стороны бизнеса, изношенность научного оборудования, некачественная организация работы центров коллективного пользования, отсутствие благоприятной среды для научной деятельности.

Государственные аудиторы указали и на другие причины низкой продуктивности российской науки.

1. Незакрепление в законодательстве системы господдержки науки.
2. Отсутствие применения механизма экспертизы научных и научно-технических результатов, закрепленный за Российской академией наук.
3. Отсутствие комплексной системы мониторинга результативности исследовательской деятельности, который должен учитываться при распределении бюджетных средств на научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы.
4. Низкий уровень научных публикаций. Только 5% российских статей в базе данных Scopus за 2018 год было опубликовано в журналах, входящих в топ-10 по уровню цитируемости (в США эта доля составляет 22%, в Германии — 19%, в Китае — 17%).
5. Нехватка молодых научных кадров и ведущих ученых, в том числе зарубежных, в связи с институциональными барьерами и низким развитием рынка труда.
6. «Утечка мозгов» - переезд работников научной сферы на работу за границу, что обусловлено ухудшением состояния Российской фундаментальной науки.

Пути повышения эффективности научно – технической политики в России могут стать:

1. Торговля технологиями и высокотехнологичными продуктами. Для реализации данного мероприятия необходимо определить целевую клиентуру, а затем внедрять рекламу, направленную на нее.
2. Создание Государственного инновационного фонда. Данный фонд позволит финансировать на возвратной основе завершающие стадии разработки, а также промышленного освоения продуктов и технологий.
3. Финансовая поддержка технологий, которые наиболее приоритетны для рынка.
4. Следует закрепить систему господдержки науки в законодательстве.
5. Внесения корректировок в банковское законодательство. Это позволит банкам формировать фонды рискованного финансирования с целью поддержки инновационной деятельности [2].

На данный момент Россия существенно отстает от ряда стран в области научно – технического прогресса, чему способствуют причины недостатка финансирования, неверного распределения между фундаментальными и прикладными исследованиями, отсутствия целеполагания со стороны государства, отсутствия заказчиков на научные продукты со стороны бизнеса, изношенности научного оборудования, некачественной организации работы центров коллективного пользования, а также отсутствия благоприятной среды для научной деятельности. Для устранения названных проблем, препятствующих дальнейшему перспективному развитию научно – технической политики, необходимо выполнить ряд мероприятий, который позволит России улучшить свое положение в области научно – технической сферы. В настоящее время реализуются попытки поддержки науки и образования. Так, в 2019 был разработан национальный проект «Наука» с целью выхода России в первую пятерку стран по количеству научных статей в приоритетных областях. Однако даже проект не сможет изменить ситуацию в ближайшее время, так как расходов, отведенных на научные разработки недостаточно для инновационного развития. Находясь на 34 месте, Россия сильно отстает по удельному весу затрат на науку в ВВП, составляя лишь 1,1%. На данный момент целостная научно-техническая политика, которая охватывает науку, образование, технологию, внедрение, а также научно-технологическую модернизацию производства окончательно еще не сформировалась.

Кроме этого, необходимо разрабатывать современную инновационную политику, которая будет направлена на построение экономики знаний. Главными составляющими этой экономики являются научно-техническая политика, которая направлена на выпуск наукоемкой продукции и политика в образовательной сфере. Консенсус между научным сообществом, бизнесом и государством – залог успешного принятия новой политики.

*Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323.
This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.*

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кущенко, С.В. Публичная политика и научно-технический прогресс: учебное пособие / С.В. Кущенко; Новосибирский государственный технический университет. – Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019. – 35 с.
2. Институциональная экономика: учебник / И.К. Ларионов, А.Т. Алиев, К.В. Антипов и др.; под ред. И.К. Ларионова. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2020. – 360 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров).
3. Беляев, Ю.М. Инновационный менеджмент: учебник / Ю.М. Беляев. – Москва: Дашков и К°, 2018. – 220 с.: ил. – (Учебные издания для бакалавров).
4. Годовой отчет Счетной палаты Российской Федерации: [Электронный ресурс] – Режим доступа.- <https://ach.gov.ru/reports/>

Сомонов В.В., Николаев А.С., Максимова Т.Г.
*аспирант 1 курса направления подготовки 5.2.3
Региональная и отраслевая экономика
к.э.н., доцент факультета технологического
менеджмента и инноваций Университет ИТМО,
д.э.н., профессор факультета технологического
менеджмента и инноваций Университет ИТМО,
г. Санкт-Петербург, Россия*

Somonov V.V.,
*1st year student direction of study
5.2.3 Regional and sectoral economics,*
Nikolaev A.S.,
*Candidate of Economics, Associate Professor
of the Faculty of Technological Management and
Innovation ITMO University,*
Maximova T.G.
*Doctor of Economics, Professor
of the Faculty of Technological Management and
Innovation ITMO University,
St. Petersburg, Russia*

ЭКОСИСТЕМА ПЕРЕДОВЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ECOSYSTEM OF ADVANCED MANUFACTURING TECHNOLOGIES IN THE RUSSIAN FEDERATION

Ключевые слова: экосистема, передовые производственные технологии, инновация, аддитивное производство, взаимодействие участников

Keyword: ecosystem, advanced production technologies, innovation, additive manufacturing, interaction of participants

Все чаще в материалах различных авторов стало встречаться понятие экосистемы, в том числе и инновационной [3,7,9]. При этом по заверению Ларионова В. Г. и Проскурнина С.Д. [4,7] она представляет собой сложную самоорганизованную, саморегулирующуюся, самодостаточную среду, образованную участниками инновационного процесса, при взаимодействии которых создаются условия для успешного создания и развития инноваций. Отличие инновационной экосистемы в том, что она на основе идей, генерируемых подготовленными кадрами, создает интеллектуальную собственность и инновации, дающие ресурсы для саморазвития [7]. С увеличением доли внедрения информационных технологий в производственные процессы появляются новые возможности для сбора и использования различных данных, меняется формат разделения труда, возникают производственные экосистемы со множеством игроков.

В последнее время в нашей стране активно развиваются экосистемы, связанные с передовыми производственными технологиями, давно находящимися в фокусе внимания развитых стран. Они по сути являются способами решения конкретных производственных задач, доведенных до стадии промышленного прототипа [1], способствуют тому, что появляется новый продукт или даже рынок. Благодаря особенностям этих технологий, позволяющим повысить производительность труда, можно менять структуру производства продукции, спрос на нее и структуру рынка [5]. Конечно это очень сильно зависит от кадрового потенциала организации и имеющихся у нее компетенций. В данном

исследовании был рассмотрен типичный пример передовых производственных технологий - аддитивное производство.

В этом виде технологий происходит совмещение различных информационных и операционных технологий с традиционными производственными мощностями [6], позволяют создать объединения организаций из разных секторов промышленности. До этого года аддитивное производство, применявшееся в основном для прототипирования, наконец перешло в разряд процессов производства высококачественных деталей для конечного использования. В то же время большинство пользователей аддитивного производства в текущем году по-прежнему используют его для прототипирования [2]. Считается, что аддитивное производство склонно к созданию производственной экосистемы, так как большинство его применений характеризуются высокой степенью взаимодействия нескольких организаций. Все чаще они приходят к выводу о необходимости совместного создания продукции, обладающей ценностью для конечного потребителя, превосходящей по своим характеристикам продукцию, создаваемую по отдельности участниками экосистемы.

В экосистему аддитивного производства на данный момент входят:

Разработчики оборудования и технологической оснастки для аддитивного производства;

Производители оборудования для аддитивного производства, включая 3D-сканеры;

Производители расходных строительных и вспомогательных материалов;

Разработчики и продавцы систем менеджмента процесса аддитивного производства (CAD/ CAM/ CAE/ HPC/ PDM/ PLM-систем);

Образовательные организации, занимающиеся подготовкой кадров в данной области и научно-исследовательские центры;

Крупные корпорации, выполняющие функции маркет-мейкеров;

Правительство;

Инвесторы (различные фонды и предприятия, финансирующие разработку аддитивных технологий, оборудования, софта и материалов);

Потребители услуг аддитивного производства.

Российские производители оборудования отмечают, что массового перехода на отечественные материалы пока не происходит, так как необходимо время на тестирование разработанных российскими авторами материалов прежде чем рекомендовать их конечному потребителю к использованию в своем оборудовании, а также зачастую они дороже европейских в полтора раза [8], являющихся проверенными на различных мировых рынках. Это не позволяет отечественным материалам конкурировать по цене и оставляет частичную зависимость участников экосистемы от поставщиков специфических строительных материалов из-за рубежа, с которыми взаимодействие в последнее время сильно усложнилось ввиду различных ограничений и санкций, принятых в отношении России.

В рамках исследования были выявлены различные варианты взаимодействия участников экосистемы аддитивного производства и сделана оценка ее специфики для рынка Российской Федерации.

Исследования, выполненные по данной тематике, проводились при финансовой поддержке Университета ИТМО, НИР 622150 "Разработка подходов к системному проектированию интеграции вузовской науки и бизнеса (пилотное исследование)".

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Боровков А.И., Рябов Ю.А. Перспективные направления развития передовых производственных технологий в России // XVII апрельская международная научная конференция по проблемам развития экономики и общества, Сборник в четырех книгах. Книга 3, Издательский дом Высшей школы экономики, Москва, 2017, С.381-398.
2. Деловой портал TAdviser. Тренды 3D-печати [Электронный ресурс] – URL: <https://clck.ru/328JzV> (дата обращения 22.09.2022).
3. Иващенко Н.П. и др. Экономика инноваций: Учебное пособие. — М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2016, 311с.

4. Ларионов В. Г., Шереметьева Е. Н., Горшкова Л. А. Инновационные экосистемы в цифровой экономике // Вестник АГТУ. Сер.: Экономика. 2021. № 1, С. 49-56.
5. Невская А. Передовые производственные технологии в России: возможности форсированного развития [Электронный ресурс] – URL: <https://www.znaniyru.ru/library/video/peredovye-proizvodstvennyye-tehnologii-v-rossii-vozmozhnosti-fors-944> (дата обращения 22.09.2022).
6. Попадюк С. 4 шага к созданию комплексной цифровой экосистемы для производства конечных изделий [Электронный ресурс] – URL: <https://blog.iqb.ru/materialise-productivity-and-connectivity/> (дата обращения 22.09.2022).
7. Проскурнин С. Д. Создание самоорганизуемой инновационной экосистемы в зонах особого территориального развития // Региональная экономика и управление №4(52), 2017, 23с.
8. Сацкая З. Единственные в России // Аддитивные технологии №2, 2022, С.10-11.
9. Wessner C. W. Entrepreneurship and the Innovation Ecosystem. Policy Lessons from the United States//The Papers on Entrepreneurship, Growth and Public Policy. Germany, 2004. P. 5.

Степочкин А.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*

Stepochkin A.A.

*undergraduate 1 year of study
38.04.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНИЗАЦИИ

FORMATION OF A FAVORABLE MORAL AND PSYCHOLOGICAL CLIMATE IN THE STAFF OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В статье рассматривается значение морально-психологического климата сотрудников в системе управления персоналом, приводятся практические рекомендации по совершенствованию данного явления.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, морально-психологический климат, совершенствование, организация, эффективность.

Annotation: The importance of the moral and psychological climate of employees in the personnel management system is considered, practical recommendations for improving this phenomenon are presented in the article.

Key words: personnel, personnel management, moral and psychological climate, improvement, organization, efficiency.

Морально-психологический климат представляет собой комплексное и сложное понятие, которое складывается из элементов организационного взаимодействия, особенностей общения внутри коллектива сотрудников, формирования персональных мнений и оценок на то или иное внутриорганизационное событие, а также на качество реакций на события и явления во внутренней среде организации. Формирование морально-психологического климата является постоянным процессом и насколько он будет благоприятным или неблагоприятным зависит систематическая работа руководителей организации и специалистов по управлению персоналом.

Морально-психологический климат - это преобладающий в коллективе относительно устойчивое психологическое настроение его членов, проявляющийся во всем многообразии их деятельности. Морально-психологический климат определяет взаимоотношения членов группы друг к другу, их отношение к труду, к событиям, их окружающим, и к организации в целом на основе индивидуальных, личностных и ценностных ориентации.

Руководитель должен постоянно создавать условия компенсации сотрудников за свой труд, работник должен постоянно осуществлять свою необходимость и видеть, что он реально вкладывает в конечный результат деятельности всей организации. Признательность руководства и поощрения за труд также способствуют построению эффективной системы

благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Необходимо создать такие взаимоотношения в коллективе, в которых работник будет осуществлять заботу и участие руководства. Прозрачность управленческого воздействия и коммуникаций в организации играют важную роль, если работник чувствует себя обманутым, это значительно снижает результативность труда и благоприятность социально-психологического климата в коллективе. Необходимо отметить такой важный фактор в реализации трудовой функции сотрудников, как формирование благоприятной рабочей среды, как с точки зрения физического комфорта, так и психологического.

Формирование здоровой и безопасной рабочей среды в организации, в которой работник ощущает поддержку и важность реализации своей трудовой функции, существенно влияет на формирование благоприятно социально-психологического климата в организации и способствует созданию корпоративной культуры, которая также является важным фактором для формирования эффективной рабочей среды в организации [2].

Руководителям необходимо четко формировать систему обратной связи между подчиненными и в процессе реализации управленческих решений. Работник демонстрирует высокие результаты трудовой активности если понимает, что его запросы и другие коммуникационные взаимодействия услышаны руководителем и при получении обратной связи.

Постоянные замеры профессиональных и личных компетенций сотрудников в процессе комплексной оценки персонала позволяют формированию направлению по совершенствованию профессиональных качеств и характеристик работников организации. Именно по результатам оценки персонала, формируется решение о дополнительных курсах повышения квалификации либо профессиональной переподготовки среди сотрудников организации [1].

Важнейшим этапом при проектировании комплекса мероприятий по повышению социально-психологического климата в коллективе организации является формирование единой интегральной системы внутриорганизационных ценностей и интересов. Интегральная система представляет собой совокупность внутриорганизационных ценностей и традиций, которые входят в состав организационной культуры и формируют у работников корпоративный дух, командное выполнение задач и коллективную ответственность за результаты деятельности организации.

Нами предлагается для совершенствования управления морально-психологическим климатом в коллективе, интегральная система ценностей и интересов включает ряд составляющих (рис. 1).

Формирование интегральной системы ценностей внутри организации позволяет повысить эффективность межличностных взаимодействий и контактов сотрудников, сформировать корпоративный дух и дать четкое понимание коллективу какова основная генеральная цель деятельности организации.

Эффективным инструментом формирования интегральной системы внутриорганизационных ценностей является доведение цели, миссии организации в неформальной обстановке, работники должны четко понимать и уяснить для себя не только экономические составляющие деятельности организации, но и социальные и этические нормы профессиональной деятельности.

Коммуникации в организации играют важнейшую роль при формировании благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Коммуникации между работниками в процессе реализации трудовой функции, а также коммуникации между руководством и коллективом в процессе реализации управленческих решений, лежат в основе формирования благоприятного этико-психологического взаимодействия. На сегодняшний момент, под влиянием некоторых внешних факторов, коммуникации внутри организации видоизменились за счет использования вынужденных методов дистанционной работы и общения по средствам цифровых инструментов.

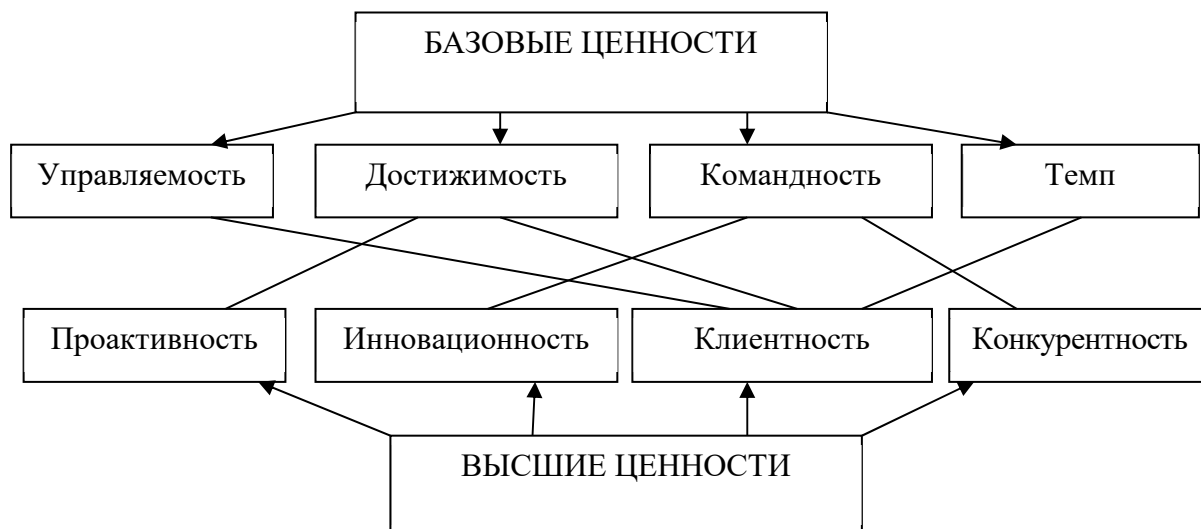


Рисунок 1 – Формирование интегральной системы ценностей и интересов сотрудников организации

Источник: составлено автором.

Руководителям организации необходимо комплексно выявлять отношения сотрудников к данным вынужденным изменениям, и смягчать уровень стресса и неготовности многих сотрудников к переходу на непривычный стиль взаимодействия в процессе реализации трудовой функции. Рекомендуется использовать смешанные коммуникации внутри организации, проводить мероприятия по смягчению недовольства членов коллектива в связи с вынужденной удаленной занятостью и понижать уровень стресса и конфликтности от новых тенденций в профессиональной деятельности. Удаленная занятость стала неотъемлемой частью коммуникационного взаимодействия внутри организации, в связи, с чем руководители должны доносить до персонала необходимость и перспективы данного процесса.

Постоянный мониторинг уровня социально-психологического климата в коллективе является важным этапом проектировании направлений по построению эффективной системы управления персоналом.

Проведение тестирования, внедрение опросников и анкет в профессиональную деятельность по работе с персоналом организации является важной составляющей данного процесса. Проведение первичной и повторной диагностики основных показателей социально-психологического климата в коллективе позволит выявить тенденции изменения основных показателей трудовой активности после внедрения предлагаемых мероприятий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами: современный подход : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов, Д. В. Круглов, О. Н. Мельников ; под редакцией Н. А. Горелова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 270 с.

2. Иванов, С.Ю. Социальное управление человеческими ресурсами : учеб. пособие / С.Ю. Иванов. – М. : Московский педагогический государственный университет , 2020. – 152 с.

Стрижевский О.О.

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

Strizhevsky O.O.,

4rd year student,
38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

INCREASING THE EFFICIENCY OF THE USE OF THE HUMAN RESOURCES OF THE ORGANIZATION

Аннотация: В данной статье дано определение кадрового потенциала, определены основные аспекты оптимизации кадрового потенциала организации.

Ключевые слова: организация, кадровый потенциал, персонал.

Annotation: This article defines the human resources potential, identifies the main aspects of optimizing the human resources potential of the organization.

Keywords: organization, human resources, personnel.

Система управления персоналом играет важную роль в обеспечении конкурентоспособности организации. В последнее время не только службы занятости, но и HR-технологии значительно расширили свои возможности. Для решения задач, поставленных компанией, руководитель должен уметь определять, насколько эффективно используются трудовые ресурсы, то есть оптимальна ли существующая кадровая структура.

Важнейшим фактором повышения производительности труда на предприятии является наличие квалифицированных рабочих. Для привлечения квалифицированных кадров необходимо проанализировать условия работы.

Чтобы максимально эффективно использовать ресурсы компании, необходимо разработать эффективную систему управления персоналом. Это достигается за счет грамотной стратегии, а также рациональной кадровой политики.

Комплексный подход, учитывающий экономические, психологические, социальные и другие факторы, поможет решить проблему увеличения числа квалифицированных сотрудников.

Определить основные направления совершенствования и повышения экономической эффективности использования человеческих ресурсов [2].

Так как проблема использования рабочей силы заключается в повышении эффективности ее использования, то естественным будет дать определение понятию кадрового потенциала. Кадровый потенциал – это неиспользованные возможности определенных групп работников и групп работников, которые могут быть использованы для

улучшения достижения целей компании в соответствии с трудовыми обязанностями. В этом случае персонал считается активной частью бизнеса.

Кадровый потенциал работника – это личные физические и духовные качества человека, которые позволяют ему эффективно использовать свой труд, добиваясь наивысших результатов в совершенствовании своего труда [1].

Исследуя потенциал личности, следует отметить, что развитие личностного потенциала заключается в применении системы взаимосвязанных движущих мотивационных и воспитательных сил, духовного развития и самооценки.

Личностный рост человека, его потенциал, развитие прежде всего, зависит от самого человека, от его стремления к развитию, освоению новых профессиональных навыков. На основе этого можно сделать вывод о том, что, развивая свои качества личности, совершенствуются и профессиональные. Происходит это за счет его стремления воплотить свои интересы.

Улучшение использования потенциала группы сотрудников — сложный процесс, включающий множество элементов. Этот процесс построения системы очень сложен. Как правило, эта задача возлагается службам по управлению персоналом или кадровым службам. Эта система включает predetermined процессы, внедрение которых может сделать компанию надежной и конкурентоспособной. Эффективность любого бизнеса зависит от навыков его сотрудников и правильной организационной структуры. Все это в конечном итоге влияет на такие экономические показатели, как объем выполненных работ или услуг, рост производства, потребление ресурсов и т. д.

Для оценки возможностей человеческих ресурсов организации используют качественные и количественные показатели.

Общим показателем для количественной оценки человеческих ресурсов является количество рабочих часов работника до выхода на пенсию, т.е. личные трудовые годы. Анализируя этот показатель, можно следить не только за возрастным и гендерным составом коллектива, но и за процессом омоложения или старения коллектива. [3].

Потенциал сотрудников компании очень разнообразен. Его количественные и качественные показатели постоянно меняются. Это связано с такими факторами, как принятие управленческих решений в отношении корпоративного перепрофилирования.

Особое внимание следует уделить методам развития человеческих ресурсов. К другим относятся самообучение персонала, переподготовка, непрерывное обучение, совершенствование организационной структуры и т. д. Чем больше потенциал персонала в компании, тем больше возможностей у компании для улучшения или увеличения своего производства.

Важно отметить, что увеличение численности персонала не должно носить первостепенный характер. Большая часть исследователей данного вопроса придерживается позиции, характеризующейся стремлением к эффективному использованию возможностей кадров, уже состоящих в штатной численности.

Важное условие конкурентоспособности каждой компании являются человеческие ресурсы, их профессиональная подготовка, набор общих и профессиональных компетенций.

В современных российских условиях, когда происходят структурные изменения в экономике, меняются технологии производства, усиливается конкуренция на рынке, основной капитал предприятия состоит уже не из традиционных материальных ресурсов, а из интеллектуальных и предпринимательских ресурсов. Иными словами, в основе деловой направленности организации лежит человек как создатель идей, инноваций и источник капитала. Поэтому необходимо создавать новые, профессиональные формы эффективного управления персоналом. [1].

Подводя итог, можно сделать следующие выводы:

1. Развитие человеческих ресурсов представляет собой сложную систему со многими компонентами. Для решения проблемы низкого трудового потенциала необходимо систематически развивать навыки сотрудников в соответствии с потребностями компании.
2. Эффективное управление кадровой политикой компании основано на соблюдении определенных принципов и факторов, влияющих на развитие персонала.

3. Ключевыми направлениями развития персонала являются профессиональное развитие и наставничество на рабочем месте. С помощью внедрения системы наставничества и непрерывного профессионального обучения обеспечивается формирование правильной концепции развития бизнеса, в которой главную роль играют сотрудники. [4].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Как повысить кадровый потенциал компании: развитие персонала // Онлайн журнал «HR-director» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/65702-qqq-15-m9-kak-povysit-kadrovyy-potentsial-predpriyatiya> (дата обращения 06.10.2022г.)

2. Методы повышения эффективности использования кадрового потенциала предприятия // Студенческая библиотека «StudBooks» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studbooks.net/1497952/menedzhment/metody_povysheniya_effektivnosti_ispolzovaniya_kadrovoego_potentsiala_predpriyatiya (дата обращения 06.10.2022г.)

3. Рекомендации, мероприятия по улучшению кадрового потенциала предприятия // Библиотека онлайн «Студопедия» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://studopedia.ru/21_86900_rekomendatsii-meropriyatiya-po-uluchsheniyu-kadrovoego-potentsiala-predpriyatiya.html (дата обращения 06.10.2022г.)

4. Совершенствование использования кадрового потенциала // Архив студенческих работ «Vuzlit» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vuzlit.com/1788475/sovershenstvovanie_ispolzovaniya_kadrovoego_potentsiala (дата обращения 06.10.2022г.)

Супрунец Н.В.

аспирант 1 курса направления подготовки
5.2.3. Региональная и отраслевая экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Suprunets N.V.,

1st year student,

5.2.3. Regional and sectoral economics

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ

PLATFORM EMPLOYMENT IN RUSSIA

Аннотация: Актуальность исследования заключается в том, что в наше время важным рычагом развития рынка труда является цифровизация, создание цифровых платформ, которые представляют собой основной инструмент по сбалансированию спроса и предложения с точки зрения работодательской и соискательской активности. Структура рынка труда потерпела значительные изменения в связи с появлением цифровых платформ. Именно пандемия коронавирусной инфекции способствовала значительному развитию занятости на платформах для предоставления услуг и выполнение работ в онлайн формате. В целях сокращения затрат на Российском рынке активно начали использоваться услуги фриланса. Для самозанятых нет социальных гарантий, закрепление которых в российском законодательстве будет способствовать не только росту числа «легальных» самозанятых, но и экономики в целом. Цель данной работы заключается изучение платформенной занятости как главного тренда развития труда в России.

Ключевые слова: Платформенная занятость, цифровые платформы, рынок труда, экономика

Annotation: The relevance of the research lies in the fact that nowadays an important lever for the development of the labor market is digitalization, the creation of digital platforms, which are the main tool for balancing supply and demand in terms of employer and job seeker activity. The structure of the labor market has undergone significant changes due to the advent of digital platforms. It was the coronavirus pandemic that contributed to the significant development of employment on platforms for the provision of services and the performance of work in the online format. In order to reduce costs, freelancing services have been actively used in the Russian market. There are no social guarantees for the self-employed, the consolidation of which in Russian legislation will contribute not only to the growth of the number of "legal" self-employed, but also to the economy as a whole. The purpose of this work is to study platform employment as the main trend of labor development in Russia.

Keywords: Platform employment, digital platforms, labor market, economy

В ходе выяснения аналитических данных по платформенной занятости в России было проведено социально-экономическое исследование данного рынка. В исследовании было использовано сложно структурированное квотирование выборки (по социально-

демографическим критериям, по географии, по типу деятельности), что позволило достичь максимальной точности данных о такой генеральной совокупности как платформенные занятые в России. Массив уникальных данных содержит более 15 количественных индикаторов, полученных по результатам участия более 40 респондентов, представляющих изучаемую целевую аудиторию (платформенные занятые в России). Сбор данных осуществлялся в период с мая по август 2022г.

С целью всестороннего и комплексного исследования в выборке данного опроса платформенных занятых в равной степени представлены курьеры, водители такси, а также исполнители других услуг (включая профессиональные, оказываемые высококвалифицированными специалистами). Исполнители других услуг чаще всего заняты в сферах обучения, репетиторства и переводов (19%), уборки и помощи по хозяйству (15%), компьютерной помощи (13%) и услугах красоты (11%). Соответственно, большинство платформенных занятых в данном исследовании оказывают услуги, не требующие высокой квалификации.

Подавляющее большинство платформенных занятых в данном исследовании оказывает услуги на месте (94%). Только 6% платформенных занятых оказывают услуги онлайн. Для 3 из 4 платформенных занятых распределяющим задаче субъектом является платформа. Меньшая часть платформенных занятых (16%) получают задачи от клиентов и только 10% платформенных занятых самостоятельно ищут заказы на онлайн-платформах.

Таким образом, на сегодняшний день типология платформенной занятости в России в большей степени определяется низкоквалифицированными услугами, оказываемыми на месте по модели, где задачи распределяются онлайн-платформами.

Социально-демографический портрет:

- мужчины 62%:

- более опытни (половина обладает значительным опытом от двух лет);
- для половины это единственный источник заработка;
- работают интенсивнее (имеют повышенную продолжительность рабочего времени);
- работают в нестандартное рабочее время (значительная доля работает в ночное время);
- положительно относятся к сотрудничеству с онлайн-платформами (большинство видит от сотрудничества больше плюсов);
- преобладают среди водителей такси (81%).

- женщины 38%:

- менее опытни (значительным опытом обладает только треть);
- для большинства это не единственный источник заработка;
- работают менее интенсивно (имеют пониженную продолжительности рабочего времени);
- работают в стандартное рабочее время (в ночное время работает только 9%);
- отношение к онлайн сотрудничеству неоднозначно положительное (1/3 видит больше минусов);
- преобладают среди исполнителей других услуг (58%).

Средний возраст платформенных занятых 31 год. В силу своих особенностей платформенная занятость популярна среди молодежи — 28% платформенных занятых не старше 24 лет (средний возраст— 31 год). Наиболее популярна среди молодежи курьерская деятельность— возраст 42% курьеров не превышает 24 лет, а средний возраст составляет 28 лет. Водители такси и исполнители других услуг схожи по своему возрастному составу: их основу составляют люди 25–35 лет (47–48%), средний возраст—33 года.

Граждане России участвующие в платформенной занятости 68%. Менее опытни (большинство обладает опытом менее двух лет) Зарабатывают в час меньше (400 руб./час, что ниже среднего) Положительно относятся к сотрудничеству с онлайн-платформами. В большей степени заинтересованы в таких социальных гарантиях, как предоставление оплачиваемого отпуска, предоставление декретного отпуска/отпуска по уходу за ребенком,

предоставление дополнительной медицинской страховки, страхование от несчастных случаев, организация досуга для детей (Новогодние елки, путевки в детские лагеря и др.)

Иностранные граждане, участвующие в платформенной занятости 32%, более опытны (половина обладает значительным опытом от двух лет). Зарабатывают в час больше (этому способствует большой опыт сотрудничества с онлайн-платформами). Отличаются неоднозначным отношением к сотрудничеству с онлайн-платформами (треть видит больше минусов, чем плюсов). В большей степени заинтересованы в таких социальных гарантиях, как предоставление оплачиваемого отпуска, предоставление дополнительной медицинской страховки, наличие помощи, связанной с поддержкой во время пандемии (вакцинация, страхование от COVID-19, др.), предоставление декретного отпуска/ отпуска по уходу за ребенком, организация досуга для детей (Новогодние елки, путевки в детские лагеря и др.)

В заключении хотелось бы отметить, что новый формат платформенной занятости требует законодательного закрепления, поскольку Трудовым кодексом не регулируются отношения между специалистами онлайн-платформы и получателем услуг. Кроме того, возможно разделить платформенную занятость на несколько составляющих, для каждой из которых сформировать свою нормативную базу по аналогии с типами предпринимательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Еремина Н. В., Трубицина А. А. Фриланс как будущее развитие экономики // Деловой вестник предпринимателя. 2020. № 2 (2). С. 52-54.
2. Калашникова И. В., Филиппова К. В. Фриланс и российский рынок труда // Вестник Тихоокеанского государственного университета. 2020. № 4 (59). С. 81-90.
3. Кушкарлова А. Н., Пищулина Т. В. Правовое регулирование фриланса: теоретико-правовой и диагностический аспекты // Вестник Совета молодых ученых и специалистов Челябинской области. 2021. Т. 1. № 1 (32). С. 51-53.

Стёпочкин 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*

Stepochkin A.A.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ РОБОТОВ И ЧАТ-БОТОВ

ADAPTATION OF NEW EMPLOYEES USING ROBOTS AND CHAT-BOTS

Аннотация: В данной статье рассматривается вопрос автоматизации процесса адаптации с помощью чат-ботов. Раскрыты функции и возможности использования чат-ботов в процессе адаптации персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, адаптация, автоматизация, чат-боты.

Annotation: This article discusses the issue of automating the adaptation process with the help of chatbots. The functions and possibilities of using chatbots in the process of staff adaptation are disclosed.

Key words: personnel management, adaptation, automation, chatbots.

Главенствующий тренд HR 2022 года: чат боты для адаптации персонала.

За последнее десятилетие произошли значительные изменения в HR секторе в области автоматизации, что дало положительный импульс в управлении персоналом, а также увеличилась производительность труда. В адаптации персонала чат-боты помогают с документооборотом и с взаимодействием с сотрудниками. Они помогают новым сотрудникам разбираться с документами, рабочими инструкциями.

С помощью бота можно проводить автоматизированные опросы сотрудников, получая результаты сразу в оцифрованном виде. Автоматизация удобна, так как обычно на сбор и ручную обработку результатов у HR-специалистов уходит очень много времени. При использовании автоматического сбора данных руководство получает оперативную обратную связь от работников и, если возникают проблемы, решает их до того, как работник решит уволиться. Сотрудники могут запросить помощь у чат-ботов, чтобы упростить документооборот.

Чат-бот может дать консультацию только что принятого сотрудника, предоставив ему всю справочную информацию о компании, коллективе, ознакомить с локальными актами организации.

В процессе адаптации чат-боты могут выполнять следующие функции:

1. Координация процесса адаптации. Чат-бот проведет новичка по всем этапам онбординга: напомнит о задачах в соответствии с адаптационным листом, проинформирует о предстоящих встречах, проконтролирует работу.

2. Информирование. Чат бот поможет новому сотруднику усвоить большое количество информации, сделает её понятной и структурированной, расскажет про все организационные моменты, оставит обратную связь. Сотрудник к этой информации может обратиться неоднократно, она будет храниться в одном месте.

3. Обучение. Оно может быть организовано как микрообучение, которое направлено на знакомство с рабочими процессами. Затем обучение плавно может перейти в тестирование – для закрепления и проверки знаний. Новый сотрудник может обучаться, не отвлекаясь от рабочего процесса без лишней траты времени и средств.

Тем самым, чат-боты помогают снизить уровень стресса на рабочем месте и выстроить правильную коммуникацию, что положительно скажется на вовлеченность сотрудника и уменьшит его период адаптации.

Многие компании налаживают общение с сотрудниками с помощью цифровых инструментов. Так, в 2020-2021 годах они стали незаменимыми в связи с пандемией коронавируса, но и сейчас, в процессе адаптации новых сотрудников, от них не спешат отказываться.

В пандемию всё общение ушло в Google, Skype, Zoom. Во время утренних планерок есть возможность пообщаться онлайн с HR специалистами, руководством. Создание личных кабинетов не испугало новых сотрудников, а ускорило процесс адаптации и вовлечения в деловую среду. Ведь недостаток информации и отсутствие контакта с коллегами может привести к стрессу на рабочем месте нового сотрудника, снижение его мотивации. Для бизнеса – потеря средств на найм и обучение нового сотрудника.

Чат-ботам пророчат большое будущее, так как по мере набора данных он может адаптироваться и самообучаться.

Чат-боты являются эффективным инструментом в коммуникации с сотрудниками и отвечают важным критериям:

- Доступность. Даже за несколько дней до первого рабочего дня бот может подготовить сотрудника в любое время и в любом месте, тем самым снизить уровень стресса у новичка.

- Простота в использовании. Достаточно иметь смартфон и с ботами может справиться сотрудник любого возраста.

- Интерактивность. Процесс адаптации становится менее волнительным за счет того, что боты доносят информацию в интерактивном режиме через диалоги.

Использование чат-ботов имеет большой потенциал для HR специалистов, способствуют повышению производительности, уменьшению сроков адаптации у новичков, снижение количества стрессовых ситуаций.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стаценко Н. Могут ли боты заменить HR-специалистов? Мнения экспертов [Электронный ресурс]. – Статья. - 17.08.2020. – URL: <https://rb.ru/opinion/hr-bots/>. Дата обращения (02.10.2022)

2. Чат-боты - кто они и что умеют? [Электронный ресурс]. - URL: <https://efsol.ru/articles/messendzhery-i-chat-boty-dlya-biznesadostavki.html>. Дата обращения (02.10.2022)

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: 01.10.2022).

Стрижевский О.О., Дьяченко Д.С.

*студенты 4 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*

Strizhevsky O.O.,

Dyachenko D.S.

4rd year students,

38.03.03 Personnel Management

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

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

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА

HUMAN CAPITAL IS THE BASIS FOR IMPROVING THE DIGITAL SOCIETY

Аннотация: В данной статье дано определение человеческого капитала, определены основные аспекты совершенствования цифрового общества.

Ключевые слова: человеческий капитал, общество, цифровизация.

Annotation: This article defines human capital, defines the main aspects of improving the digital society.

Keywords: human capital, society, digitalization

Одной из наиболее актуальных проблем цифрового общества является совершенствование человеческого капитала. Фундаментальные идеи, из которых человеческий капитал берет свою основу, исследуют феномен человека. К основным идеям его совершенствования относят его экономические, национальные, политические и духовные основы.

В социуме все большую популярность набирает такое направление как формирование, накопление и обогащение человеческого капитала. Простыми словами, накопление человеческого капитала начинается с самых ранних лет человека и продолжается в течение его жизнедеятельности. В настоящее время данный процесс все чаще становится предметом изучения в социальных науках, кроме того, социальная философия рассматривает совершенствование человеческого капитала как стратегически важную сферу жизни не только отдельного человека, но и общества в целом. Первостепенная задача социального прогресса представляется в максимальной выработке потенциала каждой личности. Из этого можно сделать вывод, что совершенствование особенностей личностей в момент ускоряющейся с каждым днем цифровизации становится залогом и содержанием движения вперед всего человечества. Именно по этой причине, в первую очередь нужно рассматривать человека как самый важный ресурс общества, подвергнутого цифровизации, а не мануфактуру и прочие фонды. Даже противники данной позиции вынуждены относиться к человеку не как к фактору, а как к невероятно мощному ресурсу, способному совершенствовать себя и мир вокруг себя [2].

Концепция «человеческого капитала» не возникла спонтанно, а стала естественным результатом развития человеческой мысли [4].

Проблема эволюции человеческого капитала имеет глубокие корни в истории социально-философской мысли. Можно утверждать, что некоторые составные части теории «человеческого капитала» уже были разработаны к началу XXI века, но у исследователей были разногласия по вопросу о содержании понятия «человеческий капитал». Сопоставляли его и с самим человеком, и с некоторыми чертами личности такими как опыт, врожденные способности, уровень владения чем-либо [4].

Новый этап исследования человеческого капитала был обусловлен дефицитом квалифицированных кадров в момент ускоренной цифровизации общества, а также с и преобразованиями в его производительных силах.

Определение «человеческого капитала» впервые начал использоваться в 1980-х гг. в научных работах таких деятелей как Т. Шульц и Г. Бэккер. Их определение человеческого капитала звучало как экономическое восприятие возможностей человека, в число которых входит их талант, приобретенные знания, а также врожденные способности.

Не отходя от мысли о том, что человеческий капитал – основа совершенствования цифрового общества, хотелось бы заострить внимание на отечественных исследователях А.И. Добрынин и С.А. Дятлов. Авторы определяли человеческий капитал, как сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка.

В условиях цифровизации общества, развитие человеческого капитала должно основываться на компетентностном подходе, в котором первостепенную значимость будут иметь именно цифровые компетенции.

Цифровые компетенции – это некоторая совокупность знаний, умений и навыков использования цифровых и коммуникационных технологий для решения поставленных задач в целях повышения эффективности предприятия в целом.

Важно отметить, что развитие цифровых компетенций у персонала в процессе цифровизации возможно только в условиях постоянного роста количества высокопроизводительных рабочих мест.

Не мало важным является тот факт, что в РФ одним из самых приоритетных направлений деятельности является именно создание высокопроизводительных рабочих мест.

Любое нововведение претерпевает ряд сложностей в процессе реализации: цифровизация не является исключением.

Изучая факторы, влияющие на динамику роста числа высокопроизводительных рабочих мест (ЧВР), прослеживается ряд проблем, первая из которых — низкий уровень заинтересованности управляющего персонала в увеличении числа подобных мест.

Действительно, мало кто из собственников сможет одновременно вкладываться в модернизацию оборудования и технологий и повышение заработной платы. Заинтересованность может проявиться в случае поддержки подобного развития со стороны государства и ростом спроса на производимую высокотехнологичную продукцию [1].

Таким образом, можно утверждать, что человеческий капитал является основой формирования цифрового общества в XXI веке. В таком обществе наибольшее влияние будут иметь не только религиозные, духовные или философские виды человеческих знаний, **но и** научные, инновационные. Стоит отметить, что приведенные ранее виды человеческого познания взаимосвязаны между собой посредством того, что все они являются жизненным миром личности, формированием и развитием капитала знаний, а шире – всего внутреннего личностного богатства и духовного мира. В этом заключается их неоценимая роль и ценность в формировании и развитии сложнейшего феномена человеческого капитала [3].

Важно отметить, что работа с человеческими ресурсами должна носить продуманный, общесистемный характер. Как правило, предприятия с этой целью формируют кадровую стратегию в рамках принятой кадровой политики. При этом политика в области трудовых

ресурсов затрагивает вполне стандартный набор управленческих функций: планирование потребности, набор, методы отбора, найм, распределение, аттестация.

В заключении стоит отметить, что формирование качественного человеческого капитала будет способствовать эффективной цифровизации общества.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Готовы ли компании вкладываться в обучение персонала. Результаты исследования: HR-портал: сообщество и публикации [Электронный ресурс]. // Сообщество HR-менеджеров «HR-Portal» — Режим доступа: <http://hr-portal.ru/article/gotovy-likompanii-vkladyvatsya-v-obuchenie-personalarezultaty-issledovaniya> (дата обращения: 03.10.2022).

2. Определение сущности человеческого капитала в целях его оценки [Электронный ресурс]. // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований «РАЕ». — Режим доступа: <https://applied-research.ru/ru/article/view?id=6348> (дата обращения: 03.10.2022).

3. Роль человеческого капитала в инновационной экономике [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес». — Режим доступа: <https://clck.ru/32DKj5> (дата обращения: 03.10.2022).

4. Человеческий капитал: становление концепции и основные трактовки [Электронный ресурс]. // Текст научной статьи по специальности «Экономика и бизнес» — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/chelovecheskiy-kapital-stanovlenie-kontseptsii-i-osnovnye-traktovki> (дата обращения: 03.10.2022).

Сухомлин И. А.

аспирант кафедры управления персоналом

Научный руководитель:

к.э.н, доцент кафедры управления персоналом

Острик В.Ю.

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Sukhomlin I. A.

post-graduate of personnel

management department,

Scientific adviser:

Ostrik V.Y.,

PhD in Economics,

Associate Professor of personnel

management Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

FORMATION OF A MOTIVATIONAL MECHANISM IN THE HUMAN RESOURCE MANAGEMENT SYSTEM

Аннотация: В статье рассматриваются основные направления формирования эффективного мотивационного механизма для современных организаций, с учетом актуальных потребностей персонала и мотивов реализации трудовой функции.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, потребности, человеческие ресурсы, персонал.

Annotation: The main directions of the formation of an effective motivational mechanism for modern organizations, taking into account the actual needs of the staff and the motives for the implementation of the labor function are presented in the article.

Keyword: motivation, motivational mechanism, needs, human resources, staff.

Система управления человеческими ресурсами организации является многоаспектным и комплексным понятием. Мотивация персонала и формирование эффективного мотивационного механизма занимает центральное место в данной системе, так как выявление потребностей сотрудников, их удовлетворение и взаимосвязь с целями организации способствует повышению результативности трудовой функции и позволяет сформировать стратегическое видение деятельности организации на перспективу.

Целью статьи является обоснование необходимости построения эффективного мотивационного механизма в системе управления человеческими ресурсами и выработка конкретных рекомендаций для практического применения их в реальной деятельности в области управления персоналом.

Проектирование эффективного мотивационного механизма в системе управления человеческими ресурсами является сложным и многоаспектным процессом, при реализации которого, руководство и специалисты по управлению персоналом сталкиваются с рядом сложностей, которые зависят от ряда факторов.

В связи с тем, что в основе построения мотивационного механизма лежат потребности и мотивы каждого конкретного работника, то необходимо владеть актуальной информацией в данном направлении. Потребности индивидов различны, и имеют тенденции к видоизменению, в связи, с чем необходимо владеть специальным методическим

инструментарием, для детального выявления набора мотивов и потребностей сотрудников, а также обладать способностями к их группировке. Особенно на крупных предприятиях, с большим количеством персонала, создать индивидуальный мотивационный механизм под каждого сотрудника является трудоемким и нерациональным процессом. Необходимо учитывать фактор латентности некоторых потребностей, что может вызвать дополнительные сложности мотивационного механизма. В связи с тем, что траекторию трудового поведения сотрудника могут определять несколько потребностей, важно выделить доминирующую и в дальнейшем выстраивать работу с учетом данных особенностей [3].

Степень влияния различных мотивов на трудовое поведение сотрудников различна, в связи с чем, отдельные потребности могут вступать в противоречия при разной степени влияния того или иного мотива на конечный результат. Для одних работников движущей силой является нацеленность на результат, для других же важен профессиональный рост и значение внешних факторов, таким образом, внедрение принципов группировки сотрудников по видам потребностей является неотъемлемой частью эффективного мотивационного механизма. Принципы командообразования в профессиональной деятельности могут позволить сгруппировать сотрудников по отдельным категориям потребностей при решении производственных заданий и при решении проблем. Образование команд внутри организации с общими мотивационными характеристиками позволит значительно повысить результативность труда и основные показатели эффективности трудовой деятельности. Так, например, команда с преобладающими потребностями в самовыражении, признании и успехе деятельности должна решать проблемы и задачи с преобладанием креативного, стратегического видения деятельности. Команда с преобладающими материальными ограниченными потребностями должна заниматься более рутинной и однообразной работой, что обеспечит высокую результативность данного участка работы [1].

Деятельность современных организаций подверглась ряду изменений в связи с нестабильностью внешней среды и ряду кризисных явлений, таких как: вынужденная удаленная занятость, внедрение цифровых технологий в привычные процессы деятельности, ряд ограничений в связи с нестабильной обстановкой, вызванной пандемией и так далее.

В связи с чем, проектирование мотивационного механизма должно учитывать данные особенности и позволяет применять различные цифровые инструменты для удовлетворения новых потребностей персонала, которые вызваны ограничениями и возможностями, которые диктует современное общество. Если раньше на первое место в деятельности современных организаций выходили материальные потребности сотрудников, то на сегодняшний момент важнейшими потребностями являются потребности в безопасности и уверенности в завтрашнем дне, что необходимо учитывать, трансформируя существующие мотивационные механизмы в организациях.

Формирование мотивационного механизма должно включать в себя широкий спектр мотивирующих средств, которые должны отличаться гибкостью, адаптивностью и чуткостью к постоянно изменяющимся факторам внешней и внутренней среды организации, в особенности к внутренним побуждающим мотивам сотрудников.

Представим основные правила формирования мотивационного механизма в системе управления человеческими ресурсами на рисунке 1.

Формирование мотивационного механизма во многом зависит от категорий персонала, так например, сила влияния различных факторов на производственный персонал и администрацию будет по-разному формировать трудовое поведение.

Особенностью формирования эффективного мотивационного механизма является его ориентированность на цели организации и способность отождествлять сотрудниками свои собственные цели с целями организации. Для реализации данного аспекта необходимо популяризация общественно-полезной направленности деятельности организации и также реализовывать принципы командного управления. Принципы командного управления позволят повысить лояльность персонала, сформировать приверженность организационным целям, а также сосредоточиться, в процессе профессиональной деятельности не только на материальной мотивационной составляющей, но и на нематериальном аспекте труда.



Рисунок 1 – Формирование мотивационного механизма в системе управления человеческими ресурсами организации

Актуализация мотивационного механизма представляет собой постоянный поиск реальных потребностей персонала и мотивов деятельности, а также выработку новых стимулирующих направлений деятельности для повышения эффективности и поддержания конкурентоспособности организации. Постоянная актуализация мотивационных потребностей персонала и целей организации, во взаимосвязи с целями работников является важнейшими составляющими эффективного функционирования мотивационного механизма сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Джураева, Г. М. Социальный пакет как инструмент повышения мотивации персонала / Г. М. Джураева // Теория и практика управления: ответы на вызовы цифровой экономики : Материалы XI Международной научно-практической конференции студентов, магистрантов и аспирантов, Москва, 04 декабря 2020 года. – Москва: РЭУ, 2020. – С. 58-60.
2. Стручкова, Е. В. Теоретические и практические аспекты мотивации труда / Е. В. Стручкова, И. Ю. Вербин // Корпоративное управление экономической и финансовой деятельностью на железнодорожном транспорте : сборник трудов по результатам IV международной научно-практической конференции, Москва, 11 января – 31 2020 года. – Москва: Российский университет транспорта, 2020. – С. 362-371.
3. Чиркова, Ю. Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения / Ю. Р. Чиркова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2020. – № 6(37). – С. 62-74.

Тараненко Е.Ю.

студент 4 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

Taranenko E.Y.

4th year student,

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

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

STAFF MOTIVATION AS A FACTOR OF IMPROVING LABOR DISCIPLINE

Аннотация: целью исследования является рассмотрение мотивации персонала как одного из факторов повышения трудовой дисциплины в организации. Был рассмотрен термин мотивация, были приведены производственные факторы, которые влияют на соблюдение трудовой дисциплины. Приведена зависимость введения отрицательных стимулов на соблюдение трудовой дисциплины сотрудниками.

Ключевые слова: мотивация, трудовая дисциплина, управление трудовой дисциплиной, стимулы, положительная мотивация, отрицательная мотивация.

Annotation: the purpose of these theses is to consider staff motivation as one of the factors of improving labor discipline in the organization. The term motivation was considered, production factors that affect the observance of labor discipline were given. The dependence of the introduction of negative incentives on the observance of labor discipline by employees was given.

Keyword: motivation, labor discipline, labor discipline management, incentives, positive motivation, negative motivation.

Путь к эффективному управлению человеком лежит через восприятие его мотивации. Только лишь зная то, что движет человеком, что стимулирует его к работе, какие мотивы лежат в основе его действий, можно попробовать создать эффективную систему форм и методов управления человеком. Мотивация, по сути, считается одной из наиболее значимых функций управления персоналом, так как непосредственно при помощи мотивации формируется трудовое поведение сотрудника, которое, в свою очередь, определяет результаты его труда и результаты деятельности компании в целом.

Мотивация занимает особую роль в структуре личности и считается одним из ключевых определений, применяемых для разъяснения движущих сил поведения и деятельности человека. Термин “мотивация” образован от слова “мотив” (от лат. movere — двигаться). Таким образом, мотив можно определить, как то, что вынуждает проявлять активность, а под мотивацией человека подразумевают целый комплекс факторов, побуждающих и направляющих поведение человека.

Мотивация — это совокупность причин психологического характера, объясняющих поведение человека, его начало, направленность и активность; это относительно устойчивая и индивидуально неповторимая система мотивов [1].

Вопрос о укреплении трудовой дисциплины на предприятиях в нашей стране всегда относился к числу актуальных и трудно разрешаемых. В теории и на практике выделен и изучен комплекс производственных факторов, определяющих дисциплину труда в компании. К подобным факторам принадлежат: организация процесса труда, санитарно-бытовые условия, а также удовлетворенность трудом и качеством трудовой жизни работников компании. На состояние дисциплины труда в компании оказывают большое влияние механизация и автоматизация производственных процессов и реальный уровень вовлечения работников в управление производственными процессами [2].

Исследователи отмечают, что управление трудовой дисциплиной и рациональным применением рабочего времени в компании тесно связано с системой мер по формированию стабильных трудовых коллективов, и выделяют прямую связь: чем выше уровень трудовой дисциплины, тем меньше текучесть кадров в компании, и наоборот.

Одним из кадровых мероприятий по укреплению дисциплины труда в компании, в частности, является: правильное применение методов материальной и нематериальной трудовой мотивации, и стимулирования работников компании. Вопросы мотивации занимают особую роль в управлении дисциплиной труда в компании.

Важнейшая отличительная черта системы материальной мотивации работников в современных организациях состоит в том, что переменная часть заработной платы каждого работника находится в зависимости не только от результатов его индивидуальной трудовой деятельности, но и от общих результатов трудовой деятельности компании.

Для укрепления дисциплины на производстве необходимо усилить трудовую мотивацию, которая выражается во включённости интересов каждого сотрудника в продуктивную работу.

Различают отрицательную и положительную мотивацию сотрудников.

Мотивация, в основе которой лежат отрицательные стимулы, работает сильнее, в случае если работник уверен в том, что его неизбежно накажут из-за проступка. Уверенность в том, что за действием последует наказание, порождает страх, который стимулирует к труду в рамках требований руководства. Карательные мероприятия считаются показательными, поэтому оказывают большое влияние не только на наказуемого сотрудника, но и на остальной коллектив.

Применение отрицательных стимулов оправдано в фирмах, прибыльность которых непосредственно находится в зависимости от соблюдения жесткой дисциплины и где результаты можно оценить по объёму произведенного продукта. Это, в первую очередь, производственные, торговые компании.

Следует выделить, что используемые работодателем меры поддержания трудовой дисциплины должны соответствовать законодательству и не должны ухудшать положение сотрудников в соответствии с нормами трудового кодекса.

Для того чтобы работа по укреплению трудовой дисциплины приносила результат, ее необходимо осуществлять постоянно. Для этого нужно грамотно выстраивать мотивационную политику компании. Большое количество современных подходов типологической модели мотивации устанавливают общую направленность поведения сотрудника в рамках концепции прогнозирования трудового поведения на основании структуры мотивации, то есть выделяют несколько мотивационных типов, которые в целом определяют поведение работника [3].

Работники обязаны упорно выполнять требования дисциплины труда, однако и к работодателю предъявляются требования по созданию определенных условий. Так, работодатель должен предоставить работу, предусмотренную трудовым договором и обеспечить сотрудников абсолютно всеми средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей; обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда; вовремя выплачивать заработную плату.

Таким образом, при чётком исполнении работодателем своих обязанностей по организации труда, он имеет право рассчитывать на соблюдение трудовой дисциплины со стороны собственных сотрудников. Но достичь абсолютного соблюдения трудовой дисциплины достаточно трудно из-за разного мировоззрения, воспитания и так далее.

Идеальной и абсолютно справедливой системы мотивации персонала не существует. Но существуют элементарные правила, позволяющие каждой системе являться более результативной и действенной. Система мотивации труда должна быть: простой и понятной абсолютно всем; прозрачна и публична; максимально справедливо учитывать итоги работы, квалификацию и т.д.; приниматься и утверждаться коллегиально.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Овсянникова И. С. Мотивация как фактор успешности профессиональной деятельности [Электронный ресурс] // Молодой ученый. – 2017. – № 10 (144). – С. 374-378. – URL: <https://moluch.ru/archive/144/40326/> (дата обращения: 02.10.2022).

2. Воронин Б. А., Чупина И. П., Симачкова Н. Н., Зарубина Е. В., Фатеева Н. Б. Пути и методы укрепления трудовой дисциплины в организации [Электронный ресурс] // Международный журнал прикладных наук и технологий «Integral». – 2020. – №3. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/puti-i-metody-ukrepleniya-trudovoy-distipliny-v-organizatsii> (дата обращения: 01.10.2022).

3. Азизова С. Х., Вдовиченко Л. Ю. Мотивация работников как фактор повышения трудовой дисциплины [Электронный ресурс] // Экономика и финансы (Узбекистан). – 2019. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-rabotnikov-kak-faktor-povysheniya-trudovoy-distipliny> (дата обращения: 30.09.2022).

Тараненко Е.Ю., Ждановских А.А.
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
Пенчковская Е.В.
старший преподаватель кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Taranenko E.Y., Zhdanovskih A. A.
4th year student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Penchkovskaya E.V.
Senior lecturer of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

FEATURES OF MANAGEMENT IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Рассматривается вопрос о влиянии интернет-пространства на формирование новых явлений в менеджменте, а также возможностях, предоставляемых цифровой средой для конкурентного развития бизнеса посредством мобильных технологий. С позиции цифровой экономики рассмотрены методы управления в цифровых экосистемах.

Ключевые слова: цифровизация, информационно-коммуникационные технологии, цифровая экономика, управление, инновации.

Annotation: The article considers the influence of the Internet space on the formation of new phenomena in management, as well as the opportunities provided by the digital environment for competitive business development through mobile technologies. From the perspective of the digital economy, management methods in digital ecosystems are considered.

Keyword: digitalization, information and communication technologies, digital economy, management, innovation.

В настоящее время в глобальном информационном обществе активно формируется новый экономический уклад – цифровой. Информационные технологии проникают во все сферы деятельности. На современном этапе предприятия выбирают для себя путь цифровизации развития как единственную возможность соответствовать постоянно меняющимся условиям окружающего мира. Сегодня жизнь каждой организации и работника меняется под влиянием цифровой трансформации промышленности, торговли, государственного сектора и других сфер.

Цифровой экономикой является экономика, основанная на активном производстве инноваций и технологий во всех видах экономической деятельности для повышения эффективности работы предприятий. Сейчас все большее количество предприятий пытаются внедрять современные технологии в процессы бизнеса. Подразумевается не только установка и использование современного оборудования или программного обеспечения, но и значительные изменения в управлении персоналом и коммуникациями.

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.

Менеджмент организаций сохраняет свои классические функции планирования, организации, мотивации и контроля, однако в условиях цифровизации они реализуются через особые виды управленческой деятельности, такие как: управление с использованием автоматизированных технологий обработки, анализа и прогнозирования больших массивов данных; получение и обработка данных в режиме реального времени; нейротехнологий и искусственного интеллекта; технологий виртуальной и дополнительной реальности и др.

Существенно изменились и требования к отбору и управлению кадрами. Особенности системы управления персоналом в условиях цифровизации экономики является наполнение ее функций новым содержанием, появлением таких направлений работы с персоналом, как: обработка и сортировка резюме с помощью современных программ; использование чат-ботов на первичном собеседовании; сопоставление характеристики потенциального кандидата и сотрудников подразделения для получения прогноза его адаптации и разработка системы превентивных мер по ее сокращению; разработка индивидуальных образовательных траекторий для развития компетенций персонала путём мониторинга его характеристик и результатов деятельности; разработка комплексных решений карьерного роста путем отслеживания динамики личных характеристик и результатов деятельности персонала.

Современные менеджеры и предприниматели для упрощения своей работы и эффективного использования времени пытаются использовать CRM-подходы, IP-телефонию, GPS-мониторинг работников, различные программы для систематизации данных и т.д.

Концепция CRM (Customer relationship management) означает, что разрозненные инструменты ведения бизнеса объединяются в отлаженную систему. Это сервис, в который входят программы по сбору данных о клиентах, управлению сделками, планированию и управлению продажами, закупкам, доставкам, контролю за менеджерами, взаимодействию между сотрудниками и подразделениями. CRM упрощает работу, ускоряет принятие верных решений.

IP-телефония – это технология, позволяющая использовать Интернет или любую другую IP- сеть для ведения международных и междугородных телефонных разговоров, и передачи факсов в режиме реального времени. На сегодняшний день IP-телефония медленно, но верно вытесняет традиционные сети телефонной связи. Это связано в первую очередь с преимуществами этой связи: простота конфигурирования, низкая стоимость звонков, легкость внедрения, сравнительная безопасность, качество соединения и связи.

GPS-мониторинг – это способ контроля сотрудников, рабочий день которых проходит не в офисе. Установив на телефон сотрудника программу, менеджер может видеть местонахождение работников и маршруты их передвижения на своем компьютере. С помощью мобильного GPS-мониторинга у руководителей появляется возможность видеть на карте, где находятся сотрудники, анализировать реальные маршруты, пройденные за любой отрезок времени, знать, когда работник прибыл в должное место и сколько времени там провел, определить производительность каждого из подчиненных.

Развитие цифровой экономики означает не только установку программного обеспечения, но и тенденции к изменениям в управлении. Для того чтобы предприятия оставались конкурентоспособными, менеджерам необходимо постоянно модернизировать методы работы, быстро адаптировать работников к новым изменениям, внедрять новые методы управления, программы, средства, позволяющие более эффективно использовать время и рабочие ресурсы.

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.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Антонов В.Г., Самосудов М.В. Проблемы и перспективы развития цифрового менеджмента. E- Management. 2018; 2:38–48. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://e-management.guu.ru/jour/article/view/16>

2. Баталии Р. А. «Динамический менеджмент» (новые ориентиры) // Научные исследования. 2019. №2 (28). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/dinamicheskiymenedzhment-novye-orientiry>

3. Глазьев С.Ю. Великая цифровая экономика. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nlr.ru/news/20171130/glazjev.pdf>

4. Храмова И. В., Храмова Е. В., Современный менеджмент // Скиф. 2019. №5-1 (33). [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennyy-menedzhment>

Таранов Д.В.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.02 Менеджмент

Научный руководитель:

Горячих М. В.

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

Taranov D.V.

2nd year student directions preparation
38.03.02 Management

Scientific adviser:

Goryachikh M. V.

Ph.D., Associate Professor
of economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ

IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES FOR THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: Рассмотрены аспекты внедрения цифровых технологий в сферу услуг, преимущества, особенности, возможности ответа на новые вызовы реальности.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, сфера услуг.

Annotation: Aspects of the introduction of digital technologies in the service sector, advantages, features, and the possibility of responding to new challenges of reality are considered.

Keyword: digitalization, digital transformation, service sector.

Современный мир трудно представить без цифровых технологий. Они преобразили человеческий досуг, так же тесно связаны и в работе множества сфер, и само собой влияют на их развитие. Так, например, уже трудно вообразить мир, в котором нельзя заказать еду домой, некоторые и вовсе используют цифровые технологии для онлайн обучения или психологической помощи. 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. С внедрением цифровых технологий в сферу услуг большую часть работы возможно выполнять удалённо, с помощью компьютеров, телефонов и прочих гаджетов.

Одним из ключевых факторов, стимулирующих развитие цифровой трансформации сферы услуг, выступает увеличение числа пользователей простор Интернета. Так, в 2020 году объем всех пользователей Интернета составил 33,772 млн человек [1]. Помимо распространения сети Интернет среди населения дополнительным фактором положительного влияния цифровизации на предприятия сферы услуг выступает исключение лишних посредников во время реализации продукции. С появлением цифровых площадок и маркетплейсов сформировался новый способ реализации продукции – это онлайн-продажи, которые минимизируют действия продавцов и покупателей. Главное преимущество для организации - развивать свой бизнес через цифровые каналы продажи; это оптимизация трудовых и финансовых затрат.

Следует отметить, что государственные органы власти всячески поддерживает развитие технологий и их связь с сферами услуг и не только. Автоматизация помогает предприятиям в производстве, и товары уже быстрее могут выходить на рынки. Что не мало

важно, так это дает возможность ответить достойно новым вызовам. Во время ковида именно своевременная цифровизация во многом помогла преодолеть негативные последствия. Форсированные переходы на дистанционные услуги и многое другое стало возможно именно благодаря цифровизации. Как отмечал премьер-министр РФ, меры поддержки, которые государство оказывает IT-индустрии, дают результат [2].

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 [3]. Потребление услуг, в отличие от потребления товаров, не имеет ограничений. 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.

Современные цифровые технологии в развитии сферы услуг имеют огромное значение. 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. Цифровизация экономической системы и развитие цифровых технологий играют важную практическую роль при стимулировании экономического роста организаций сферы услуг России.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Левахина П.Ю. Цифровизация и ее влияние на сферу услуг // Цифровая экономика и финансы: материалы Международной научно-практической конференции. Санкт-Петербург, Издательство: Центр научно-производственных технологий «Астерион», 2022. С. 399-402.
2. Мишустин: своевременная цифровизация помогла России достойно ответить на вызов пандемии [Электронный ресурс] URL: https://tass.ru/ekonomika/11725765?utm_source=google.com&utm_medium=organic&utm_campaign=google.com&utm_referrer=google.com (дата обращения: 30.09.2022).
3. Челбиева С.Т. Трансформация сферы услуг в условиях развития цифровых технологий // Устойчивость экосистем в условиях цифровой нестабильности: сборник трудов 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. – С. 665-667.

Тарусова П.А.

*студент 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

Волошин А.И.,

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

Tarusova P.A.,

*1 year student directions preparation
Pediatrics*

Scientific adviser:

Voloshin.A.I.,

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ

THE INFLUENCE OF MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE DEVELOPMENT OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация: Рассмотрено влияние современных цифровых технологий на развитие сферы услуг. Проанализированы и выявлены основные положительные и отрицательные стороны цифровых технологий, а также перспективы их дальнейшего развития.

Ключевые слова: цифровые технологии, сфера услуг, влияние, развитие, экономика.

Annotation: The influence of modern digital technologies on the development of the service sector is considered. Analyzed and identified the main positive and negative aspects of digital technologies, as well as the prospects for their further development.

Keyword: digital technologies, services, influence, development, economy.

Цифровые технологии и связь, роботика, аддитивное производство и виртуальная реальность: сочетание этих технологических инноваций создает киберфизическую среду, которая приводит к полному переосмыслению того, как работают активы и производственные процессы. Промышленность будущего будет отраслью эпохи цифровой революции, способной производить более разумно, более эффективно, быстрее, безопаснее и чище. Паскаль Бриер выделяет четыре основных воздействия цифровой революции на промышленный мир.

Улучшенная производительность и гибкость: будучи взаимосвязанными, средства производства смогут не только саморегулироваться, мгновенно реагируя на любые проблемы, но и осуществлять самоконтроль с профилактическим обслуживанием, которое становится возможным благодаря множеству датчиков. Это будет означать значительное уменьшение случайных событий и задержек. Кроме того, имея полный контроль над своей производственной системой, производители смогут производить продукцию по требованию. Цель состоит в том, чтобы «нулевой запас» с последующим резким сокращением затрат, связанных с нереализованными товарами. Паскаль Бриер приводит пример фармацевтической промышленности: «Можно представить, что в будущем некоторые лекарства и медицинские изделия будут производиться поштучно, исходя из потребностей потребителей».

Повышение производительности: коллаборативные роботы (коботы) значительно повысят производительность операторов и улучшат их безопасность и благополучие. «Например, в авиационной промышленности часто приходится обрабатывать объемные или очень тяжелые детали, а работы могут выполняться на большой высоте. В будущем, — объясняет Паскаль Бриер, — благодаря использованию экзоскелетов с шарнирными руками операторы смогут выполнять эти задачи, не повреждая спину и не перемещаясь вперед и назад по мостам или лестницам» [1].

Масштабная реорганизация цепочки поставок: традиционные производственные модели иногда приводят к необходимости перемещать определенные фабрики, чтобы сделать их прибыльными за счет производства большого количества продукции с низкими затратами. У аддитивного производства нет той же проблемы, оно прибыльно, даже если оно производит всего несколько деталей. Таким образом, его появление влечет за собой смену парадигмы, появление местных микрофабрик. Благодаря 3D-печати они смогут обслуживать и ремонтировать все промышленные товары на месте. А это значит, что в будущем, если вам понадобится деталь для вашего автомобиля, ее можно будет производить прямо в ближайшем к вам гараже, а не заказывать на заводе. Паскаль Бриер с энтузиазмом говорит: «Мы находимся в процессе изобретения экономики, которая дополняет традиционные фабрики, основанные на модели тейлоризма».

В современном мире важно понимать влияние цифровых технологий, как на производителей, так и на потребителей. Они могут улучшить взаимодействие с существующими клиентами, сделать продукт или услугу более привлекательными для потребителей, предпочитающих цифровые технологии, и создать новые формы взаимодействия с клиентами, которые могут улучшить результаты. Также их использование может улучшить бизнес-процессы, сократить расходы и позволить предприятиям использовать автоматизацию, а также представляет использование аналитики больших данных для улучшения процесса принятия решений [2]. Развивающиеся технологии позволяют сотрудникам, подрядчикам и клиентам сотрудничать в разных географических точках способами, которые ранее были невозможны, с использованием таких технологий, как видеоконференции, обмен файлами в облаке и репозитории мультимедиа. Цифровая трансформация позволяет компаниям быстрее внедрять инновации и быстро развивать бизнес-процессы, продукты и услуги в ответ на новые требования рынка. Это также снижает стоимость и сложность быстрого роста бизнеса. Технологии позволяют организациям переосмыслить свои продукты и рынки и представить новые предложения, которые могут изменить рынок, предлагая потребителям новые преимущества. Новые технологии требуют особых навыков, поэтому адаптация профессионального образования и обучения, включая обучение на протяжении всей жизни, является неотложной политической задачей, которую необходимо решить, чтобы помочь работникам адаптироваться к цифровым формам работы [3].

Распространение цифровых форм работы влечет за собой серьезные преобразования в организации труда, что позволяет использовать такие методы, как удаленная работа и краудсорсинг, а также облегчает внештатную работу. Эти изменения бросают вызов традиционному пониманию занятости, рабочего времени и места, а также компаний и создают определенные угрозы для здоровья и безопасности. По мере того, как технологии достигают все более высокой степени зрелости, становится все более возможным заменить ими труд. Недавние технологические достижения позволили разработать программное обеспечение, которое выполняет аналитические, интерпретационные (сопоставление с образцом) и интерактивные задачи, типичные для работы во многих сферах услуг. Такие прорывы могут серьезно повлиять на уровень занятости, например, в ЕС первые оценки влияния таких технологий на рынок труда показывают, что до 47% сегодняшних возможностей трудоустройства — большая часть из них в сфере услуг — могут устареть из-за достижений в области цифровых технологий [2].

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 в России и других странах, подрывая существующую практику коллективных переговоров, уменьшая поступления в налоговую систему и систему социального обеспечения и ослабляя права рабочих и механизмы их участия. Поскольку эти изменения 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 воздействия на занятость предсказуемых, технологические разработки в конкретных секторах. Этого можно достичь, опираясь на существующие данные о будущих изменениях в секторах, на которые особенно повлияют тенденции цифровизации, таких как торговля и финансы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1.Economic Commission for Latin America and the Caribbean (ECLAC), Digital technologies for a new future (LC/TS.2021/43), Santiago, 2021.

2.Digital Economics: How Information Technology Has Transformed Business Thinking by Richard McKenzie.

3.Digital Economics: How Information and Communication Technology is Shaping Markets, Businesses, and Innovation Paperback – June 30, 2018.

Татаров А.Н., Ергин С.М.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

*д.э.н., профессор кафедры экономики
предприятия*

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

Tatarov A.N.,

3rd year student, 38.03.01 Economics

Ergin S.M.,

*Doctor of Economic, Professor of the
Department of Enterprise Economy*

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

ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ КРЫМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

TRANSFORMATION OF THE SERVICE SPHERE OF THE CRIMEA IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION

Аннотация: Цифровая трансформация сферы услуг, как драйвер мирового общественного развития, позволяет обеспечить повышение эффективности экономики и улучшение качества жизни. В данной статье рассматривается проблема цифровой трансформации сферы услуг Крыма. Значимость работы определяется возможностью использования полученных результатов в рамках совершенствования развития сферы услуг на уровне республики Крым.

Ключевые слова: Сфера услуг, цифровая трансформация, цифровизация бизнеса, цифровая экономика Республики Крым, бизнес модель, цифровые услуги.

Annotation: At Annotation: The digital transformation of the service sector, as a driver of global social development, makes it possible to increase the efficiency of the economy and improve the quality of life. This article deals with the problem of digital transformation of the Crimean service sector. The significance of the work is determined by the possibility of using the results obtained in the framework of improving the development of the service sector at the level of the republic.

Keyword: Service sector, digital transformation, business digitalization, digital economy of the Republic of Crimea, business model, digital services.

Тема цифровизации экономики и цифровой трансформации последнее время является самой обсуждаемой, в особенности это коснулось сферы услуг. Компании начали активно развиваться в цифровизации, возлагая на это большие ожидания. Целый ряд экспертов считает, что происходящий в РФ и Крыму кризис станет драйвером экономики, и, как следствие, поможет спровоцировать рост цифровизации в республике Крым.

Очевидно, цифровая трансформация должна спровоцировать оптимизацию бизнес-процессов и тем самым повысить эффективность организаций. Конечно, для этого требуются дополнительные вложения, многие предприятия в условиях кризиса не могут себе этого позволить. Решать, что в такой ситуации наиболее правильно – дело каждой компании, однако ошибочный расчёт означает потерю конкурентоспособности.

Прежде всего, необходимо отметить, что цифровая трансформация строится на основе ключевого понятия – данных. В сфере услуг каждый день виртуальные агенты, наделённые искусственным интеллектом, взаимодействуют с клиентом, используя аналитику больших данных, представляя специализированные услуги и преобразую цифровой клиентский опыт.

Тем не менее, в организациях всё ещё существует множество устаревших процессов, которые работают разрозненно. Цифровая трансформация изменит как клиентский опыт, так и операции в сфере услуг. Этот процесс потребует от организаций значительных финансовых

вливаний, а также сотрудничества между разными направлениями бизнеса, что является сложной задачей, поскольку предприятия в Республике Крым обычно работают и разрабатывают продукты изолированно.

Следует также отметить, что готовность пользовательских отраслей является ключевым фактором для дальнейшего роста сферы услуг. Активное привлечение клиентов, узнаваемость бренда, удовлетворённость клиента, а также операционная эффективность – является прямыми результатами успешного процесса цифровой трансформации. Не смотря на то, что цифровое взаимодействие открывает новые возможности для бизнеса, скорость инноваций также порождает новые проблемы, такие как нагрузка на операции вспомогательного офиса. По мере того, как организации расширяют своё цифровое присутствие, их профили рисков меняются за счёт увеличения количества транзакций, данных клиентов и точек потенциальной уязвимости, что увеличивает операционный риск, особенно в областях конфиденциальных данных, защиты информации клиентов и кибербезопасности.

Из всего вышесказанного можно сделать вывод, что потенциальный выгоды от успешной цифровой трансформации сферы услуг в Республике Крым ограничиваются только степенью, с которой предприятия включают новые технологии и возможности в основу своих бизнес моделей. Очевидным преимуществом является экономия затрат, которая может быть значительной в сочетании с быстрой окупаемостью инвестиций (ROI), которую могут обеспечить многие новые цифровые технологии.

осуществлять комплексный контроль объёма получаемого продукта, его качества, перемещения и процесса переработки удаленно.

Таким образом, без обновления и совершенствования материально-технической базы сельскохозяйственных производств, невозможна цифровая трансформация отрасли. Автоматизация большинства предприятий и внедрение современных технологий дают возможность перейти к этапу цифровизации производства. Цифровизация даёт предприятию множество преимуществ, поэтому важно не допускать стагнации в отрасли и использовать инновационные разработки повсеместно, чтобы вывести сельское хозяйство России на новый уровень развития.

Также можно с определённой долей уверенности утверждать, что внедрение блокчейна в сфере услуг может привести к более безопасным и надёжным транзакциям для мобильных платежей, мобильного банкинга, криптовалюты, безумажных транзакций и т.д.

Кроме того, предприятиям Крыма, активно внедряющим цифровые технологии, необходимы чёткие правила безопасности и конфиденциальности данных, которые являются очень важными рамочными условиями для индустрии цифровых услуг.

Ещё одним из возможных рисков цифровой трансформации можно считать отсутствие установленных на государственном уровне правил для развивающегося и постоянно изменяющегося делового сектора. Это может привести к отсутствию четких и надежных правил обработки данных и может создать неопределенность в отношении устойчивости бизнес-моделей, основанных на анализе данных.

Стоит также отметить, что использование общедоступных открытых данных обладает неиспользованным экономическим потенциалом, а коммерческое использование этих данных станет большим бизнесом для поставщиков цифровых услуг. Возможные области применения разнообразны и включают здравоохранение, энергетику или транспорт. Обсуждение того, как сделать общедоступные открытые данные доступными, тесно связано с вопросом о том, как можно соблюдать стандарты безопасности и конфиденциальности данных.

Подводя итог к статье, можно сделать конкретный вывод: цифровая трансформация сферы услуг в Республике Крым – процесс сложный и неоднозначный, требующий огромных затрат, как финансовых, так и временных, и не все руководители современных предприятий готовы к этому. Но одно можно сказать определённо: процесс запущен и от того, как руководство предприятий сервиса в Крыму понимает потенциал и неизбежность цифровизации бизнеса, зависит то, насколько это предприятие сможет в ближайшем будущем адекватно реагировать на все изменения современного рынка и наделять

полномочиями сотрудников, обладающих требуемыми цифровыми навыками, а это напрямую влияет и на эффективность, и на конкурентоспособность отрасли, и на регион Крыма в целом.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Правительство Республики Крым | Официальный портал – Постановление совета министров Республики Крым от 20 августа 2021 года №487 «Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым» [Электронный ресурс]. – URL: <https://rk.gov.ru/ru/document/show/30099>

2. Правительство Республики Крым | Официальный портал – Крымские предприятия могут цифровать свой бизнес на новом сайте [Электронный ресурс]. – URL: <https://rk.gov.ru/ru/article/show/17190>

3. Салимов Т.А., Ватолкина Н.Ш. Менеджмент качества в условиях перехода к индустрии 4.0 // Стандарты и качество. 2018.

4. Правительство Республики Крым | Официальный портал – Республика Крым перевыполнила запланированные на 2021 показатели национального проекта «Цифровая экономика» [Электронный ресурс]. – URL: <https://rk.gov.ru/ru/article/show/14580>

Татомир Р.И., Ергин С.М.

студент 3 курса направления подготовки

38.03.01 Экономика

д.э.н., профессор кафедры

экономики предприятия

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Tatomir R.I.,

3rd year student, 38.03.01 Economy

Ergin S.M.,

Doctor of Economic, Professor

of the Department of Enterprise Economy

V.I. Vernadsky Crimean Federal University,

Simferopol, Russia

ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР КРЫМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

TRANSFORMATION OF THE ACTIVITIES OF CRIMEAN BUSINESS STRUCTURES IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: Внедрение в последнее время в экономику Республики Крым цифровых технологий оказывает достаточно сильное влияние на развитие предприятий региона. Такие тенденции позволяют повысить конкурентоспособность страны и качество жизни людей, создать условия для высокотехнологичного бизнеса. Государственные органы власти страны и ее регионов не стоят в стороне и всячески поддерживают цифровые трансформации предприятий.

Ключевые слова: цифровая экономика, предприятия, Республика Крым, цифровизация, развитие бизнеса, предприятия в условиях цифровой экономики, цифровая экономика Республики Крым.

Annotation: The recent introduction of digital technologies into the economy of the Republic of Crimea has a fairly strong impact on the development of enterprises in the region. Such trends make it possible to increase the competitiveness of the country and the quality of people's lives, create conditions for high-tech business. The state authorities of the country and its regions do not stand aside and strongly support the digital transformation of enterprises.

Keyword: Digital economy, enterprises, Republic of Crimea, digitalization, business development, enterprises in the digital economy, digital economy of the Republic of Crimea.

На сегодняшний день характерно формирование системы информатизации общества, массовое внедрение информационных технологий во многие сферы жизнедеятельности. В условиях формирования цифровой экономики как никогда актуально изучение деятельности предпринимательских структур и их трансформация.

Внедрение цифровых технологий в экономику, использование стандартизированных информационных технологий, увеличение количества занятых в информационном секторе в последнее время достаточно сильно начинает играть роль в развитии предприятий всей Российской Федерации, в том числе в Республике Крым. Такие тенденции позволяют повысить конкурентоспособность страны и качество жизни людей, создать условия для высокотехнологичного бизнеса.

Цифровая экономика развивается вместе с совершенствованием технологий и позволяет предприятию использовать новые мощности для достижения поставленных задач, поэтому цифровая экономика – деятельность, основанная на использовании данных в

выпускаемой цифровом формате, обработка которых позволяет повысить качество продукции или услуги.

Актуальность проблемы трансформации предприятий Крыма в условиях цифровой экономики остается активно обсуждаемой, так как её анализ и дальнейшее применение позволяет повысить качество продукции предприятия.

Цифровая экономика Российской Федерации имеет множество инструментов, помогающих предпринимательству развиваться. Например, быстрый доступ к информации посредством сети Интернет позволяет предпринимателям и всему персоналу быстро получать новые знания, затрачивая при этом минимальное количество денежных средств и ресурсов. Более того, развитие цифровых технологий привело к появлению новых способов рекламы, продвижения бизнеса и снижению издержек на это за счет использования социальных сетей, сайтов с объявлениями, собственных сайтов компании, интернет-магазинов и сайтов партнеров.

Так, в последнее время сильно начали набирать популярность предприятия, оказывающие услуги по доставке пищи. Их деятельность из классификации общественного питания в своих заведениях трансформировалась в курьерские службы по доставке общественного питания в пределах региона. Целевая аудитория таких предприятий стала больше заказывать через интернет, нежели посещать заведения общественного питания. Ярким примером такого предприятия может служить ООО «Универсал Групп» с их службой доставки еды «Фидель» [1], оказывающую свои услуги в шести городах Республики Крым. Своевременная трансформация деятельности позволила ООО «Универсал Групп» увеличить выручку за 2021 год примерно в 5 раз, а также увеличить активы на 88,6% по сравнению с 2020 г. [2].

Предприятия в сфере гостиничного бизнеса также активно начали внедрять в свою деятельность технологии автоматизации для упрощенного бронирования номера. Так, в 2020 г. на сайте отеля «Ялта Интурист» появилась возможность забронировать номер, а также другой вид услуги без предварительного звонка по телефону. Достаточно заполнить онлайн форму онлайн на сайте. Более того, компания произвела интеграцию с «Яндекс Путешествия» [3] (проектом ООО «Яндекс.Вертикали»), поэтому воспользоваться онлайн записью теперь можно не только на официальном сайте, но и на сайте партнеров. Такой ход позволил ООО «Гостиничный комплекс Ялта-Интурист» снизить издержки на подразделения, занимающиеся обработкой обращений и информированием по голосовым каналам связи и привлечь дополнительные посещения на свой сайт. [4].

Стоит упомянуть, что государство поддерживает предприятия, вовлеченные в своё развитие на фоне цифровой экономики. Так, в 2021 г. вышло постановление «Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым» [5]. Стратегия в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым направлена на ускоренное внедрение цифровых технологий в различные отрасли экономики Республики Крым на период до 2030 года, достижения национальной цели "Цифровая трансформация", включая достижение показателей "Цифровой зрелости" ключевых отраслей экономики и социальной сферы, в том числе здравоохранения и образования, а также государственного управления.

Примером успешной реализации постановления от 20 августа 2021 года является проект – сайт эффективность.рф [6], запущенный 5 октября 2022 года для Крымских предприятий в рамках нацпроекта «Производительность труда». Проект поможет бизнесу начать цифровизацию предприятия. Платформа эффективность.рф [7] поможет бизнесу без найма дорогостоящих специалистов и создания собственных вычислительных мощностей начать цифровизацию предприятия. Это позволит автоматизировать рутинные процессы, повысить контроль над производством и устойчивость компании. На сайте можно бесплатно провести диагностику предприятия, пройдя анкетирование и консультацию с экспертом. Он поможет определить уровень цифровой зрелости компании среди конкурентов отрасли со схожим оборотом и численностью сотрудников.

Республика Крым является активным участником нацпроекта «Производительность труда» с 2019 года. На данный момент число участников нацпроекта составляет 32 предприятия. Также в 2022 году открылась «Фабрика процессов» – производственная площадка для обучения сотрудников предприятий-участников национального проекта «Производительность труда».

Таким образом, предприятия Республики Крым в условиях цифровой экономики успешно трансформируют свою деятельность, развивают и улучшают уже существующие положения с помощью передовых технологий. Важно, что государственные органы власти не стоят в стороне и всячески поддерживают развитие предприятий Республики Крым в условиях цифровой экономики, принимая постановления о стратегическом развитии в области цифровой трансформации и развивая нацпроекты, призванные помочь бизнесу начать цифровизацию предприятия.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Фидель Доставка вкусной еды – Заказ еды на дом. Служба доставки вкусной еды Fidele [Электронный ресурс]. - URL: <https://fidele-food.ru/>
2. Бухгалтерский учет, налогообложение, аудит в РФ - Контрагент Общество с ограниченной ответственностью «УНИВЕРСАЛ ГРУПП», досье №1199112008534 [Электронный ресурс]. - URL: https://www.audit-it.ru/contragent/1199112008534_ooo-universal-grupp
3. Яндкес Путешествия – Гостиница Yalta Intourist в Ялте [Электронный ресурс]. - URL: <https://travel.yandex.ru/hotels/yalta/yalta-intourist>
4. Отель Yalta Intourist — отдых в Крыму круглый год | Лучшие гостиницы и пансионаты Большой Ялты (ООО «Гостиничный комплекс Ялта-Интурист») [Электронный ресурс]. - URL: <https://yaltaintourist.ru/>
5. Правительство Республики Крым | Официальный портал – Постановление Совета министров Республики Крым от 20 августа 2021 года № 487 «Об утверждении стратегии в области цифровой трансформации отраслей экономики, социальной сферы и государственного управления Республики Крым» [Электронный ресурс]. - URL: <https://rk.gov.ru/ru/document/show/30099>
6. Правительство Республики Крым | Официальный портал – Крымские предприятия могут оцифровать свой бизнес на новом сайте [Электронный ресурс]. - URL: <https://rk.gov.ru/ru/article/show/17190>
7. Эффективность.рф – платформа цифровых решений для предприятий - Комплексное решение задач цифровизации предприятий [Электронный ресурс]. - URL: <https://эффективность.рф/>

Теребынькина М.А.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Байракова И.В.

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

Terebynkina M.A.

2nd year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЛАТЕЖНЫХ СИСТЕМ В РОССИИ

THE CURRENT STATE AND DEVELOPMENT OF PAYMENT SYSTEMS IN RUSSIA

Аннотация: В работе рассматривается развитие платежных систем в Российской Федерации в современных условиях. Обоснована актуальность темы и рассмотрены этапы развития платежной системы, охватывающей всю страну в целом. Определено понятие платежной системы, сформулированы задачи и рассмотрены новые возможности платежных систем с применением в них современных технологий.

Ключевые слова: платежные системы, система быстрых платежей, современные технологии, развитие.

Annotation: The paper considers the development of payment systems in the Russian Federation in modern conditions. The relevance of the topic is substantiated and the stages of development of the payment system covering the whole country are considered. The concept of a payment system is defined, tasks are formulated and new possibilities of payment systems with the use of modern technologies in them are considered.

Keywords: payment systems, fast payment system, modern technologies, development.

Платежные системы неразрывно связаны с рыночной экономикой. Можно сказать, что состояние всей финансовой системы и стабильность экономики страны в целом зависят от эффективно функционирующей платежной системы и каждого из ее элементов. Платежные системы, как показывает практика, всегда меняются под запросы потребителя, создают условия для гибкости рынка. Поэтому очень важно развивать эту отрасль в нашей стране.

Применение современных технологий в развитие платежных систем способствует созданию условий для безопасного проведения платежей и снижению наличного оборота денежной массы. Кроме того, появляются новые возможности для безналичной оплаты, что в свою очередь облегчает жизнь населению нашей страны.

Платежные системы можно определить, как совокупность институтов, правовых норм, процедур и технологических средств, применяемых для перевода денег, осуществления расчетов и урегулирования долговых обязательств между субъектами экономики [1, с.9].

К основным задачам платежной системы можно отнести следующие:

- безопасность данных пользователей;
- безопасность проведения платежей;

- надежность и прочность работы системы без перебоев;
- сокращение времени обработки платежей.

Главной функцией любой платёжной системы является обеспечение динамики и устойчивости хозяйственного оборота.

В настоящее время в Российской Федерации набирает популярность система быстрых платежей (СБП), особенно у молодого поколения. Теперь, для того чтобы оплатить покупки не нужна карта или наличные деньги. Оплату можно провести не только онлайн, но и офлайн, используя смартфон вместо карточки.

Система быстрых платежей была запущена в 2019 году и с этого момента все большие становится востребованной. Она предоставляет людям возможность быстро и безопасно в онлайн формате осуществлять переводы по номеру мобильного телефона на счета клиентов любых банков. Также недавно была введена возможность оплаты за товары или услуги по QR коду.

На начало 2022 года с помощью системы быстрых платежей было совершено 436 млн. операций более чем на 2,4 трлн. рублей. К системе на этот период уже подключено 210 банков [2].

В 2015 году в Российской Федерации появилась национальная система платежных карт «Мир» и с каждым годом она набирает популярность. Карта «Мир» принимается во всех уголках Российской Федерации, а также в некоторых других странах.

В 2019 году начало работу приложение «Mir Pay». Оно позволяет быстро и удобно осуществлять бесконтактные платежи, для этого необходимо установить приложение и привязать карту «Мир». «Mir Pay», можно назвать, прорывом в системе бесконтактных платежей. Данная система является Российской разработкой, она стала аналогом иностранных приложений, таких как: «Google Pay» и «Apple Pay». Следовательно, приложение «Mir Pay» очень актуально в настоящее время, а особенно с введением санкций.

Также в ближайшем будущем будут использоваться или уже используются в платежной системе такие новых технологиях, как:

– биометрия. Биометрические данные уникальны. Их используют банки для идентификации человека при оплате или оказании услуг удаленно. Пользователь может добровольно сдать свои биометрические данные, после чего они смогут, не посещая банк, стать клиентом другого банка, не предоставляя при этом свой паспорт. Также использование биометрических данных повышает безопасность. Например, эта технология помогает при совершении нетипичных сделок, с помощью своей фотографии, человек подтверждает свою личность;

– появление новых устройств, для бесконтактных платежей таких как: платежные браслеты, кольца и другие подобные устройства. Такой способ оплаты в скором времени будет популярнее, чем оплата с помощью смартфона. Платежные браслеты и кольца более безопасны, так как при их утере ущерб будет намного ниже, чем при потере смартфона.

На данный момент в стратегию развития национальной платежной системы входят:

– развитие конкурентного платежного рынка и защита прав потребителей платежных услуг;

– создание условий для внедрения инноваций в платежной сфере;

– развитие безопасной и эффективной инфраструктуры;

– предоставление конкурентоспособных национальных платежных решений, обеспечивающих экономический и финансовый суверенитет Российской Федерации;

– содействие международному сотрудничеству в платежной сфере и продвижению национальных платежных инструментов [3, с.24].

В заключении хочется сказать, что развитие платежной системы в Российской Федерации является важным и приоритетным направлением экономического развития страны. Дальнейшие внедрение новых технологий и вовлечение все большего количества людей поспособствует увеличению внутреннего потребления товара, а также сделать более доступным рынок товаров и услуг.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Усоскин, В. М. Платежные системы и организация расчетов в коммерческом банке : учеб. пособие / В. М. Усоскин, В. Ю. Белоусова; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. — 191 с.
2. СБП: основные показатели/[Электронный ресурс]//Центральный банк Российской Федерации: [сайт]. — URL: https://cbr.ru/analytics/nps/sbp/2_2022/#:~:text=Объем%20операций%20в%20СБП%20с,граждан%20совершили%20%2C1%20млрд%20операций. (дата обращения: 01.10.2022) .
3. Стратегии развития национальной платежной системы 2021-2023/[Электронный ресурс]//Центральный банк Российской Федерации: [сайт]. — 46 с. — URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1664634729&tld=ru&lang=ru&name=strategiya2021-2023.> (дата обращения: 01.10. 2022).

Троцкая Д.С.

студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Троян И.А.

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

Trotskaya D.S.

2nd year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

Trojan I.A.

Ph.D., Associate Professor

of Economic Theory Department

V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

РЫНОК ТРУДА РФ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

LABOR MARKET IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация. Рассмотрены преимущества и недостатки влияния информационных технологий на рынок труда России. В рамках цифровизации рынка труда спрос и предложение рабочей силы подвергается кардинальным изменениям.

Ключевые слова: занятость, безработица, цифровая экономика, рабочие места, рынок труда, переквалификация работников.

Annotation. Advantages and disadvantages of influence of information technologies on labor market of Russia are considered. As part of the digitalization of the labor market, the demand and supply of labor is undergoing dramatic changes.

Keywords: labor market, digital economy, employment, unemployment, jobs, retraining of workers.

Развитие цифровых технологий не стоит на месте и с каждым днем становится все сильнее и мощнее. Переход на новые технологии неотвратим, и он существенным образом меняет рынок труда: цифровые навыки становятся критически важными с точки зрения работодателей. Как и любой процесс, введение цифровых технологий на рынке труда имеют свои как плюсы, так и минусы. Положительными факторами являются следующие: цифровизация оказывает содействие увеличению производительности труда, способствует росту кадров, обладающих высокой квалификацией, наличие систем для подготовки специалистов, которые обладают определенными навыками и знаниями для разработки и внедрения чего-то нового в цифровые технологии [5]. Стоит отметить что человек, обладающий цифровыми профессиями, может составить себе более гибкий график, ведь часть или полный объем работы он сможет выполнить, не выходя из дома.

Отрицательными факторами стали: уменьшение занятости населения, рост безработицы. В условиях цифровой экономики наблюдается потеря работниками своих рабочих мест. В рамках развития Индустрии 4.0 происходит сокращение числа сотрудников, обладающих необходимой квалификацией для выполнения определенных задач в связи с роботизацией и автоматизацией производственных процессов. Существует мнение, что к 2023 г. до 60% всех существующих профессий будет заменено машинами и роботами, а к 2066 г. – до 99%. В Российской Федерации на данный момент можно автоматизировать 35,5 млн рабочих мест [1]. Мы склонны полагать, что данный вид изменений коснется в первую очередь мест, требующих средней квалификации.

При этом, в связи с цифровизацией рынка труда ожидается, что такие профессии как аналитики, инженеры и разработчики программного обеспечения будут очень востребованы [6]. Ожидается повышение спроса на молодежь, обладающих цифровыми навыками и аналитическими умениями: создавать, продавать, рекламировать, искать и фильтровать информацию [2].

В программе РФ «Цифровая экономика», рассчитанной до конца 2024 г., есть пять базовых направлений цифровизации, одним из них выступают кадровая трансформация. Запланировано подготовка квалифицированных кадров в сфере цифровых технологий. Согласно проекту, к концу 2024 г. планируется принять 120 тыс. человек на программы высшего образования в сфере информационных технологий, а по развитию цифровой грамотности удаленно – около 10 млн человек. Так же Государство поручило ведомствам к 2023 г. открыть 50 центров переквалификации специалистов в сфере цифровой экономике. Из этого можно сделать вывод, что государство заботится о переквалификации людей, для того что бы они не остались без работы и могли получать новые востребованные современные профессии.

Можно сделать вывод, что в Российской Федерации наблюдается грамотное управление и качественное осуществление программы становления информационного общества. В условиях цифровизации рынка труда в России имеет место риск роста безработицы и высвобождения рабочей силы. Несмотря на то, что многие боятся последствий цифровой экономики, эксперты опровергают эти доводы, сравнивая технологическое развитие в России с другими странами [3]. Если подробно проанализировать показатели потенциала роботизации и автоматизации всех стран, можно понять, что Россия занимает 6-е место по всему миру. Ее опережают такие страны, как Китай, США, Индия, Бразилия и Индонезия. Из этого следует, что причин для волнения за цифровизацию экономики страны и ее негативные социально-экономические последствия, нет. На форуме WEF было отмечено, что пока рано говорить о серьезных изменениях в РФ в этой сфере [3]. Рассмотрев влияние информационных технологий с разных сторон, можно сделать следующие выводы: а) процесс цифровизации в РФ не остановить, он будет затрагивать все больше и больше все сферы жизни б) чтобы найти достойную работу, соответствовать последним тенденциям цифровой экономики, необходимо развивать свои способности в более востребованных на данный момент профессиях, занимаясь своим развитием и переподготовкой, нужно быть готовым к частому освоению новых знаний по нововведённым технологиям. При этом государство должно помогать этому со своей стороны, открывая и предоставляя услуги центрам переквалификации, создавая новые рабочие места, в чем могут быть так же привлечены другие организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Статистический сборник «Россия в цифрах» 2017 [Электронный ресурс]. – URL: http://www.gks.ru/free_doc/doc_2017/rusfig/rus17.pdf
2. Структура занятости населения России: сайт. – URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zanyatost-naseleniya-rossii.html>
3. WEF: через четыре года технологии уничтожат 75 млн рабочих мест. Но создадут 133 млн новых // URL: <https://www.cossa.ru/news/221773/>
4. Цхададзе Н.В., Скрыбина К.А. Миграция трудовых ресурсов в России: Моногр. Краснодар: Издательство НИИ экономики ЮФО, 2020.
5. Волкова, Д. С. Рынок труда в эпоху цифровой экономики / Д. С. Волкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 7 (297). — С. 158-160. — URL: <https://moluch.ru/archive/297/67412/>
6. Главные профессии 2025 года: [Электронный ресурс]. URL: <http://ideanomics.ru/articles/5496>

Троян И.А., Торопова И.С.

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

Troyan I.A.,

*Ph.D., Associate Professor
of economic theory Department*

Toropova I.S.

*Ph.D., Associate Professor Departments of
state and municipal government
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЗНАЧЕНИЕ ТВОРЧЕСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА

THE SIGNIFICANCE OF CREATIVITY IN THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF SOCIETY

Аннотация. В статье определена роль творчества в развитии социально-экономической системы. Рассмотрены понятия творчества и экономики, основанной на творчестве. Обосновано ключевое значение творческой деятельности работников, а также динамики роста «креативных» отраслей в экономическом развитии общества.

Ключевые слова: творчество, экономика, основанная на творчестве, креативные отрасли
Annotation. The role of creativity in the development of the socio-economic system was defined in the article. The author considered the concepts of creativity and the economy based on creativity. The key importance of the creative activity of workers, as well as the growth dynamics of «creative» industries in the economic development of society, was substantiated.

Keyword: creativity, creativity economy, creative industries

Глобальные тенденции в мировой экономике определили инновационный вектор ее развития на принципиально новых основах: информационные и интеллектуальные технологии, знания и творчество. Творчество (от латинского *creo* – создавать) – способность создавать, что предопределяет новое необычное видение проблемы или ситуации. Это не отдельная часть хозяйственного труда, а наиболее существенная и необходимая его характеристика. Творчество и его значение для страны экономического развития являются предметом многих обсуждения и расследования. Так, А. Маслоу делит творчество на три типа: первый тип – результат действия первичных мотивов; второй тип является результатом сложных психологических процессов анализа, систематизации и осмысления; третий тип – «интегрированное» творчество – объединяет два предыдущих [1]. Современная экономика построена на использовании воображения, творческой энергии, знаний для создания новых идей и ценности. Творчество порождает свежие идеи, которые являются основой прогресса в современной экономике. В условиях неопределенности мировой экономики и потребности не только в прогрессе, но и в инновационном прогрессе, который создает рабочие места и приносит пользу глобальному обществу, акцент на творчестве важен как никогда.

В международных научных трудах популяризована категория «creative economy», которая в русскоязычном переводе распространилась как креативная экономика. Однако известными отечественными учеными подчеркивается, что «экономика может основываться на применении творческого потенциала человека, но сама по себе творческой быть не может, а понятие «креативная экономика» не имеет ни экономического, ни здравого смысла [2]. В

таком ракурсе целесообразнее использовать понятие «экономика, базирующаяся на творчестве», «экономика знаний» или «экономика творчества».

Экономика, основанная на творчестве, часто опирается на фрилансеров, самозанятых людей или тех, кто работает на микропредприятиях. В больших масштабах творчество позволяет создавать целые отрасли. Так называемые «креативные» отрасли включают в себя широкий спектр сфер, базирующихся на знаниях, таких как дизайн, архитектура, декоративно-прикладное искусство, реклама, исследования и разработки, издательское дело, мода, фильмы, видео, фотография, музыка, исполнительское искусство, программное обеспечение и компьютерные игры. Отрасли, основанные на творчестве, имеют ряд особенностей развития в мире: растут быстрее, чем производство и сектор услуг, вносят значительный вклад в благосостояние нации, тесно связаны со стартапами, предпринимательством и инновациями, стимулируют инвестиционную деятельность. Креативные индустрии способствуют «уберификации рабочей силы», предлагая новые формы гибкой работы и, таким образом, способствуют появлению краткосрочной контрактной работы, формируя то, что известно как гиг-экономика. Учитывая, что большой набор профессий в творческих отраслях требует самозанятости, вход и выход работников также относительно просты. В отличие от многих других секторов, где прогресс в области технологий и искусственного интеллекта все больше заменяет ручной труд и традиционные человеческие навыки, творческие секторы по-прежнему требуют от людей культурной чувствительности, социальных навыков и личного видения, которые относительно трудно заменить.

Растущая потребность экономики в работниках, способных к творческому подходу и нестандартному и качественному решению существующих задач и проблем, вызвана ускорением развития общества и необходимостью жить и работать в быстро меняющихся условиях. Однако после нынешней пандемии рабочая сила этого сектора, похоже, пострадала больше всего. Доля вакансий для творческих и мультимедийных профессий в мире резко сократилась в период с 2019 по 2021 год, хотя доля занятых оставалась стабильной. Это указывает на увеличивающийся разрыв между спросом и предложением работников творческого сектора, что способствует росту безработицы.

Однако, проблемы, созданные пандемией, также открыли и новые возможности для оцифровки сценических представлений с использованием платформ Over the Top или OTT и связанных с ними цепочек создания стоимости. Пандемия обусловила появление технологий и инноваций в творческих отраслях с прямой трансляцией событий в музеях, оперных театрах и так далее. Многие новаторы также придумали новые онлайн-платформы, специально созданные для расширения виртуального опыта аудитории [3]. Творческая деятельность позволяет организациям быть гибкими и способными находить инновационные решения для широкого круга проблем. Будь то изменение бизнес-стратегии, изобретение новых технологий или изменение методов ведения бизнеса, чтобы оставаться актуальными, творчество может удерживать организацию «на плаву» в условиях неопределенной экономической ситуации.

«Творческому» сектору необходимо преодолеть ряд ограничений, в том числе, растущий цифровой разрыв, недоступность инструментов цифрового творческого производства, низкие государственные расходы и отсутствие данных, сопоставимых на международном уровне [4]. Непостоянство труда – не новая проблема в экономике, основанной на творчестве, но цифровизация усугубила ее, создав больше свободного времени для работников и нарушив традиционные рабочие ситуации. Нестабильность работы для творческих людей в развивающихся странах усугубляется цифровым разрывом, высокой стоимостью данных и ограниченным доступом к сетям.

Таким образом, рост новых знаний является первоисточником будущего преобразования окружающей среды, которое может реализоваться или не реализоваться в практической деятельности в будущем в результате использования творческой компоненты для достижения поставленных целей. Эта задача решается творческой деятельностью работника, которая направлена на управление этим процессом через поиск рациональных подходов.

При этом творчество работника не является достаточным условием его эффективной деятельности, поскольку критерием здесь является не только генерация творческих идей, но и возможность их реализации для получения соответствующего эффекта. Таким образом, творческая деятельность работников является внешним проявлением интеллектуальных и познавательных способностей человека, направленных на изменение материальных, нематериальных или управленческих объектов, которые выражаются в генерировании новых идей и их воплощении в практический результат. Творчество тесно связано с высоким интеллектом, искусством, самооценкой и мотивацией работника. При правильном развитии экономика, основанная на творчестве, может стать источником структурных экономических преобразований, социально-экономического прогресса, создания рабочих мест и инноваций, способствуя при этом социальной интеграции и устойчивому человеческому развитию.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маслоу, А. [Abraham H. Maslow. Motivation and Personality (1st edition: 1954, 2nd edition: 1970, 3rd edition: 1987)]. Абрахам Маслоу. Мотивация и личность. — Перевод с английского: А. М. Татлыбаева. — СПб., 1999. // [Электронный ресурс]: Центр гуманитарных технологий. URL: <https://gtmarket.ru/library/basis/4180> (дата обращения 04.10.2022)
2. Громыко, В. В. Новая экономика, креативная экономика и прочие понятийные инновации в экономической теории / В. В. Громыко // Вестник Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. — 2012. — № 3(45). — С. 28-36
3. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO). 2021. New UNESCO Economic Impact Outlook on the Creative Industries. 17 June. [Электронный ресурс] — Официальный сайт. URL: <https://en.unesco.org/creativity/news/new-unesco-economic-impact-outlook-creative-industrie> (дата обращения 04.10.2022)
4. Buchoud, N.J.A., et al. 2021. Creative Economy 2030: Inclusive and Resilient Creative Economy for Sustainable Development and Recovery. G20 Insights. URL: https://www.g20-insights.org/policy_briefs/creative-economy-2030-inclusive-and-resilient-creative-economy-for-sustainable-development-and-recovery/ (дата обращения 04.10.2022)

Тыщенко Е. А., Борсуков И. И.
студенты 4 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

Tyshchenko E. A., Borsukov I. I.
4th year student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O. R.,
PhD in economics,
Associate Professor of the
Department of Personnel Management
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ОЦЕНКА КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ

ASSESSMENT OF THE CREATIVE POTENTIAL OF EMPLOYEES

Аннотация: в данной работе обоснована актуальность развития креативного потенциала сотрудников организации. Показаны возможности в управлении персоналом, которые дает оценка креативного потенциала. Обобщены основные методы оценки креативного потенциала сотрудников организации.

Ключевые слова: креативный потенциал, оценка, методы.

Annotation: in this article the relevance of the development of the creative potential of the organization's employees is substantiated. The possibilities in personnel management, which are given by the assessment of creative potential, are shown. The main methods of assessing the creative potential of the organization's employees are summarized.

Keyword: creative potential, evaluation, methods.

В основе многих видов деятельности по управлению креативным потенциалом лежит инструмент оценки эффективности. Этот инструмент дает возможность увидеть способность работников достигать своих целей, увидеть окупаемость затрат персонала, его измерение затрат. В каждом случае оценки, в зависимости от цели, а также задач управленческого мероприятия, для оценки потенциала требуется другой набор критериев и методов. По этой причине оценку креативного потенциала не следует оценивать, как таковую. В случае задачи управления развитием трудоспособности персонала оценка потенциала должна выступать в качестве неотъемлемого начального элемента этого процесса.

Рабочий потенциал компании – это возможное количество, а также качество работы, которой владеет рабочая группа компании. Рабочий потенциал компании, который, в частности, является формой материализации человеческой деятельности, представлен как персонализированная рабочая сила, принятая в сочетании собственных качественных и количественных характеристик - как кадровый потенциал компании.

Проблема формирования и оценки креативного потенциала возникает одновременно с созданием самой компании. Целенаправленное развитие креативного потенциала рабочей силы в условиях активно меняющихся производственных потребностей считается важным аспектом регулирования качества в компании, а также важным фактором ее конкурентоспособности.

Оценка креативного потенциала персонала дает возможность:

- управлять производительностью персонала, предоставлять оценки пригодности сотрудников путем корректировки деятельности сотрудников;
- определять программы обучения, а также развитие с учетом "областей развития" сотрудников;
- мотивировать и продвигать сотрудников, которые имеют значительный креативный потенциал, а также его возможности развития.

Основываясь на обобщении различных источников, выделяются следующие методы, используемые для оценки креативного потенциала [1]:

- в качестве наиболее простого метода оценки «общей» креативности можно использовать следующий метод: за ограниченное время (10-15 мин.) записать как можно больше новых и полезных способов использования 3-4 обычных и привычных вещей. Эксперт оценивает результаты, отбрасывает банальные или заведомо неприменимые предложения и подсчитывает сумму баллов: за каждое предложение по каждому объекту - по одному баллу. Если среднее количество баллов по объектам различается более чем на 30%, вводятся соответствующие весовые коэффициенты. Результаты применения данного метода показывают, что распределение оцененного уровня креативных способностей близко к нормальному. Это является косвенным подтверждением применимости и достаточной надежности метода, так как, по данным одного из ведущих исследователей творчества Г. Айзенка, креативные способности распределяются именно по нормальному закону.

- для оценки «профессиональной» креативности тестируемым можно предложить профильные (например, из области бизнеса), но нестандартные задачи (3-5 задач). После завершения отведенного времени (от 15 до 30 мин.) эксперт оценивает эффективность предложенных решений каждой задачи по 10 балльной шкале, итоговая оценка рассчитывается суммированием баллов (при различной степени сложности задач дополнительно вводятся весовые коэффициенты). При оценке результатов также могут учитываться уровни сложности задачи и новизны решения по методам Г.С. Альтшуллера и М.С. Гафитулина.

- можно оценить креативный потенциал с количественной стороны, подчеркнув производительность труда, используя формулу, предложенную Бучалковым М. И. [2]:

$$TP = PB \cdot PT \cdot \bar{C}, \quad (1)$$

где PB – часы работы, час, день, месяц, год;

PT – производительность труда в исследуемый период, руб./;

$\bar{C}$ – среднее число, человек.

- для оценки креативного потенциала работников на качественной стороне используется метод коэффициентов, в процессе которого выявляются конкретные факторы оценки и определяются нормативные значения этих факторов для различных групп. Фактический результат коррелирует со стандартом, предоставляя возможность сравнивать и оценивать сотрудников в соотношениях.

Метод коэффициентов оценки рабочей силы содержит оценку различных компонентов рабочей силы, как количественных, так и качественных.

- интегральный метод. В эту группу входят методы и приемы оценки рабочего потенциала, выражающие набор компонентов, составляющих рабочий потенциал с количественной и качественной стороны, в виде единой меры. Эта технология предполагает максимальный практический интерес. Один из первых интегральную оценку на основе определенных показателей предложил Б. М. Генкиным. Он вводит понятие индекс рабочего потенциала на основе предлагаемой структуры компонентов рабочей силы [3]:

$$I_{TP} = F (Изд * Инр * Итв * Иак * Иор * Иобр * Ипр * Ирв), \quad (2)$$

где Изд, Инр, Итв, Иак, Иор, Иобр, Ипр, Ирв – показатели здоровья, морали, творчества, деятельности, организации, образования, профессионализма и ресурсов рабочего времени;

F-функциональная зависимость компонентов потенциала.

После всех этапов оценки, а также анализа результатов должна быть создана программа управления рабочим потенциалом, которая учитывает все результаты оценки состояния рабочей силы, потребностей сотрудников компании.

Эта программа должна охватывать области улучшения персонала:

- создание индивидуальных планов развития;
- обучение сотрудников компании на основе плана (потребность в обучении);
- программы здоровья сотрудников;
- программы стимулирования сотрудников.

В результате реализации этих направлений оценивается качество системы управления человеческими ресурсами.

Следовательно, значение показателя оценки рабочего потенциала необходимо периодически рассчитывать, чтобы отслеживать его динамику, а также формулировать эффективные решения для управления рабочим потенциалом, кадровой политикой и разрабатывать долгосрочные и краткосрочные кадровые стратегии. Стоит подчеркнуть, что при оценке рабочего потенциала следует учитывать специфику работы рассматриваемого предприятия, которая проявляется в индивидуальном выборе состава, а также важность составляющих его параметров. Кроме того, при необходимости следует пересмотреть вес компонентов рабочей силы. Однако такой аудит следует проводить только в случае значительных изменений в стратегии развития компании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванова Ю.А. Управление трудовым потенциалом на предприятиях стройиндустрии: методы и оценка трудового потенциала [Электронный ресурс] // Современные научные исследования и разработки. – 2018. – №12(29). – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=37033624> (дата обращения: 13.10.2022).

2. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие / М.И. Бухалков. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 191 с.

3. Генкин Б. М. Экономика труда: Учебник / Б.М. Генкин. – М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 352 с.

Трухина М.Г.

*магистр 2 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*

Trukhina M.G.,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Balko S.V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ОНЛАЙН-НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ

ONLINE MENTORING OF STAFF IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATIONS IN THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье раскрыта сущность понятия «наставничество»; предложены рекомендации по разработке цифровой площадки для дистанционного сопровождения «новых» сотрудников; обозначены достоинства и недостатки дистанционного наставничества.

Ключевые слова: наставничество, персонал, дистанционное наставничество, адаптация.

Annotation: the article reveals the essence of the concept of "mentoring"; offers recommendations for the development of a digital platform for remote support of "new" employees; identifies the advantages and disadvantages of remote mentoring.

Key words: mentoring, staff, remote mentoring, adaptation.

В современных экономических условиях высокой конкуренции, организации для сохранения своих рыночных позиций организации решают ряд вопросов, среди которых: проблемы большой текучести кадров, отсутствие необходимых практических навыков у молодых специалистов, социальная нереализованность опытных сотрудников, а также высокий уровень стресса у новых членов коллектива, которые только проходят адаптацию. Для решения этих и ряда других проблем в современной практике управления персоналом большую популярность приобретает организация и внедрение системы наставничества в отечественных организациях и учреждениях. Однако, несмотря на то, что этот метод уже является отработанным и проверенным временем в современных условиях, он не потерял свою актуальность и популярность.

В современной литературе присутствует много определений наставничества. В исследованиях зарубежных ученых достаточно внимания уделяется вопросу наставничества, в частности это труды таких ученых как: К. Крем, Д. Олиен, С. Кэррол, К. Джанантонио, которые уточняют понятие наставничества, описывают развитие процесса наставничества, дают классификацию функций наставника, отношениям наставник — молодой специалист. Аналогичные научные проблемы разрабатывали и отечественные ученые: В. И. Блинов, Н. С. Гедулянова, Е. Ю. Есенина, А. В. Павлос, Е. Н. Фомин, И. А. Эсаулова.

В настоящее время проблемы наставничества стали очень актуальными для предприятий и организаций различных сфер деятельности. Если говорить обобщенно, то наставничество – это естественным образом сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений, участвующий в процессе профориентации и самоопределения личности [5].

Наставничество, или «менторство» (менторинг), ориентировано на то, чтобы помочь сотруднику освоить определенные навыки, необходимые для качественного выполнения работы и, возможно, дальнейшего карьерного роста. Индивид сам намечает программу обучения, руководствуясь своими личными потребностями в сфере профессионального развития, а наставник дает рекомендации и пояснения, помогая подопечному достичь желаемых целей. Популярность наставничества на сегодняшний день связана с тем, что все участники процесса: и наставники, и сотрудники, и учреждения, получают определённые преимущества. Предприятие получает: сокращение времени на адаптацию сотрудника; «внутренних коучей», которые своим примером несут сформировавшийся корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками; лояльных сотрудников; обученных основным управленческим функциям будущих руководителей. Сотрудники получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков, и быстро повышают свою профессиональную компетентность, детально знакомятся с работой предприятия. Наставники получают дополнительную ответственность, доверие руководства, признание заслуг, возможность дополнительной самореализации. Однако, наставничество сопровождается рядом недостатков: недостаточная популярность; отсутствие системы и структуры обучения; каждый наставник сам по себе; выбор наставников в основном случайный; отсутствие конкретных актуальных требований к навыкам. Рассмотренные недостатки можно устранить с помощью разработки и внедрения цифровой площадки для онлайн-наставничества.

Онлайн-наставничество — это пакет специально созданных электронных курсов, с помощью которых каждый вновь назначенный сотрудник может пройти ускоренную адаптацию на новом месте работы, повысить уровень своей компетентности [2].

Преимущества онлайн-наставничества — освобождение кадровика и наставника от рутины, необходимости объяснять базовые принципы и нормы. С финансовой и организационной стороны – это оптимальный вариант сокращения издержек на персонал, что немаловажно. В таблице 1 рассмотрим достоинства и ограничения онлайн-наставничества [1, 3, 6].

Таблица 1 - Достоинства и ограничения онлайн-наставничества

Преимущества наставничества	Ограничения наставничества
- широта охвата участников; - сочетание взаимодействия в режимах оф-лайн и он-лайн; - доступ в любое время к большим массивам информационных ресурсов; - удобство выбора всеми участниками времени коммуникации и интересующих ресурсов; - возможность для наставников общения с широким кругом поддерживаемых лиц; - снижение материальных и эмоциональных затрат и др.	- обезличенность; - сложность установления реального духовного контакта; - сложность установления постоянных прямых и обратных связей и др.

Нами были разработаны рекомендации для создания цифровой площадки онлайн-наставничества в организации.

1. Платформа должна быть предназначена для обеспечения и сопровождения процессов наставничества, а также поддержки широкого круга лиц и организаций, так или иначе вовлекаемых в процесс наставничества.

2. Значимыми условиями эффективности наставничества и процесса адаптации являются: недирективность, отсутствие давления со стороны наставников, необходимость

взаимного доверия и уважения между наставниками и сотрудниками, обязательность выявления и учета реальных проблем и потребностей сотрудника

– При создании площадки важно учитывать специфику ее назначения и связанные с ней следующие особенности: многофункциональность и многозадачность; поликлиентность; многовариантность и многоуровневость; добровольность, недирективность.

– Дистанционное наставничество нацелено на: развитие профессиональной мотивации начинающих сотрудников; моральной поддержке сотрудников в период профессионального становления, профилактике стрессов и профессионального выгорания; эффективной адаптации сотрудников к профессиональной деятельности в конкретной организации; раскрытию и эффективному использованию профессионального потенциала сотрудников; карьерному росту наставляемых.

3. В работе создаваемой площадки сочетается ориентация на дистанционное персонифицированное наставничество и также на наставничество без персонификации.

В заключение следует отметить, что одного онлайн-наставничества недостаточно, но в сочетании с другими методами адаптации и развития персонала оно может существенно улучшить данные карьерные процессы в организации. Как дополнение к непосредственному общению онлайн-наставничество обеспечивает незамедлительное вмешательство, существенно сокращая время на общение. Ученики, получая сообщение от наставника, могут анализировать его советы и применять их на практике в удобное для них время, не будучи обязанными немедленно отреагировать на них, как при личном контакте. В организациях, в которых наставничество рассматривают как дополнение к основной работе, онлайн-наставничество может занимать всего несколько минут в день, позволяя экономить время на решении проблем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Горшкова Е.Г. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса. Практическое руководство. СПб.: Речь, 2016. – 144 с.

2. Ибрагимов Э. Э., Верна В.В. Проблемы развития дистанционной работы персонала в постпандемийный период // Трансформация экономики и управления: новые вызовы и перспективы: Сборник статей и тезисов докладов 1 и 4 секций XI Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 15–17 декабря 2021 года. – Санкт-Петербург: ООО "Скифия-принт", 2022. – С. 71-75. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48599143> (дата обращения: 08.10.2022 г.).

3. Кирилина Ю.Н., Польшова Л. В. Наставничество как оптимальный метод адаптации и обучения новых сотрудников на российских предприятиях среднего бизнеса // Российская наука: актуальные исследования и разработки : сб. науч. ст. I Всерос. заоч. науч.-практ. конф., посвящ. 85-летию Самар. гос. экон. ун-та, 10 июня 2016 г. : в 3 ч. / [редкол.: Г.Р. Хасаев, С.И. Ашмарина (отв. ред.) и др.]. – Ч. 1. – Самара : Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2016. –С. 82-86.

4. Клок Кеннет. Пора проснуться. Эффективные методы раскрытия потенциала сотрудников [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <https://econ.wikireading.ru/73123> (дата обращения 08.10.2022 г.)

5. Модель наставничества персонала предприятий гостеприимства и туризма в условиях цифровых трансформаций // Влияние креативных индустрий на экономику России: сервис, гостеприимство, реклама и другие вопросы. – Чебоксары: Общество с ограниченной ответственностью «Издательский дом «Среда», 2022. – С. 130-148. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48500307&pff=1> (дата обращения: 08.10.2022 г.).

6. Электронное и полифункциональное наставничество - очевидные преимущества [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <https://www.spbmrc.ru/novosti/elektronnoe-i-polifunkcionalnoe-nastavnichestvo-ochevidnye-preimushstva> (дата обращения 08.10.2022 г.)

Тыщенко Е.А., Босуков И.И.
студенты 4 курса направления подготовки
38.03.03 Управление персоналом
Научный руководитель:
Пенчковская Е.В.
старший преподаватель кафедры
управления персоналом
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»
г. Симферополь, Россия

Tyshchenko E.A., Borsukov I.I.
4th year student,
38.03.03 Personnel Management
Scientific adviser:
Penchkovskaya E.V.
Senior lecturer of Personnel
management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ КРЕАТИВНОГО HR- МЕНЕДЖЕРА

COMPETENCE PROFILE OF A CREATIVE HR MANAGER

Аннотация: В статье охарактеризованы четыре основных элемента профиля компетентностей HR-менеджера: знания, профессиональный опыт, навыки и личностные характеристики, с акцентом на тех компетентностях, которые необходимы при креативном подходе к работе с персоналом.

Ключевые слова: компетентность, креативность, личностные характеристики, стратегии развития персонала, знания, профессиональный опыт, корпоративная культура.

Annotation: The article describes four main elements of the profile of competencies of HR - manager: knowledge, professional experience, skills and personal characteristics, with an emphasis on those competencies that are necessary for a creative approach to working with staff.

Keywords: competence, creativity, personal characteristics, personnel development strategies, knowledge, professional experience, corporate culture.

В основе постиндустриального менеджмента лежит понимание того, что для эффективного управления предприятием руководству необходимы знания о возможностях и компетентности персонала с целью полного использования его трудового потенциала и своевременного и целенаправленного развития. Поэтому роль специалиста по управлению человеческими ресурсами претерпевает существенные изменения. Отчасти этому способствует нестабильная экономическая ситуация и стремительное развитие информационных технологий. В современных реалиях бизнес ожидает от HR-менеджера не только качественного выполнения стандартных функциональных обязанностей, но также понимание, инициативу и поддержку на стратегическом уровне.

Компетентности – это знания, умения, навыки или связанные с ними характеристики, которые позволяют достичь высоких результатов в работе. Выделяют три основные группы компетентностей менеджера по персоналу:

- концептуальные – это когнитивные (познавательные) способности руководителя воспринимать организацию как целое и одновременно четко выделять взаимосвязи, существующие между ее частями. Такими считаются навыки мышления, умение работать с информацией, способность планировать, определять перспективы деятельности организации;

- личностные – способность к работе с людьми и с помощью людей, а также умение взаимодействовать как член команды. Эти навыки проявляются в отношении к сотрудникам, умении их мотивировать, координировать их деятельность, умение общаться и решать конфликты;

- технические – это специальные знания и умения, необходимы для выполнения конкретных функций: наличие профессиональных знаний, аналитических способностей, а также умений правильно использовать различные средства для решения проблемы в конкретной ситуации.

В настоящий момент в профилях компетентностей все больше значение уделяется личностным характеристикам, таким как креативность - умение создания интересных идей, предложение неожиданных решений проблем, отклонение от привычных алгоритмов мышления. Это непосредственно касается HR-менеджеров, поскольку многие задачи, которые они выполняют, позволяют или даже требуют творческого подхода.

Знания, какими должен владеть HR-менеджер, зависят от функций, которые на него возлагаются. Менеджер, задачей которого является решение текущих кадровых проблем, должен знать процедуры найма и рекрутинга, мотивации, оценки, стимулирования работников, трудовое законодательство. С другой стороны, менеджер по персоналу должен иметь более широкие знания об особенностях функционирования организации и ее экономической деятельности. Стратегическая функция должна быть связана с необходимостью использования знаний типа "ноу-хау". Одной из сфер, в которых креативность должна опираться на знания, является деятельность, которая будет способствовать формированию конкурентных преимуществ бизнеса. HR-менеджер должен иметь знания о различных видах кадровых стратегий, условиях их применения, имплементации и возможностях креативной деятельности в рамках каждой из них, а также использовать методы стратегического анализа персонала (особенно разрешающие креативную деятельность).

Знания, касающиеся специфики различных типов организационной культуры, могут быть полезным при формировании корпоративной культуры с применением инструментов в сфере управления человеческими ресурсами. Креативный HR-менеджер также должен знать методы стимулирования и мотивации персонала. В этой сфере, кроме четко привычных процедур, есть также поле для творчества, особенно на этапе проектирования и интерпретации. Сфера потенциальной креативности – это инвестирование в работников. Поэтому HR-специалист должен иметь знание о процессе инвестирования в человеческий капитал, чтобы творчески подойти к этому вопросу, где это возможно.

Креативный HR-специалист требует знаний о процедурах и инструментах управления карьерой, поскольку формирование путей карьерного роста персонала, является одним из механизмов движения компании вперед. Важными являются также знания о компетентности работников, потенциале их развития и межличностные отношения.

Большой креативности требует создание команды. Чтобы справиться с этой задачей, необходимы знания по психологии и управлению, мотивации к коллективной работе, организации командной работы.

Для креативного HR-менеджера важны знания маркетинга, особенно mix- маркетинга, являющегося полем для креативных идей и формирования имиджа работодателя. Креативность необходима также при подборе работников. Поэтому менеджер по персоналу требует знаний о трех его составляющих: набор, отбор и социально-профессиональная адаптация. HR-специалист должен все знать о подготовке процедуры найма, в том числе проявлять креативный подход к подготовке должностных инструкций и профилей компетентности кандидатов. HR- менеджер должен иметь знания о возможностях маркетинга при внешнем подборе персонала, знать методы и источники вербовки, правила редактирования объявлений, уметь использовать современные технологии в процессе внутреннего и внешнего набора персонала.

Реализация другой функции управление персоналом - оценка персонала, также дает возможность творческого подхода к ней со стороны менеджера. Креативный HR-специалист должен знать принципы построения системы оценки и процедуры ее

осуществления. Знания, касающиеся методов оценки, кажутся здесь особенно важными, поскольку кроме построения системы, именно методы оставляют широкое поле для креативного поведения. Кроме того, знание видов и методов оценочных собеседований имеет важное значение через многовекторную креативность, которая может в них использоваться. Поэтому знания, присущие креативному менеджеру, позволяют использовать разные стили в общении с претендентом на должность.

Платформой для креативной деятельности является мотивирование труда (за исключением вознаграждения, которое осуществляется за пределами установленной шкалы). HR-специалист должен знать разные подходы к мотивации (теории мотивации), ее виды, инструменты, чтобы опираясь на знания, найти новые мотивационные инструменты. Он также должен владеть всей информацией о работниках, которых будет мотивировать.

Существует широкий простор для творчества в области обучения работников. Знания, необходимые креативному менеджеру по персоналу, охватывают такие этапы учебного процесса: анализ потребности в обучении, планирование и дизайн тренингов, методы обучения, правила набора и отбора участников, методы подготовки учебных материалов, организация и проведение тренингов, методы оценки учебных мероприятий.

Разрешение конфликтов также обеспечивает относительно широкое поле для креативного поведения. Полезными в этой области, являются знания по психологии, касающиеся причин конфликтов, факторов, вызывающих специфическое поведение и реакцию работников, методы управления по разрешению конфликтных ситуаций, а также методы ведения переговоров.

Для выяснения общественного мнения коллектива креативному HR-специалисту нужны, прежде всего, знания о правилах составления опросника и методах опроса, умение анализа и интерпретации полученных результатов проведенного исследования.

Среди навыков, которыми должен обладать креативный HR-менеджер следует обратить внимание на способность к перспективному мышлению. Это очень важно при создании стратегии развития персонала и формировании корпоративной культуры. Формирование корпоративной культуры требует способности понимать работников организации, знать системы ценностей, ожиданий и потребностей, а также навыки сотрудничества.

К группе конкретных, узких навыков креативного HR-менеджера можно отнести: способность анализировать, синтезировать и использовать данные, например, при изучении рынка труда, систем оплаты труда и обучение персонала. Аналитические и синтетические навыки также нужны при инвестировании в человеческий капитал. При креативном формировании путей карьерного роста помогает способность определять барьеры развития, диагностирование сильных и слабых сторон работников. Создание команд требует от HR-специалиста, прежде всего, способности согласовывать противоречивые интересы, делегировать работу и умение сотрудничать с другими членами команды.

Креативный HR-менеджер должен обладать лидерскими качествами – это будет способствовать реализации инновационных идей. Характеризуя личностные черты креативного HR-специалиста, следует обращать внимание на его настойчивость. Эта черта может быть очень полезной в ситуациях продвижения и защиты нетрадиционных идей и решений в управлении человеческими ресурсами. Только работник, убежденный в правильности и полезности креативного решения способен его воплотить.

Требование к профессиональному опыту креативного HR-менеджера зависит от должности в иерархии службы управления персоналом. Следует заметить, что чем выше должность, тем больше профессионального опыта она требует. Более того, важен не столько опыт, определенный годами работы, сколько содержание приобретенного опыта. Среди креативных навыков HR-менеджера, рядом с теми, которые нужны для выполнения должностных функциональных задач, он должен обладать навыками, связанными с нетрадиционным мышлением и поиском необычных, инновационных решений. Наиболее важными из личностных характеристик являются: фантазия, креативное мышление, индивидуальность, оригинальность, открытость к новому, настойчивость в реализации нетрадиционных решений. Профиль креативного HR-менеджера отличают: знание,

профессиональный опыт, навыки в методах генерирования идей и творческого решения проблем.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ванюрихин, Г. И. Креативный менеджмент: направления и методы поиска решений / Г. И. Ванюрихин // Научный вестник МГТУ ГА. – 2006. – №106. – С.149-157
2. Махмутова, Р. А., Теплякова, Т. Ю. Креативный менеджмент в современной России / Р. А. Махмутова, Т. Ю. Теплякова // Креативный менеджмент. – 2012. – №1. – с. 42-44.
3. Кирьян Е.И. Применение креатива в управлении персоналом [Электронный ресурс] URL: http://www.confcontact.com/2013_04_04_zhv/9_Kyrjan.htm

Уманец В.А., Логунов Н.С.

мл. науч. сотрудник ООНИД

ФГБОУ ВО «КГМТУ»,

г. Керчь, Россия,

студент 5 курса специальности «Системы управления летательными аппаратами»

ФГБОУ ВО «МГТУ имени Н.Э. Баумана

(национальный исследовательский университет)»,

г. Москва, Россия

Umanets V.A.,

Jr. scientific. OONID KGMTU,

Kerch, Russia

Logunov N.S.,

5th year student of the specialty "Aircraft control

systems" Bauman Moscow State Technical

University (National Research University),

Moscow, Russia

ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

PROMISING DIRECTIONS FOR THE INTRODUCTION OF DIGITAL TECHNOLOGIES

Аннотация. В статье обоснована целесообразность и рассмотрены предпосылки внедрения цифровизации в различные направления деятельности промышленных предприятий. Выявлены перспективные направления внедрения цифровых технологий в сферу управления промышленным производством.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая трансформация, производство, автоматизация, промышленность.

Annotation. The article substantiates the expediency and considers the prerequisites for the introduction of digitalization in various activities of industrial enterprises. Promising directions for the introduction of digital technologies in the field of industrial production management have been identified.

Keywords: digitalization, digital transformation, production, automation, industry.

В современном мире цифровизация все активнее внедряется во все сферы общественной и экономической жизни. Если еще несколько десятилетий назад задатки цифровизации проявлялись в частичном переносе данных и документов в электронный формат, то с развитием современных технологий процесс цифровизации не ограничивается «оцифровкой», а все более активно внедряется и применяется при осуществлении новых бизнес-процессов.

Следует отметить, что проблематика цифровой трансформации рассматривалась как на уровнях государственного и регионального управления [1-2], так и в работах отечественных и зарубежных ученых [3-7].

Применение цифровых и компьютерных технологий во всех аспектах деятельности промышленного производства значительно ускоряет, облегчает и минимизирует затраты человеческого труда и способствует повышению эффективности производственных процессов. Цифровизации подлежат не только документооборот, а и непосредственный контроль и управление большинством технологических процессов, бизнес-планирование, отдельные функции управления персоналом и работа кадровой службы.

Таким образом, можно говорить о полной цифровой трансформации, которая подразумевает весь процесс, начинающийся с оцифровки документов и измерений до

воплощения бизнес-идей и формирования совершенно новых бизнес-процессов, которые осуществляются с применением данных, сформированных в процессе создания цифровой копии (цифрового двойника) хозяйствующего субъекта при помощи программного обеспечения.

Необходимо отметить, что в связи с принципиально новыми подходами к реализации планов, программ и стратегий регионального развития, политика в области развития промышленности регионов Российской Федерации должна базироваться на принципах внедрения и дальнейшего совершенствования высокотехнологичного производства с применением цифровых платформ.

Целесообразность формирования цифрового производства обусловлена также следующими предпосылками:

- на большинстве предприятий промышленности отмечается устаревшая материально-техническая база, что существенно затрудняет процесс определения потенциала развития промышленного производства не только в отдельных регионах, но и в стране в целом;
- низкий уровень конкурентоспособности продукции промышленных предприятий по сравнению с предложениями на мировом рынке;
- отсутствие оптимальности логистических процессов;
- неразвитость либо полное отсутствие программы промышленного развития отдельных регионов на основе применения цифровых технологий и программирования, что соответственно;
- необходимость формирования и размещения информации о деятельности и перспективах развития промышленных предприятий с целью привлечения инвестиционных ресурсов;
- необходимость решения непрерывно усложняющихся задач, которые стоят перед промышленными предприятиями;
- целесообразность внедрения непрерывного мониторинга за деятельностью персонала и производственных линий в режиме on-line.

Несмотря на очевидную целесообразность и необходимость цифровизации промышленности, этот процесс не во всех регионах и отраслях внедряется и развивается на должном уровне.

Цифровизация на большинстве предприятий заключается в обеспечении автоматизации непосредственно технологических процессов. С этой целью применяются цифровые АСУТП, которые позволяют путем применения предопределенных алгоритмов и оптимальных стратегий осуществлять управление технологическими процессами (запуск и прекращение работы оборудования, прочие операции) в замкнутом контуре.

В то же время, задачи управления производством практически не автоматизированы, и в этой области есть перспектива внедрения цифровизации по следующим направлениям:

- применение цифровых технологий для подготовки и осуществления контроля выполнения производственных планов;
- установление оптимальных производственных режимов и контроль за их соблюдением;
- автоматический расчет периода эксплуатации оборудования для своевременного его обновления в целях недопущения нарушения техники безопасности и повышения эффективности его использования (производительности) в целом;
- тотальный контроль за вопросами безопасности персонала, экономической безопасности предприятия в целом.

На данный момент большинство из перечисленных направлений либо не цифровизированы совсем, либо их обеспечение осуществляется в результате действий сотрудников с применением имеющегося на предприятии программного обеспечения. Можно предположить, что основными причинами отсутствия цифровизации на данных направлениях выступают большое разнообразие направлений, требующих цифровизации, недостаточность либо некорректность исходных данных для занесения их в общую систему с целью последующего применения в комплексной цифровизации, а также отсутствие

интегрированности и взаимосвязи имеющегося программного обеспечения отдельных направлений управления для дальнейшей централизованной обработки информации и оптимальной организации процесса управления производством.

Таким образом, если проводить аналогию между автоматизацией непосредственно технологических процессов и автоматизацией процесса управления производством, то во втором случае можно говорить о решении основных задач в «ручном режиме» и отсутствии замкнутого контура, что существенно снижает эффективность данного направления деятельности предприятия как такового. Следовательно, решение данной проблемы видится в цифровой трансформации, позволяющей основные задачи управления перевести в автоматизированный режим.

Обобщая вышеизложенное, следует отметить важность цифровизации и целесообразность ее внедрения и последующего развития в различных отраслях экономики, что непосредственно отразится не только на ускорении, оптимизации отдельных процессов производства и управления, а и будет способствовать усовершенствованию логистических процессов, управления персоналом, активизации инновационно-инвестиционной деятельности и повышению эффективности функционирования предприятий, отраслей и экономики государства в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Распоряжение Правительства РФ от 28.07.2017. № 1632-р «Об утверждении программы «Цифровая экономика Российской Федерации». Гарант. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.garant.ru>.
2. Паспорт регионального проекта «Цифровая экономика». [Электронный ресурс]. URL: <https://rpo.rk.gov.ru/ru/structure/17>
3. Оганесян Т.К., Стырин Е.М., Абдрахманова Г.И., Розмирович С.Д., Меркулова Д.Ю., Бикбулатова Ю.С. Цифровая экономика: глобальные тренды и практика российского бизнеса. - М.: НИУ ВШЭ, 2017. – 121 с.
4. Фролов В.Г., Павлова А.А. Системные эффекты реализации инновационно-инвестиционно- сбалансированной промышленной политики в условиях цифровой экономики // Экономические отношения. – 2019. – Том 9. – № 4. – с. 2919-2936. – <https://doi.org/10.18334/eo.9.4.41479>.
5. Плотников А.В. Цифровая экономика в социальных сетях: монография. – Пермь. – Екатеринбург, 2020. – 202 с.
6. Симченко Н.А., Реус С.П., Филонов В.И. Реализация кросс-отраслевых цифровых проектов во взаимодействии экономических агентов // Ученые записки Крымского федерального университета имени В.И. Вернадского. Экономика и управление. - 2021. Т. 7. – № 1. - С. 122-129.
7. Логунова Н.А., Скоробогатова В.В. Особенности цифровой трансформации рыбохозяйственного комплекса // Цифровой контент социального и экосистемного развития экономики. сборник трудов Международной научно-практической конференции. Симферополь, 2021. - С. 213-215.

Усеинова А.И.

*магистр I курса направления подготовки
38.04.01 Бухгалтерский учет, анализ и аудит
ГБОУ ВО РК «КИПУ им. Февзи Якубова»,*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Ганиева А.К.,

ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

Useinova A.I.,

master I course of the direction of preparation

38.04.01 Accounting, analysis and audit

SBEI HE RC CEPU named after Fevzi Yakubov

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

V.I. Vernadsky Crimean Federal University

Simferopol, Russia

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ СФЕРЫ УСЛУГ

MODERN DIGITAL TECHNOLOGIES FOR THE PROMOTION OF THE SERVICE SECTOR

Аннотация. В данной статье рассматриваются различные направления в продвижении сферы услуг с применением цифровых технологий в современных условиях. Определены наиболее эффективные цифровые технологии, обеспечивающие продвижение сферы услуг на рынках, которые позволяют оптимизировать затраты на производстве, формировать новые источники дохода, отстраиваться от конкурентов путем более тщательного изучения потребностей клиентов.

Ключевые слова: цифровые технологии, цифровая экономика, продвижение сферы услуг, конкурентоспособность, рынок, потребитель.

Annotation. This article discusses various directions in the promotion of the service sector with the use of digital technologies in modern conditions, the most effective digital technologies are identified that ensure the promotion of the service sector in the markets, which allow optimizing production costs, forming new sources of income, building up from competitors by a more thorough study of customer needs.

Keywords: digital technologies, digital economy, promotion of the service sector, competitiveness, market, consumer.

В современном мире цифровые технологии влияют на все сферы человеческой деятельности. Трудно представить современного потребителя, бизнесмена или генерального директора, который не пользуется смартфоном, планшетом, компьютером или различными информационными системами. Компании, которые активно внедряют инновации, являются движущей силой интеграции в цифровую среду, передовых технологий для создания цифровой экономики страны.

Развитые страны уже перешли на рельсы цифровизации, активно внедряя интернет, мобильную связь в повседневную жизнь граждан, способствуя интеграции цифровых технологий в сферу услуг.

Цифровая революция предполагает полное преобразование существующего мира,

ускорение передачи цифровых потоков, увеличение их объема, появление технологий управлением этих потоков, способствует развитию экономики стран. Россия, согласно принятой Правительством программе «Цифровая экономика Российской Федерации», занимается повсеместным внедрением широкополосного интернета, обеспечением доступа к интернету максимального количества домохозяйств страны, в городах-миллионниках тестирует сеть мобильной связи 5G, на высокотехнологичных предприятиях страны – современные цифровые платформы для различных отраслей экономики, вузам заказывает IT-специалистов для кадрового обеспечения всей экономической трансформации. Помимо этого, в планах страны увеличить объемы услуг по хранению и обработке мировых данных с 1 до 10 %, запустить программы цифровизации оказания государственных услуг, интегрировать цифровые технологии в сферу здравоохранения, реализовать программу «Умный город» [1].

Общая конкурентоспособность страны складывается из глобальной конкурентоспособности ее ведущих предприятий. Кроме того, безопасность граждан также диктуется степенью применения в экономике и военной сфере цифровых технологий, которые определяются развитием инфраструктуры цифровой среды.

Цифровой маркетинг сегодня является важнейшим компонентом инновационного маркетинга как процесса продвижения услуг нестандартными способами. Чаще всего продвижение нестандартными способами требует инновационных или модернизированных услуг в силу их новизны, наличия психологических барьеров в их восприятии, необходимости сформировать у потенциальных потребителей потребность перевести их в разряд реальных [3, с.2451].

Цифровые технологии позволяют отслеживать все действия предприятия по продвижению услуг:

- электронные базы данных клиентов;
- системы управления взаимоотношениями с потребителями (платформы автоматической рассылки интересных потребителю писем, служба поддержки клиентов, персонализированная рекламная или поздравительная рассылка);
- объем онлайн-продаж;
- все проводимые акции стимулирования сбыта, количество их участников;
- принесенная на каждом этапе реализации маркетинговых мероприятий прибыль. Несмотря на активную цифровизацию экономики России, уровень маркетинга продуктов, по мнению экспертов, отстает минимум на 5 лет от Запада [2].

Сегодня маркетологами используются следующие техники и технологии цифрового маркетинга:

- использование Big Data – больших массивов данных;
- повышение конверсии;
- показы рекламы (ретаргетинг в социальных сетях) на основе персональных предпочтений покупателей и их просмотров и запросов в поисковиках;
- контекстная реклама;
- PR в интернете;
- CRM-маркетинг (Customs Relationship Management – управление взаимоотношениями с потребителями);
- SEO – оптимизация (настройка сайта таким образом, чтобы он выходил в числе первых при целевых поисковых запросах);
- чат-боты, реагирующие на персональные запросы потребителей, по сути, искусственный интеллект, ведущий диалог с потребителем и заменяющий продавца-консультанта);
- использование классических мессенджеров для потребителя, желающего личного общения с живым человеком для более полной консультации и др. [4, с.29].

Таким образом, развитие современных технологий и личного общения приводит к тому, что потребитель может самостоятельно генерировать инновации, предлагать идеи и персонализировать услуги в соответствии со своими индивидуальными потребностями. В

современных рыночных условиях невозможно отрицать необходимость применения технологий цифрового маркетинга при продвижении услуг. Современный маркетинг, основанный на технологии цифрового маркетинга, – это процесс разработки услуг, диктуемый потребителем через удаленные каналы связи.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Правительство дало старт «Цифровой экономике». URL: <https://news.mail.ru/politics/30544790> (дата обращения: 15.01.2021).
2. Понятие инновационного маркетинга, его виды и тренды. URL: <https://viafuture.ru/katalog-idej/innovatsii-v-marketinge> (дата обращения: 23. 11. 2020).
3. Костин К. Б. Роль цифровых технологий в продвижении товаров и услуг на глобальных рынках // Рос. предпринимательство. 2017. № 17. Т. 18. С. 2451–2460
4. Шендо М. В., Свиридова Е. В. Технологии цифровой экономики как инструмент повышения качества жизни, эффективности бизнеса и государственного управления // Вестн. Астрахан. гос. техн. ун-та. Сер.: Экономика. 2019. № 4. С. 29–36.

*Nida Parveen, Kannan Srikavi,
Karunakaran Tamilselvan, Uttam kumar bhuyan,
Raman guru Prasath
6th course Students. Specialty
31.05.01 general medicine
Scientific adviser:
Mabiala Gilbert,
Ph.D., Associate professor of the Department
of Economic theory
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

*Парвин Нуда
Каннан Срикави
Карунакаран Тамилсельван
Уттам Кумар Бхуян
Раман Гуру Прасат
Студенты 6 курса направления подготовки:
31.5.01 Лечебное дело
Научный руководитель:
к.э.н., доцент кафедры экономической теории
Мабиала Жильберт
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

RESOURCE ALLOCATION AND HEALTHCARE ECONOMICS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF SOCIETY

Introduction. As resources in health care are scarce, managers and clinicians must make difficult choices about what to fund and what not to fund. At the level of a regional health authority, limited approaches to aid decision makers in shifting resources across major service portfolios exist. A participatory action research project was conducted in the Calgary Health Region. Through five phases of action, including observation of senior management meetings, as well as two sets of one-on-one interviews and two focus groups, an approach to priority setting at the macro level within the health region was developed and implemented. The resulting macro level approach builds on the program budgeting and marginal analysis (PBMA) framework. Using a multi-disciplinary expert panel, about dollar 45M (CAN) was released for the 2002/03 fiscal year and made available for re-allocation to service growth areas and the deficit. Important qualitative themes from the managers and clinicians informed both process development and refinement. The approach developed here not only facilitated re-allocation of resources, but also drew in both clinicians and managers to work together on this challenging task. The approach is pragmatic, transparent and evidence based, and should have application elsewhere.

Background. When it comes to the allocation of scarce healthcare resources, decision makers are found to consider a plethora of factors and to apply several often-opposing decision criteria of which equity, fairness and effectiveness are the most prominent ones. Both empirically and normatively oriented researchers from various fields identify and characterize outcome-based allocation rules which should or do in fact underlay allocative decisions. In the health economic literature, a growing, concurrent concern for efficiency and equity in deciding on the allocation of healthcare resources has arisen but many more distributive norms are vividly discussed.

In our exploratory study, we shed more light on the acceptance of different allocation principles and typically assumed characteristics of allocation rules applied by laypersons. We distinguish between principles that are related to goals that should be reached by distributing like e.g. equity principles or the utilitarian principle, and properties of sequences of allocations chosen in sets of problems, like e.g. different monotonicity properties. More precisely, we used an

established questionnaire design to present a sequence of Annotation hypothetical allocation problems of scarce medical resources to participants. Student respondents in the role of a physician had to solve a fixed set of 16 allocation problems. In each situation participants had to distribute a given budget of treatment time among two hypothetical patients who differed with respect to initial health level and ability to benefit from treatment per unit time input, which can be interpreted as time-effectiveness. Subjects were also asked to note their deliberations.

Concerning the second level of our analysis, the set of situations contained pairs specifically constructed to test the fulfilment of three monotonicity axioms under *ceteris paribus* (c.p.) conditions. First, it has been suggested that variations of the amount of resources available for distribution should influence all individuals in the same direction. Therefore, we considered two hypotheses assuming unchanged initial health levels and time-effectiveness: Strong resource monotonicity: If the available amount increases (decreases), both patients c.p. receive more (less) treatment time. Weak resource monotonicity: If the available amount increases (decreases), both patients c.p. receive at least (at most) the same amount of treatment time as before. Second, severity of illness may be used as an additional criterion for setting priorities in health care. In our experiments, severity was changed by varying initial health levels keeping constant time-effectiveness and amounts of time available: Strong severity monotonicity: If the initial health level inclines (declines), a patient c.p. receives less (more) treatment time.

Weak severity monotonicity: If the initial health level inclines (declines), a patient c.p. receives at most (at least) as much treatment time as before. Contextual irrelevance of severity: The allocation of treatment time does not change if a health level change, c.p. In general, we use the expression “contextual irrelevance” to indicate that decisions do not change under variations of one specific dimension of the decision problem, c.p.

Third, respondents may react to a change in ability to benefit from treatment per unit time in situations where initial health levels and amounts of time available are constant. How respondents solve the trade-off between efficiency and equity may depend on the contextual parameters. Participants who in a certain context aspire to an efficient allocation should allocate less to a patient if time-effectiveness of her treatment decreases. In contrast, individuals who follow the goal of equality of gains should compensate patients for their decreasing effectiveness. Thus, opposing hypotheses emerged assuming constant initial health levels and amounts of time:

The questionnaire. The questionnaire is structured such as to facilitate investigating the validity of the different behavioural hypotheses. In total 16 different allocation problems were presented to each respondent. All hypothetical situations contained information on the amount of treatment time available (q) and individual characteristics of two different patients ($i = 1, 2$) who might benefit from the units of time received (t_i). In the introduction of the questionnaire (see Additional file 1) participants were informed that patients differed, first, with respect to their current health state (S_i), which was measured on a scale reaching from zero (i.e. “death”) to one hundred (i.e. “perfect health”), and, second, with regard to an effectiveness factor (e_i), which described their (constant) ability to benefit from each unit of treatment time. Based on these factors a linear “health production function” was assumed: $H_i = S_i + t_i \cdot e_i$.

The simple functional form should make it easier for respondents to understand the implications of different allocations and, in case they could not agree to any of the allocations offered, to make individual proposals. Since the present study intends to consider only a specific set of patients’ attributes it is explicitly stated that nothing is known about the causes of ill health and that patients are of the same age and have the same life expectancy. Furthermore, nothing is said about previous health levels, but it is pointed out that patients remain in the health status reached after treatment for the rest of their lives.

Analysis. Answers are analysed in four major steps. We start by looking at aggregate result. First, the investigation of the proportion of individuals answering in accordance with different allocation principles offers preliminary insights into the general acceptance of competing notions and effects of systematic variations. We apply Selten’s measure of predictive success which he developed to evaluate area predictions. The order preservation hypothesis can be interpreted as such an area prediction, since in each situation there are several allocations in accordance with it. For each situation, we calculate the area a as the share of allocations fulfilling the property relative to

all options offered. The hit rate r is defined by the frequency of individual answers in accordance with the property relative to the number of all answers given. The measure of predictive success, $m = r - a$, is an indicator for the quality of the prediction. In each situation, One-tailed Binomial tests are applied to evaluate whether m is significantly positive.

Second, we turn to individual decisions and pairwise comparisons of selected situations. The fulfilment of the resource, severity, and effectiveness monotonicity hypotheses is investigated by six, four, and two comparisons, respectively. Since the monotonicity hypotheses do not predict unique combinations of choices, but areas, we evaluate the quality of our hypotheses again by using Selten's measure of predictive success. Here the measure is applied to pairs of choices in specific pairs of situations that can be compared with respect to the monotonicity property under consideration. If for a given context, there are competing area theories, as there are two or three in our analysis of each monotonicity concept, according to Selten's analysis the one with the higher m is the better theory. Again, one-tailed Binomial tests are utilized to assess whether m is significantly different from zero.

Conclusions. The topic of this paper is related to equity in health within a country. Health policy decision makers in almost all developed countries must cope with the fact that the growing usefulness of healthcare technologies increases the demand for healthcare services such that scarcity becomes tangible. Criteria for priority setting and rationing of healthcare resources with respect to treatment of different types of diseases or patient groups are implicitly or explicitly made. This implies that priorities are realized by allocation decisions where medical resources are distributed. Independently of which institution may make these decisions in a publicly financed healthcare system, being it the group of medical doctors or a political decision, these criteria should be chosen transparently and discussed in society. Thus, public preferences play an important role in such a discourse.

REFERENCES

1. Kuzin S.I. Population aging: socio-economic aspect. Bulletin of the University. Social Technologies and Processes. 2018;3:137–143. DOI 10.26425/1816-4277-2018-3-137-143
2. Romanukha A.N. Socio-economic consequences of population aging. Scientific Bulletin of Kherson State University. Series: Economic Sciences. 2016;17(3):91-94
3. Gorbunova V.V. Population aging and its impact on the socio-economic development of modern Russian society. Scientific Review. Economic sciences. 2019;1:11–15. URL: <https://science-economy.ru/ru/article/view?id=989>
4. Goroshko N.V., Emelyanova E.K. Socio-demographic processes of modern Russia as an indicator of the market of geriatric services and social support for elderly citizens. Bulletin of Perm University. 2019;2:241–258
5. Shcherbakova E.M. The aging of the world's population according to UN estimates in 2019. Demoscope Weekly. 2019;837–838. URL: <http://demoscope.ru/weekly/2019/0837/barom01.php>
6. Iontsev V.A., Vorobyeva O.D. Demographic aging of the population: threats and new realities. Materials of the International scientific and practical conference held on 9.10.2020 within the framework of the X All-Russian NAUKA Science Festival (September-November 2020). Moscow: Publishing House "Econ-Inform", 2020. 121 p.

Фомичева А. Р., Гиндес Е.Г.

*магистр I курса направления подготовки
38.04.04 Государственное и
муниципальное управление
д. н. гос. упр., доцент кафедры
государственного и муниципального
управления
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Fomicheva A.R.,

1st year student

38.03.04 State and Municipal Administration

Gindes E.G.,

*Doctor of Science of Public Administration,
Assoc. Prof., Department of State and
Municipal Administration,
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

DIGITAL TRANSFORMATION OF PUBLIC ADMINISTRATION

Аннотация: рассмотрены основные проблемы и приоритеты цифровой трансформации государственного управления; определены возможности использования систем информационной поддержки принятия решений в сфере государственного управления.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровизация, государственное управление, цифровой офис.

Annotation: the main problems and priorities of digital transformation of public administration are considered; the possibilities of using information support systems for decision-making in the field of public administration are determined.

Keywords: digital transformation, digitalization, public administration, digital office.

Цифровизация становится доминирующим трендом и «новой парадигмой ускоренного экономического развития», затрагивая все больший объем различных видов взаимодействий и производственных отношений, изменяя структуру экономики, а также трансформируя менталитет и сознание людей. Накопленный опыт внутренней трансформации готов к масштабированию и применению в системе государственного управления. Современные международные экономические условия диктуют свои правила – конкурентоспособность экономической системы зависит от ряда факторов, среди которых одним из ключевых является степень развития инвестиционной среды вместе с технологиями цифровой экономики. Ключевую роль в данном аспекте играет государство, которое определяет инвестиционную политику, задает рамочные положения для регулирования экономики, определяет точки роста и поддерживает инновационное развитие всей системы цифровизации государства. Необходимо выделить ключевые направления деятельности России в данной сфере: улучшение инвестиционного климата; совершенствование законодательной базы в области цифровизации экономики и использования инвестиций; развитие новых видов цифровых активов; поддержка коллективного цифрового финансирования проектов; трансформация страховых финансовых услуг в цифровой среде; применение искусственного интеллекта в финансовой и инвестиционной среде.

Наряду с положительными последствиями, процесс цифровизации несет в себе и опасные тенденции влияние которых снизить должно государственное управление.

Возникают проблемы потери личной конфиденциальности, тотального отслеживания работодателями поведения своих сотрудников, поглощения ИИ значительной части рабочих мест, проблемы, связанные с характером рабочих мест, создаваемых в экономике, когда большинство сотрудников работают неполный рабочий день, без контракта, пособий по здоровью, часто с минимальной оплатой труда. Цифровизация, не учитывающая подобные проблемы, вряд ли ведет к повышению качества жизни. Поэтому с этой точки зрения правомерно говорить о контролируемой и грамотной цифровизации, учитывающей отрицательные последствия, способствующей балансу в сложных сетях «человек-цифра» [1].

При внедрении цифровых технологий, существуют проблемы, которые требуют регламентации и принятия решений по их устранению. Отметим основные проблемы цифровизации государственного управления: нормативное регулирование цифровизации, недостаточная согласованность процессов цифровизации на федеральном и региональном уровнях, проблема ведомственного принципа цифровизации; неподготовленность технологического оснащения и оборудования, недоступность цифровых технологий и услуг для граждан, низкий уровень современных цифровых компетенций и профессиональной квалификации государственных служащих; проблемы импортозамещения и информационной безопасности [2].

В настоящее время сложившаяся в стране экономическая ситуация обуславливает необходимость повышения эффективности деятельности органов государственного управления в сфере реализации национальных интересов и обеспечения национальной безопасности страны. Изменения в структуре рынков, новый уровень развития технологий и другие факторы, закономерно приводят к необходимости адаптации государственных структур к новым реалиям экономической среды с точки зрения системы управления и внутренней организации. В данном разрезе проявляются такие вызовы как: повышенные требования к компетенциям руководителя; несостоятельность системы принятия управленческих решений, если она не основана на глубоком анализе данных, в противном случае существенно повышается вероятность допущения критических ошибок в управлении; возрастающая потребность в высококвалифицированных специалистах, способных разрабатывать и реализовывать тактики решения принципиально новых прикладных задач с применением информационных технологий.

В этих условиях приоритеты цифровой трансформации деятельности органов государственного и муниципального управления должны учитывать следующие составляющие: работа с инновациями; управление на основе данных; цифровизация управленческих процессов; инфраструктура (цифровые технологии); расширение спектра цифровых инструментов, применяемых в современном офисе; цифровая культура и развитие компетенций. Эффективное взаимодействие всех участников цифровой трансформации: федеральных, региональных и муниципальных органов власти, бизнеса, научных и образовательных учреждений, структур гражданского общества предполагает взаимовыгодное сотрудничество на региональном и межрегиональном уровнях в процессах обмена опытом по освоению новых знаний и внедрению прорывных цифровых технологий, применению релевантных решений, способных обеспечить мультипликативный эффект в отношении показателей эффективности, однако требует последовательного выявления сфер деятельности, в которых отдача от цифровизации будет наибольшей, точного выбора конкретных технологий для внедрения, оценки рисков и объема необходимых ресурсов [3].

Специалисты цифровых команд должны обладать знаниями и компетенциями, необходимыми для процессного управления и управления изменениями при использовании цифровых технологий в государственном и муниципальном управлении. Ученые отмечают, что в этом могла бы помочь так называемая «цифровизация офиса», предполагающая использование современных возможностей и моделей применения базовых технологий, отвечающих специфическим запросам руководства информационных служб, пользователей и сотрудников IT-отделений. Инициативы по созданию «цифрового офиса» в системе органов государственного и муниципального управления могут кардинально изменить все уровни работы структурных подразделений, предоставляя широкий перечень возможностей:

сотрудникам, которые смогут воспользоваться более совершенными механизмами поддержки совместной работы [3].

Для обеспечения конкурентоспособности России в долгосрочной перспективе также должна быть создана такая система государственного управления, которая станет технологической и нормативной основой будущего развития. Роль такой основы может выполнять цифровая платформа – качественно новая система организации и исполнения функций органов государственной власти РФ, построенная на базе интегрированных и цифровизированных процессов и перспективных технологий (единой системы сбора и хранения данных, цифровой инфраструктуры, автоматизированного принятия решений и т.д.). В основе современных систем информационной поддержки принятия решений в сфере государственного управления должна лежать облачная инфраструктура с гибким веб-доступом. Используемые технологии должны предоставлять возможности учета и анализа успешности принятия решений на каждом его этапе с последующей автоадаптацией лежащих в основе алгоритмов процессов и данных. Это особенно актуально для систем, связанных с принятием решений в условиях неопределенности (нечеткости), таких как, например, выявление и анализ потенциальных рисков и угроз. В систему госуправления такие технологии предлагается внедрять в три этапа. Первый этап предполагает разработку отдельных подсистем, ориентированных на информационную поддержку ключевых задач управления в сфере экономики, безопасности, качества жизни, образования, здравоохранения, культуры, экологии и т. п. На втором этапе следует расширить число приложений за счет подключения структур федеральных органов исполнительной власти, а также органов муниципального управления. На третьем этапе должна быть разработана глобальная аналитическая система управления экономическим ростом, интегрирующая в себе информацию различных подсистем [4]. При реализации проектов по разработке, внедрению и развитию таких систем необходимо дополнительно провести исследование с целью конкретизации выбираемых платформ, сервисов и технологий.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Скворцова Е. Е. Взаимосвязь цифровизации и качества жизни: измерение и интерпретация // Народонаселение. – 2021. – Т. 24. – № 2. – С. 66-75.
2. Скидан А. В., Чипига Ю. А., Исюк А. А. Цифровизация как фактор повышения результативности государственного управления: проблемы и направления развития // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2021. – №1 – С. 71-76 URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=44890124>
3. Уварова Г. Г. Тренды цифровой трансформации деятельности органов государственного управления // Государственное и муниципальное управление. Ученые записки. – 2021. – № 4. – С. 60-64. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trendy-tsifrovoy-transformatsii-deyatelnosti-organov-gosudarstvennogo-upravleniya> (дата обращения 18.10.2022).
4. Кузнецов Н. В. Лесных Ю. Г. Цифровизация информационной поддержки принятия решений в сфере государственного управления // Общество: политика, экономика, право. – 2020. – №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovizatsiya-informatsionnoy-podderzhki-prinyatiya-resheniy-v-sfere-gosudarstvennogo-upravleniya-1> (дата обращения 18.10.2022)

Фролов А.В.

студент 2 курса направления
43.03.02 Туризм

Научный руководитель:

к. э. н., доцент кафедры экономической теории
Романюк Е.В.

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

Frolov A. V.,

2nd year student of the direction
43.03.02 Tourism

Scientific adviser:

Romanyuk E. V.

Ph.D., Associate Professor
of Economic Theory Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ

DIGITAL TRANSFORMATIONS IN INTERNATIONAL RELATIONS

Аннотация: в статье рассмотрен процесс взаимодействия цифровых ресурсов и технологий с инструментами международных отношений и дипломатии в современном мире. Представлены способы функционирования цифровой экономики в рамках политической системы Российской Федерации. Сделано заключение о необходимости дальнейшей информационной работы конкретных разделов экономической и политической сфер российского и мирового общества и продемонстрированы результаты многостороннего обмена соответствующими методиками и совокупностями между собой.

Ключевые слова: международные отношения, цифровые технологии, многосторонняя дипломатия, трансформация общества.

Annotation: the article examines the process of interaction of digital resources and technologies with the tools of international relations and diplomacy in the modern world. The ways of functioning of the digital economy within the framework of the political system of the Russian Federation are presented. The conclusion is made about the need for further information work of specific sections of the economic and political spheres of Russian and world society and the results of the multilateral exchange of relevant methods and aggregates among themselves are demonstrated.

Keywords: international relations, digital technologies, multilateral diplomacy, transformation of society.

Итак, перед тем, как мы будем говорить о влиянии цифровых трансформаций на сферы многосторонней дипломатии и международных отношений, необходимо иметь чёткое понимание самого слова – трансформация.

Нужно отметить, что современное общество имеет тенденцию непостоянства и стремления к обновлениям, и именно поэтому можно назвать сегодняшний мир временем перемен, которые заставляют нас – общество, соответствовать сегодняшним нормам, порядкам и стандартам. Но когда мы об этом говорим, возникают два вопроса: «Кто является автором доктрины совершенствования мира?» и «В каком направлении мы движемся?». Если объединить два вопроса и сказать проще, то можно сформулировать так – «Прогресс или регресс?».

Мы попробуем ответить на какой-нибудь из этих вопросов, в рамках рассматриваемой мною темы «Трансформации в современных международных отношениях» и для этого я хочу представить своё определение термина «Трансформация». Это плавный или же радикальный переход с одного уровня на другой, сопровождающийся реформированием определённой системы, путём поиска более эффективных способов и механизмов взаимодействия, которые соответствующим образом развивают ту или иную систему, не противоречащую переформатированному по новым лекалам обществу.

Рассуждая на тему взаимосвязи международных отношений и цифровых трансформаций нужно, в первую очередь, упомянуть возможность ведения многосторонних межгосударственных консультаций и переговоров в онлайн-формате. Такой способ стал актуален в политической сфере после начала эпидемии коронавируса. Причинами, по которым мировые лидеры решили проводить видео-встречи, конференции и другие мероприятия стали, в первую очередь, соображения медицинской безопасности, так как вирус, что поразил весь мир стал распространяться с невероятной скоростью и вышесказанный способ стал вынужденной мерой, оградившей политиков и дипломатов друг от друга в целях сохранения стабильности их собственного здоровья. Сложившаяся на тот момент международная ситуация предполагала сплочение государств и народов в борьбе с общим врагом и создание плана совместных действий по борьбе с коронавирусной инфекцией. Однако эта идея, неоднократно предлагаемая Президентом Российской Федерации – В.В. Путиным была отвергнута, а возможно, игнорировалась в принципе. Всё из-за того, что многие государства мира, в частности, страны Запада стремились: показать свою независимость от России, что видно и сейчас, не могли отказаться от скрытых ко всем, но открытых к себе неокOLONиальных амбиций и видели в нашей стране конкурента, соперника, который, по их мнению, стремился к доминированию на мировой арене в статусе гегемона.

Стало ясно, что в борьбе с общим врагом на нашей планете, в данном случае, коронавирусной инфекцией, России пришлось рассчитывать лишь на себя, и использовать собственные ресурсы, а также возможности для выведения нашей страны на определённый уровень медицинского блага и в итоге добиваться стабильности, путём внутригосударственного сплочения во имя нашей страны. В связи с этим, нужно задать вопросы – «Какую роль сыграли цифровые трансформации в международных отношениях в данной ситуации?» и «К какому выводу пришла Россия принимая международный онлайн-формат общения с точки зрения, как государства?»

Если мы говорим о трансформациях в политической сфере общества, то мне бы хотелось затронуть ещё один раздел в рамках моей темы, содержащий в себе три вопроса, касаемо развития Организации Объединённых Наций. На недавно прошедшей 77-й сессии Генеральной Ассамблеи ООН, на которой в составе российской делегации присутствовала официальной представитель МИД России – Мария Захарова, было дано интервью с её участием, где была затронута тема текущего и будущего развития Организации Объединённых Наций и в связи с этим было задано два вопроса: «Какова роль организации в XXI-м веке?» и «Будет ли её реформирование?». [2]

В том случае, если мы говорим о реформах в ООН, то нужно задаться ещё одним вопросом – «Как будет трансформироваться в современный многополярный мир и эпоху цифровизации Организация Объединённых Наций?»

Генеральный секретарь ООН – Антониу Гуттериш, говоря о цифровом сотрудничестве в организации, сделал следующий вывод - «Цифровые технологии могут способствовать повышению эффективности миротворческих усилий Организации Объединённых Наций на глобальном уровне, в том числе в плане обеспечения охраны и безопасности миротворцев». [1]

Безусловно, участие цифровых структур в ООН поспособствовало бы, в первую очередь, инновационной миротворческой деятельности, основанной на фактических данных и обеспеченной технологиями. В данном случае прослеживается чёткая и неразрывная связь между цифровыми механизмами, обеспечивающими международную структуру достоверными данными, которая в дальнейшем, способствует распространению этой

информации мировому сообществу, а также обеспечивает кибербезопасность между СМИ и в итоге предоставляет неопровержимую информацию о мировых событиях, и, главное – позволяет отличить правду от лжи.

На сегодняшний день ООН всё чаще стала нарушать собственные принципы и пересматривать полученные данные по одной причине – утрата самостоятельности организации. Вслед за этим нарушается одно из звеньев представленной выше цепочки – это достоверность данных, которые намеренно искажаются сотрудниками ООН и в откорректированном виде предоставляются миру, что разрушает уровень доверия, сначала, между организацией и её членами, затем государствами и их народами, что приводит к глобальному кризису, который приобретает циклический регресс. То есть, за недоверием к политике, следует недоверие к экономике и СМИ и в итоге граждане требуют правды от их государственных лидеров и, если не добиваются этого, то решаются, сначала, на частные собрания потом на публичные митинги, затем демонстрации и шествия, которые с высокой долей вероятности рискуют перейти в революцию, способную перерасти из локального характера в глобальный.

Вывод из этих рассуждений можно сделать следующий – те, кто владеют информацией, охватывают мир, а те, кто владеют цифровыми технологиями, охватывают как информаторов, так и мировое сообщество, которое каждый день получает определённые данные.

На мой взгляд, главная реформа, стоящая перед ООН – это реконструкция уровня доверия внутри организации и стремление восстановления роли миротворца, а также сопротивление любым попыткам изменить собственные принципы и развернуть линию движения организации в чью-либо сторону с целью осуществления иных интересов.

В эпоху цифровизации, ООН играет, возможно, более значительную роль, чем когда-либо до этого, так как с учётом новых технологий скорость получения информации возросла, а значит, повысились шансы предотвратить множество трагедий и бедствий на нашей планете, и именно поэтому необходимо уметь отличать истинные данные от многочисленных фейков, которые распространяются недоброжелателями с целью создания информационного хаоса в мире, а также не поддаваться забвению собственные задачи, потому что поиск компромисса с целью достижения сторонних интересов – это предательство принципов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегия цифровой трансформации операций Организации Объединённых Наций по поддержанию мира. Электронный ресурс – <https://peacekeeping.un.org/ru/strategy-digital-transformation-of-un-peacekeeping>

2. Мария Захарова. Генассамблея ООН. Электронный ресурс – <https://rutube.ru/video/c751955b60de5cc11db4a683c0fe668d/>

Халилов Д.А.

*студент 1 курса направления подготовки
Адаптивная физическая культура*

Научный руководитель:

Волошин А.И.

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

Halilov D.A.,

*1st year student,
adaptive physical education*

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*Ph.D., Associate Professor
of Economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННЫЙ МИР

THE IMPACT OF DIGITALIZATION ON THE MODERN WORLD

Аннотация: Современное общество стало свидетелем такого явления, как внедрение информационных технологий в социальную жизнь дома. Возможности и удобства, предлагаемые в этой сфере, создают объективные предпосылки для использования информационных технологий для образования, работы и отдыха. В данной статье рассматриваются особенности и примеры использования информационных технологий и их влияние на жизнь человека.

Ключевые слова: информационные технологии, интернет, социальные сети, интернет-сайты, развитие.

Annotation: Modern society has witnessed such a phenomenon as the introduction of information technology into the social life of the home. The opportunities and amenities offered in this area create objective prerequisites for the use of information technology for education, work and recreation. This article discusses the features and examples of the use of information technologies and their impact on human life.

Keyword: information technology, internet, social networks, internet sites, development.

В последние годы наблюдается стремительное развитие информационных технологий. Были созданы различные интернет-платформы, социальные сети и различные коммуникационные платформы. Люди разных возрастов и социального положения участвуют в социальных сетях по разным причинам, включая общение, развлечения, знакомства и личную выгоду. Современные информационные технологии обеспечивают доступ к широкому спектру развлечений, включая музыку, игры и видео. Они удовлетворяют разнообразные потребности людей, что является причиной их популярности и спроса на них.

Современные информационные технологии обеспечивают доступ к широкому спектру полезной информации по ремонту, приготовлению пищи, уборке, уходу за детьми, взаимоотношениям и многому другому. Они предлагают большие возможности для самореализации и личного творчества. Они оказывают большое влияние на людей и являются эффективным средством формирования общественного мнения.

Различные платформы для видеоконференций, такие как Zoom, Discord, Skype и Microsoft Teams, играют очень важную роль в жизни современной молодежи. Они также

могут быть реализованы для целей дистанционного обучения. С помощью этих платформ проводятся онлайн-уроки и вебинары на самые разные темы. Например, изучение иностранного языка больше не является проблемой. С помощью онлайн-конференций можно брать уроки иностранного языка непосредственно у носителей языка. Больше нет необходимости ехать в конкретную страну, чтобы испытать общение с иностранцем – достаточно Интернета.

В ходе развития информационных технологий стало доступно множество инструментов, одним из которых является онлайн-библиотека. До недавнего времени книги покупали в магазинах или читали в публичных библиотеках. Электронные библиотеки буквально перевернули мир широкого читателя. Теперь не нужно платить за книги, и за пользование библиотекой тоже, а за сохранность книги можно не беспокоиться, ее нельзя испортить, в отличие от бумажной версии. Электронные библиотеки позволяют получить доступ к интересующим вас книгам, не выходя из дома. Специальные программы в онлайн-библиотеках позволяют переводить различные иностранные издания, что также облегчает работу. В этом отношении возможности онлайн-площадок безграничны.

Социальные медиа – это отрасль информационных технологий. Социальные сети не пользовались бы таким большим спросом, если бы не предлагали возможности для удовлетворения потребности современного человека в самовыражении. Люди в массовом обществе становятся все более одинокими и однообразными в жизни, включенными в сложную систему унифицированного образования, общения, путешествий и товаров массового производства. Желание вырваться из этого однообразия порождает потребность в самовыражении, желание быть услышанным, стремление передать информацию о себе и показать свой образ другим [1].

Современные информационные технологии можно сравнить с огромным "полем" для человеческой деятельности. Многие люди собираются в таком большом "месте", и любая информация может быть легко передана многим людям. Например, можно открыть свое дело и привлечь много клиентов. Такие интернет-платформы, как Instagram, в настоящее время являются одной из самых перспективных социальных платформ для продвижения бизнеса. На Instagram визуальный контент может быть опубликован и потреблен, и пользователи воспринимают его в десятки тысяч раз быстрее, чем текстовый контент воспринимается со скоростью, в десятки тысяч раз превышающей скорость восприятия текстового контента.

Блоги нужны не только для личной жизни, но и для создания интернет-магазинов. В эпоху пандемий интернет-магазины приобретают огромное значение. Преимущество этого типа покупки заключается в том, что покупателю в Интернете нужно только выбрать товар, оплатить его и принять доставку (в настоящее время бесконтактную). Больше нет необходимости выходить из дома, чтобы отправиться за покупками. Они могут забыть об очередях на кассе и переполненных магазинах, сравнить несколько товаров по характеристикам и цене и сделать убедительный выбор.

Некоторые люди также утверждают, что Интернет значительно снижает вероятность покупки ненужных вещей. На вас никто не давит, а в интернет-магазинах проводятся закрытые акции и распродажи, которых нет в офлайне. В результате цены в офлайне и в интернете обычно сильно отличаются. Еще одним преимуществом онлайн-покупок является то, что в интернет-магазинах представлено гораздо больше товаров, чем в традиционных магазинах. Интернет-магазины – это лишь один из способов зарабатывания денег с помощью информационных технологий. Администраторы групп, модераторы, копирайтеры и дизайнеры – не единственные востребованные сегодня профессии. Теперь вы можете превратить свое время, проведенное в Интернете, в прибыль. Это может быть как второстепенный, так и основной доход. Современные информационные технологии всегда полезны, если их правильно использовать.

Мы часто убеждались, что лучше оставаться дома, особенно в период карантина, чтобы избежать риска заболеть. Однако, чтобы максимально использовать время карантина, на сайтах и в социальных сетях были разработаны онлайн-программы, такие как виртуальные выставки, онлайн-мастер-классы, акции и киноклубы, позволяющие людям разнообразить свой ежедневный культурный досуг, оставаясь дома. Можно совершить виртуальный тур по

залам Эрмитажа. Программа представляет карту трехэтажного здания и позволяет посетителям посетить практически любую выставку по своему выбору. Каждый тур сопровождается подробными комментариями, а превосходное качество изображения позволяет посетителям запечатлеть все детали экспонатов. Например, в марте 2020 года музей-заповедник в Царицыно перевел свою деятельность в виртуальный формат. Он представляет программу лекций и экскурсий для взрослых и детей, где дети могут посмотреть анимационные фильмы об истории Царицыно и послушать сказки. Они также смогут совершить виртуальный тур по центру ВДНХ "Аэрокосмический", узнать удивительные факты о полете первого советского космонавта, услышать о строительстве орбитальной станции, первых скафандрах и космических кораблях. Любители музыки и театра могут посетить Московскую консерваторию музыки, Филармонию Московской консерватории, Филармонию Московской консерватории имени Д. Д. Шостаковича и Московский государственный университет. Доступны прямые трансляции выступлений Санкт-Петербургского филармонического оркестра, Московского филармонического оркестра, Мариинского и Большого театров, а все концерты доступны в архивах. Во время карантина многие музыканты также выступали в прямом эфире на Instagram [2].

Все это стало возможным благодаря развитию информационных технологий. Прогресс не остановился. И новые открытия в области информационных технологий могут произойти в ближайшее время.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Асанов А.Ж., Есмаганбет М.Г. Информационные технологии в образовательном процессе // НИР/S&R. 2021. №1 (5). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-v-obrazovatelnom-protssesse-4> (дата обращения: 13.05.2021).
2. Кащеев О. В., Головки В. Я. Социальная сеть Instagram как часть культуры общества // Вестник славянских культур. 2019. Т. 52. С. 83–91. (дата обращения: 13.05.2021).

Халилова А.Р.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

Волошин А.И.

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

Halilova A.R.,

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*Ph.D., Associate Professor
of Economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

THE IMPACT OF HUMAN CAPITAL ON THE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В статье рассматривается понятие человеческого капитала, его формирование, накопление и влияние на экономику страны. Выявление необходимости формирования креативного человеческого капитала.

Ключевые слова: Человеческий капитал, креативный человеческий капитал, экономический рост.

Annotation: The article discusses the concept of human capital, its formation, accumulation and impact on the country's economy. Identification of the need for the formation of creative human capital.

Keyword: Human capital, creative human capital, economic growth.

Человек является богатством любого государства, чтобы это богатство сохранять и приумножать необходим стабильный экономический рост. В современной России, это возможно при условии увеличения финансовых вложений в такие направления как качество рабочей силы, человеческий капитал, здравоохранение, культура, инфраструктура, военно-оборонный комплекс, сфера IT-технологий. Также необходимо постоянно развивать материальные ценности, духовные и интеллектуальные возможности человека, накапливать человеческий капитал. Инвестиции в данном направлении становятся очень важной задачей страны и являются основным приоритетом.

В настоящее время, обусловленное сплошными санкциями и запретами, человеческий капитал, как ценнейший ресурс представляет особую значимость для экономического развития. От эффективности роста элементов структуры человеческого капитала, его наполнения, зависит динамика экономики, ее перспективы.

По мнению, лауреата Нобелевской премии 1992 года, экономиста Гэри Беккера, понятие человеческий капитал - это комплекс знаний и навыков, воплощенных в человеке, которые особенно влияют на производительность труда и способность применять новые умения, мотивацию, осваивать и внедрять усовершенствованные технологии, инновационные методы.

Чем больше потенциальный ресурс, которым обладает каждый индивид, тем выше интеллектуальность всего государства, тем динамичнее темпы социально-экономического развития, тем шире значимость возможностей общества. Одной из главных целей, проводимых в нашей стране реформенных преобразований, является восстановление качественного устойчивого человеческого капитала.

Для стремительного прорыва в научно-техническом направлении, в нашей стране необходимо создание и накопление первоначального стартового человеческого капитала. В новых, современных условиях одним из основополагающих факторов производительности труда, внедрения инноваций становится креативный потенциал человеческого капитала. Это обусловлено тем, что на роль доминирующего значения экономического совершенствования выходят динамические творческие способности персонала, которыми он обладает и которые он реализует. Креативность – это особая совокупность уникальных навыков, которые характеризуют человека как особо ценный ресурс в экономическом развитии. Креативность – основной метод интеллектуального труда, нацеленного на выполнение важной, оригинальной работы и предполагающего развитие в индивиде таких когнитивных способностей, как метафорическое мышление, синтез, творческий подход к решению задач и дивергентное мышление.

Креативная сущность человеческого капитала нашла свое отображение в философской концептуализации, определяющей человеческий капитал в наиболее общепринятых понятиях «сознание – интеллект – знание».

В Российской Федерации развитие человеческого потенциала на должном уровне в общемировом пространстве предполагает, в первую очередь, создание улучшенных и благоприятных условий для полноценного развития способностей каждой личности с одновременным улучшением качества социальной среды, а также повышение конкурентоспособности человеческого капитала и сопровождающих его факторов.

Экономический рост в данный момент зависит от степени формирования человеческого капитала, который представляет собой процесс расширения знаний, навыков и возможностей населения.

Формирование человеческого капитала принимает различные виды, формы и проходит через целый спектр этапов жизненного цикла человека.

Каждое поколение формирует свой человеческий капитал с нуля, начиная с того момента, когда родители своим желанием и решением определили исход рождения малыша.

Человеческий капитал формируется в постоянном длительном и непрерывном процессе, в основном от пятнадцати до двадцати пяти лет. Оптимизация сочетания текущих процессов, таких как образование и трудоустройство, безусловно сопровождающаяся с инвестициями в личностное становление, развитие творческого и продуктивного ресурсов, позволяет человеку достигать своего наивысшего потенциала. Комплексная совокупность всех мотиваторов способствует благоприятному уровню жизни населения всей страны в течение нескольких поколений.

Основой при формировании человеческого капитала является приобретение новых знаний и навыков, которые возможно получить при наличии качественного и доступного образования. Образование является важным инструментом, способствующим повышению уровня жизни людей и осуществлению ими своих гражданских прав и обязанностей. Благодаря образованию жизнь человека становится богаче и насыщеннее, в нем развиваются познавательные и социальные качества. Процесс накопления человеческого капитала представляет собой инвестиции в образование и профессиональную подготовку, в тоже время у пожилых работников, в силу их возраста наблюдается очень низкая мотивация к профессиональной подготовке (переподготовке).

Только с помощью более высокого уровня образования возможно увеличить продуктивность качеств трудовых ресурсов и их навыков. В повседневной жизни мы часто замечаем такую тенденцию, что специалисты с высшим образованием являются более производительными и исполнительными, чем лица, имеющие среднее образование, а работники со средним образованием – более продуктивны, чем лица с начальным

образованием и рабочие с начальным образованием более продуктивны, чем те, кто не имеет образования.

Образованные люди обладают более высокими навыками и способностями для эффективного выполнения своей работы, располагают более широким арсеналом знаний и спектром средств для решения особо важных задач и преодоления трудностей. Они также лучше подходят для выполнения более сложной работы, за которую соответственно получают более высокую заработную плату.

Хорошие знания и навыки, воплощенные в человека непосредственно связаны с состоянием его здоровья. Здоровый человек - здоровая нация. Общественная политика в области здравоохранения является ключом к эффективному формированию человеческого капитала. Благодаря доступности к бесплатной медицинской помощи, регулярным возрастным диспансеризациям, вакцинированию и правильному питанию, значительно увеличиваются показатели работоспособности населения. В нашей стране, несмотря на ограничительные меры, связанные с коронавирусными мероприятиями в 2021-2022 годах наблюдается прирост статистических показателей по продолжительности жизни граждан [1].

У общества появляется возможность дольше и выгоднее использовать опыт и мастерство людей, которые выполняют свою работу более продуктивно и результативно. Важной особенностью процесса формирования человеческого капитала является то, что продолжительность жизни делает приобретение человеческого капитала относительно более привлекательной для людей любого уровня способностей.

Степень накопления человеческого капитала зависит от страны и региона проживания его носителя. Креативный человеческий капитал может накапливаться до выхода человека на пенсию, но за некоторое время до наступления пенсионного возраста накопление человеческого капитала эндогенно стремится к нулю.

В результате совершенствования человеческого капитала в социальных сферах нашего общества, и прежде всего в пенсионной системе Российской Федерации, системах образования и здравоохранения, жилищно-коммунальной и системе информационных технологий, наблюдается тенденция инновационного развития и накопления креативного человеческого капитала, через реализацию следующих финансово-экономических инструментов:

- повышение доступности жилья для граждан через механизмы ипотеки («Семейная», «Сельская», «Военная», «Дальневосточная», «Для многодетных семей», «Для молодой семьи»), содействие использованию финансовых инструментов для стимулирования развития жилищного рынка в целом по регионам с помощью жилищных программ («Земский доктор», «Земский учитель», «Дальневосточный гектар»);

- повышение рождаемости посредством «Материнского капитала», меры государственной поддержки российских семей, воспитывающих детей;

- расширение возможностей для использования населением образовательных кредитов на льготных условиях, возможность оплаты за обучение с помощью привлечения средств «Материнского капитала»;

- повышение информационной прозрачности и открытости рынка потребительского кредитования, в том числе с помощью мобильных приложений и ресурсов сети Интернет;

- взаимодействие с органами, предоставляющими государственные и муниципальные услуги, путем создания портала «Государственных услуг Российской Федерации» и открытие в каждом субъекте «Многофункциональных центров предоставления государственных и муниципальных услуг»;

- содействие повышению уровня защищенности качества жизни и личного благосостояния граждан посредством страхования жизни и имущества;

- содействие развитию механизмов дополнительного пенсионного страхования [2].

Формирование и накопление человеческого капитала являются основами экономической политики государства с целью приумножения благосостояния и благополучия его жителей. Бесплатные государственные формы образования - это одно из важнейших средств при формировании человеческого капитала среди населения с низким уровнем дохода. Человек с малым достатком, не имеющий доступа к физическим и финансовым ресурсам,

обладающий при этом богатым человеческим капиталом, приобретает возможность зарабатывать, влиять на уровень и качество жизни [3].

Чтобы развивать человеческий капитал необходимо создавать комфортные и благоприятные условия для жизни в стране: увеличивать доходы, строить дороги, благоустраивать дворы и придомовые территории, предоставлять современные медицинские и образовательные услуги, окультуривать население.

Всегда нужно помнить, что креативность – это особая черта человеческого осознанного мышления и развитого интеллекта, а также крайне развитое воображение. Креативность требует от человека конкретных инноваций. С помощью креативного человеческого ресурса необходима перезагрузка экономики и производственных мощностей, оптимизация производственного процесса, снижение издержек и отрицательных экономических эффектов. В настоящее время потребность в биологическом человеческом интеллекте в совокупности с его талантом очень велика, а потребность в тяжелом человеческом труде имеет неуклонно отрицательную динамику, что объясняется автоматизацией всего производственного процесса.

Россия обладает значительными конкурентными преимуществами в базовых отраслях промышленности, транспорта, строительства, аграрного сектора, нефтедобычи, оборонно-военного комплекса. Именно в этих направлениях приоритетно развитие человеческого капитала, что позволит, в ближайшем будущем увеличить и преумножить доходы страны.

В условиях глобальной конкуренции, интенсивность технологического обновления всех базовых секторов экономики, опирающаяся на новейшие информационные нано- и биотехнологии, является важнейшим символом успеха в инновационном социально-ориентированном развитии страны.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жалбэ С.В. Влияние креативного потенциала человеческого капитала на процесс инноватизации российской экономики. Вестник экономики, права и социологии. №4. 2014. – С.50-53.
2. Носкова К.А. Формирование, накопление и развитие человеческого капитала. – Электронный научно-практический журнал «Гуманитарные научные исследования». 2016. - С.72-76.
3. Попиков А. А. Креативный человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики страны. – Власть.

Харачих Д.В.

студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия

Научный руководитель:

Волошин А.И.

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

Kharachikh D.V.,

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

Ph.D., Associate Professor
of Economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL

Аннотация: Рассмотрены теоретические подходы формирования и развития человеческого капитала. Проанализировано функционирование человеческого капитала в социально-экономической системе, а также влияние развития человеческого капитала на инновационное развитие организации в контексте современных условиях рыночной экономики.

Ключевые слова: человеческий капитал, инвестиции, накопление.

Annotation: Theoretical approaches to the formation and development of human capital are considered. The functioning of human capital in the socio-economic system, as well as the impact of the development of human capital on the innovative development of an organization in the context of modern conditions of a market economy, is analyzed.

Keyword: human capital, investment, accumulation.

Человеческий капитал: способности и навыки человека, которые могут стать источником дохода для человека, организации или государства. Он похож на физический капитал, который дает своему владельцу профессию, статус и доход. Таким образом, первоначальный человеческий капитал, проявляющийся в виде врожденных способностей (анатомо – физиологических качеств), может быть значительно увеличен за счет инвестиций в него.

Характерной особенностью человеческого капитала является то, что он неотделим от его носителей. Например, в случае "обычного" капитала на рынке существует два типа цен. Во-первых, за его активы, а во-вторых, за поток услуг, которые он предоставляет (оборудование издания можно купить или арендовать). Человеческий капитал можно только арендовать (нанять работника), а сам человек не может быть предметом торговли. В результате существует только одна цена – плата за "аренду" человеческого капитала. Во всех других отношениях человеческий капитал – это тоже самое, что и физический капитал, благо, которое может использоваться бесконечно, но имеет ограниченный срок службы.

Формирование человеческого капитала в условиях современной рыночной экономики приобрело новые характеристики, а именно.

1) непрерывность обучения и неразрывная связь между образованием и производственной деятельностью человека (в течение всего периода труда).

2) Способность творчески использовать накопленные знания и навыки.

3) Развитие инновационной экономики определяет требования к элементам непрерывного образования и творчества не только для отдельных работников, но и для всей группы предприятий, компаний и организаций.

Процесс формирования человеческого капитала занимает время (15 - 25 лет) и часто приводит к повышению уровня жизни в течение нескольких поколений. Формирование человеческого капитала может быть достигнуто путем использования таких мер политики, как здравоохранение, образование, культура и обучение.

Основными участниками формирования человеческого капитала, создающего экономику знаний, является сфера культуры, что обусловлено следующими обстоятельствами:

- переход к инновационному развитию экономики требует более высоких профессиональных требований к человеческим ресурсам, включая более высокий уровень интеллектуального и культурного развития. Это возможно только в культурной среде, где могут быть реализованы цели и моральные ориентиры общественного развития;

- по мере развития личности возрастает потребность в культурно-творческом самовыражении и освоении культурных и духовных ценностей, накопленных обществом. Удовлетворение этих потребностей будет способствовать развитию рынков услуг в культурном секторе.

Факторы развития человеческого капитала включают следующие комбинации индивидуальной и производственной деятельности:

- сочетание врожденных способностей и физической энергии, полученной в процессе обучения и жизнедеятельности, с их востребованностью в производстве и последующим оптимальным расходованием;

- совокупность знаний и опыта, используемых индивидами в сфере общественного воспроизводства, сопровождающаяся повышением производительности труда и эффективности производства;

- запас знаний, способностей и навыков накапливается благодаря благоприятному сочетанию производственной деятельности и соответствующей мотивации работников.

- Увеличение личного дохода связано с воспроизводством человеческого капитала в широком смысле (дополнительное образование и профессиональная переподготовка reinvestируются в производственную деятельность);

- увеличение личного дохода владельцев человеческого капитала вызывает экономический рост в стране – это характерно для влияния человеческого капитала на экономический рост.

Навыки и опыт, которыми обладают люди, позволяют им принимать обоснованные решения в области прав человека – таково влияние потребностей в безопасности на развитие человеческого капитала. Обдуманное и рациональное решение большинства людей создают в обществе атмосферу безопасности.

Повышение индивидуальной производительности позволяет людям выполнять работу, имеющую большую социальную ценность – это влияние социальной мотивации на развитие человеческого капитала.

Когда новые идеи и научные разработки реализуются на практике, растет уважение к тем, кто их предложил и внедрил. Это влияние мотива уважения на развитие человеческого капитала.

Накопление человеческого капитала предшествует экономическому росту и является его основой. Процесс накопления человеческого капитала – это инвестиции в образование и обучение. Инвестиции в образование – это инструмент, который влияет на трудовые доходы людей в течение всей жизни. Степень накопления человеческого капитала зависит от культуры, страны и региона проживания носителей человеческого капитала. Человеческий капитал может накапливаться вплоть до пенсионного возраста. Накопление человеческого капитала является эндогенным и реагирует на стимулы, связанные с изменениями в

технологических знаниях. Накопление человеческого капитала, как правило, эндогенно и равно нулю, в какой-то момент до выхода на пенсию. Пожилые люди менее мотивированы к тренировкам (переподготовке).

Развитые страны имеют финансовые ресурсы для инвестирования в накопление человеческого капитала. В менее развитых странах производительность труда очень низкая. Чтобы увеличить этот потенциал, необходимо развивать человеческий капитал. Формирование человеческого капитала в развивающихся странах происходит через предоставление государственных услуг по внедрению новых способов производства и создание систем образования.

Человеческий капитал развивается благодаря созданию комфортных условий жизни, таких как рост доходов, ухоженные дороги, ухоженные сады, современные услуги здравоохранения и образования, культурная среда.

Таким образом, формирование человеческого капитала начинается до того, как люди начинают работать, и продолжается в течение значительного периода времени. В процессе формирования человеческого капитала возникает значительное количество препятствий, которые преодолеваются или обходятся, тем самым предприятия могут улучшить свою конкурентную позицию и повысить прибыль. Формирование и использование человеческого капитала в современных функциональных условиях способствует формированию человеческого капитала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Иванцевич Дж. М. Человеческие ресурсы управления: основы управления персоналом / Дж.М.Иванцевич, А. А. Лобанов. — М.: Изд-во Дело, 2019. — 304 с.
2. Каменских Е.А. Концептуализация формирования человеческого капитала в социально-экономической системе региона // Научные сообщения. Экономика и управление № 5 – 2018г. С. 102-110.

Хойна М.Н.

*магистр 2 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*

Hoyna M.N.,

*undergraduate 2st year of study,
38.04.03 «Personnel Management»*

Scientific advisor:

Domozhilkina Zh.V.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

IMPROVEMENT OF THE STAFF ADAPTATION SYSTEM IN THE ORGANIZATION

Аннотация: в статье рассмотрена сущность адаптации персонала в организации, выделены методы адаптации для понимания новыми сотрудниками особенности управления различными процессами и процедурами в компании, а также указана необходимость использования CRM-систем для упрощения процедуры адаптации в современных условиях.

Ключевые слова: адаптация персонала, методы адаптации, наставничество, CRM-системы.

Annotation: the article considers the essence of personnel adaptation in an organization, highlights adaptation methods for understanding the features of managing various processes and procedures in a company, and also indicates the need to use CRM systems to simplify the adaptation procedure in modern conditions.

Keyword: adaptation of personnel, methods of adaptation, mentoring, CRM-systems.

В настоящее время одним из актуальных аспектов работы в сфере управления персоналом является реализация эффективной адаптации сотрудников, их вовлечение в деятельность компании и создание для них благоприятных условий работы. В соответствии с чем, необходимо систематически совершенствовать систему адаптации персонала в организации для поддержания ее конкурентоспособности на рынке.

Адаптация персонала – это процесс приспособления сотрудников к условиям внешней и внутренней среды предприятия, формирующее у персонала определенное организационное поведение, которое дает ему возможность построить свою дальнейшую профессиональную траекторию [2].

Целью эффективной адаптации сотрудников является достижение высокого уровня эффективности производства и улучшение качества труда, повышение степени удовлетворенности сотрудников трудом, совершенствование системы взаимодействий и укрепление профессиональных взаимоотношений в процессе труда.

Совершенствование системы адаптации персонала должно осуществляться службой управления человеческими ресурсами под контролем руководства организации. Ведь в случае успешного прохождения сотрудниками адаптации, неизбежно возникает удержание специалиста в рамках организации, а значит и сокращение финансовых ресурсов на поиск новых.

Совершенствование системы адаптации сотрудников предусматривает такие этапы, как разработка технологического процесса управления адаптацией, информационное обеспечение данного процесса и закрепление функций управления адаптаций. Они выступают в роли основного инструмента для решения проблем формирования у нового сотрудника необходимого уровня производительности и качества труда в кратчайшие сроки [6].

Учитывая указанные этапы, службе управления человеческими ресурсами для понимания новыми сотрудниками особенностей управления различными процессами и процедурами в компании, а также то, каким образом они могут максимально соответствовать новой команде и культуре, необходимо использовать следующие методы:

1. Создание welcome-тренинга. Welcome-тренинг предусматривает знакомство новых сотрудников с руководством, организационной структурой предприятия, профсоюзом, внутренним распорядком и режимом работы организации. Кроме того, в рамках тренинга происходит ознакомление с культурой и традициями компании, обозначение ожиданий от новых специалистов и обсуждение возникших вопросов.

2. Наставничество. Данный метод является одним из наиболее эффективных для адаптации сотрудников, поскольку не имеет набора правил и требований, соответственно, может реализовываться в различных ситуациях различными методами, а также, учитывая, что в основе наставничества заложено взаимодействие и ценностно-ориентированная мотивация обоих специалистов, это будет способствовать повышению профессиональной компетентности данных сотрудников.

3. «Корпоративный PR». Метод состоит в создании и раздаче брошюр, содержащих в себе базовые данные и условия компании. Например, там может находиться информация о графике работы, дресс-коде, порядке выполнения основных действий, расположение важных кабинетов и т.д.

4. Использование элементов геймификации. Организация процесса адаптации должна сопровождаться комфортными для новых специалистов способами. Благодаря использованию элементов геймификации новички в первые дни работы смогут быстро приобрести навыки, необходимые для выполнения повседневных обязанностей, решать задачи, связанные с целевой работой, учиться принимать решения и использовать полученные знания.

5. Создание комнаты отдыха. Комната отдыха позволит новому работнику познакомиться в неформальной обстановке с коллективом и будет способствовать налаживанию контакта между сотрудниками отделов [4, 7].

Стоит отметить, что процесс адаптации новых сотрудников должен быть индивидуален для каждого специалиста, однако некоторые методы могут быть использованы для всех сотрудников, выполнение которых предписано общими правилами процесса адаптации в компании.

Реализация совокупности адаптационных мероприятий может оказать благоприятное влияние на эффективность деятельности организации, что скажется на сокращении текучести кадров, легкому и безболезненному вливанию новых сотрудников в трудовую деятельность компании, улучшению имиджа работодателя, а также позволит быстрее познакомиться новичкам с культурой и особенностями организации, и снизит уровень их нервного напряжения и беспокойства [1].

Для успешного протекания процесса адаптации персонала в организации необходимо наличие определенных принципов:

- формулирование и постановка четких конкретных целей адаптации сотрудников;
- заинтересованный подход руководства компании;
- документационное обеспечение технологии адаптации персонала;
- обеспечение технологии адаптации персонала необходимыми группами ресурсов (финансовыми, техническими, методическими, человеческими, информационными) [5].

В настоящее время, в условиях цифровизации, увеличивается актуальность осуществления процесса адаптации сотрудников с помощью CRM-систем. Данные системы дают возможность упорядочить процедуру вхождения в организацию новых работников и их

адаптацию, что в результате позволяет максимальному количеству новичков успешно пройти испытательный срок и остаться работать в компании. Цифровая программа обычно содержит общие для всех новых сотрудников документы, а также подразделы со специфическими материалами для определенных подразделений и должностей. В свою очередь, руководству программа напоминает о дате выхода на работу нового сотрудника, о необходимости провести встречу с сотрудником, назначить наставника, поставить цели и т.д. Еще одним цифровым инструментом являются чат-боты, которые умеют общаться с работниками и взаимодействовать с программами для управления персоналом. Они помогают новичкам с документами, рабочими инструкциями и процедурами [3].

Таким образом, совершенствование системы адаптации персонала представляет собой упорядоченный процесс, предусматривающий включение адаптационных мероприятий, которые направлены на ознакомление новых сотрудников с компанией и коллективом. Организация данного процесса возможна только при использовании методов адаптации, среди которых могут быть создание welcome-тренинга, наставничество, «корпоративный PR», использование элементов геймификации и создание комнаты отдыха. Особое внимание в современных условиях необходимо уделить использованию CRM-систем, которые позволяют контролировать и анализировать успешность прохождения адаптационного периода.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Есикова, Р.С. Управление процессом адаптации персонала различных категорий / Р.С. Есикова // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2021. – № 3 (84). – С. 35-41.
2. Кривоносова, Л.Н. Управление процессом адаптации персонала в области инновационной деятельности / Л.Н. Кривоносова // Вестник науки. – 2021. – Т. 3. – № 1 (34). – С. 80-83.
3. Просвирина, Н.В. Особенности автоматизации процесса адаптации персонала в организации / Н.В. Просвирина // Вестник Академии знаний. – 2020. – №37 (2). – С. 273-279.
4. Сибагатуллина, З.Х. Наставничество как эффективный метод адаптации персонала / З.Х. Сибагатуллина, А.Н. Сибагатуллин, Н.Н. Михайлова // Вестник современных исследований. – 2019. – № 2.1 (29). – С. 92-95.
5. Чиркова, Ю.Р. Эффективные технологии трудовой адаптации персонала / Ю.Р. Чиркова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2020. – №1 (32). – С. 93-102.
6. Чмыхова, М.А. Особенности современных методов адаптации персонала / М.А. Чмыхова, Н.В. Болдырева // Вестник Института мировых цивилизаций. – 2019. – Т. 10. – № 2 (23). – С. 58-66.
7. Эскиев, М.А. Методы профессиональной адаптации нового персонала в организации / М.А. Эскиев, М.Х. Темиралиева, М.Ш. Аздаева // Евразийское Научное Объединение. – 2021. – № 6-4 (76). – С. 337-341.

Холудеева М.А.

*магистр 2 курса направления подготовки
38.04.03 Управление персоналом*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом

Жаворонкова О.Р.,

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

Kholudeeva M.A.,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Zhavoronkova O.R.,

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

ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА: ЦИФРОВОЕ РЕШЕНИЕ

STAFF TURNOVER DURING PROBATION: A DIGITAL SOLUTION

Аннотация: В статье рассматривается проблема текучести кадров на этапе испытательного срока. Обобщены причины ее возникновения, а также традиционные и цифровые способы ее предотвращения.

Ключевые слова: текучесть кадров, предприятие, кадры, испытательный срок виртуальный наставник.

Annotation: The article deals with the problem of staff turnover at the probationary stage. The reasons for its occurrence, as well as traditional and digital ways to prevent it, are summarized.

Keywords: staff turnover, enterprise, staff, probationary period, virtual mentor.

Текучесть кадров на предприятии – это показатель, демонстрирующий процент сотрудников, которые увольняются из компании в течение определенного периода. Для оценки данного показателя используют коэффициент текучести кадров – это показатель, который находится в процентном соотношении числа уволенных сотрудников к среднесписочной численности сотрудников в организации [1]. Пика данный показатель достигает в период испытательного срока. Испытательный срок – это период времени, во время которого работодатель проверяет профессиональную пригодность работника, а работник тем же временем имеет возможность оценить соответствие разных сфер рабочего процесса его ожиданиям и возможностям.

Определенных норм текучести кадров в период испытательного срока нет, так как в каждой организации и сфере деятельности он индивидуален. Вместе с тем, высокие значения данного показателя указывают на недочеты и ошибки в части управления персоналом. Существуют только отраслевые нормы общей текучести персонала, которые были выведены путем сбора статистических данных. К примеру, в сфере общественного питания или розничных продаж коэффициент текучести кадров может достигать до 70%, а в сетях ресторанов быстрого питания до 200% [2].

На предприятии в период испытательного срока увольняются те сотрудники, у которых возникло несоответствие ожиданий: - неверное понимание процесса работы; - неудовлетворительные условия труда; - некомфортный микроклимат в коллективе; -

неудовлетворительный уровень вознаграждения за труд; - и иные несоответствия обещаний при приеме на работу .

Некоторые сотрудники могут пройти испытательный срок, проработать месяц и уволиться, однако мысль и решение об увольнении возникает у них практически сразу. Таким образом, для понимания ситуации, новых сотрудников следует периодически проверять и проводить с ними беседы, интересоваться как проходит процесс адаптации. Высокий уровень текучести в период испытательного срока может явно свидетельствовать о недостатках в работе службы управления персоналом, процессом адаптации [3].

Для того чтобы понизить уровень текучести сотрудник должен иметь четкое понимание: структуры работы, рабочего процесса, суммы вознаграждения за труд, льгот, предоставляемых организацией. Однако у наставников, на которых возложена функция внедрения нового сотрудника в коллектив, как правило, не хватает времени на качественное выполнение данной задачи. Так, в случае несоответствия сотрудника должности работодатель вправе уволить его за три дня с указанием причин. Также, в случае, если сотрудник сам приходит к такому выводу он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме не позднее трех дней до даты увольнения. Однако, увольнение – это не решение проблемы. Современным методом преодоления негативных последствий плохой адаптации сотрудников в период испытательного срока является применение виртуального наставника.

Виртуальный наставник – инновационное, цифровое решение, которое позволяет качественно выполнять роль сотрудника HR-отдела, наставника из профильного подразделения или даже офис-менеджера, а также мониторить информацию об адаптации нового сотрудника. Виртуальный наставник, или просто чат-бот, помогает персоналу, находящемуся на испытательном сроке, привыкнуть к работе в организации и эффективно включаться в ее процессы, а также своевременно доносить информацию. Применение виртуального наставника снижает психологический барьер в адаптации нового сотрудника, поскольку нет страха в повторных вопросах, разъяснениях, которые часто раздражают и отвлекают от основной работы традиционных помощников. Виртуальный наставник взаимодействует с подопечным с помощью пуш-уведомлений, напоминающего характера о предстоящих собраниях, действиях, отчетах.

Практика ведущих компаний мира подтвердила, что применение виртуального наставника позволяет не только общение с новым сотрудником сделать более интерактивным, но и повысить их лояльность к компании и снизить текучесть кадров в период испытательного срока [4].

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Текучесть кадров: как рассчитать и предотвратить [Электронный ресурс] / СКБ Контур. – URL: <https://kontur.ru/articles/4922> (дата обращения: 06.10.2022)
2. Существуют ли нормы текучести персонала в период испытательного срока для компаний в сфере услуг? [Электронный ресурс] / Директор по персоналу. – URL: <https://www.hr-director.ru/question/62544-sushchestvuyut-li-normy-tekuchesti-personala-v-period-ispytatelnogo-sroka-dlya-kompaniy-v> (дата обращения: 06.10.2022)
3. Текучесть кадров: причины и пути устранения [Электронный ресурс] / СБИС. – URL: https://sbis.ru/articles/staff/tekuchesti_kadrov_prichiny_i_ih_ustraneniye (дата обращения: 07.10.2022)
4. Как чат-бот стал наставником для новых сотрудников [Электронный ресурс] / Будущее. – URL: <https://vc.ru/future/358296-kak-chat-bot-stal-nastavnikom-dlya-novyh-sotrudnikov-on-daet-poleznye-sovety-v-messendzherah-i-provodit-oprosy> (дата обращения: 10.10.2022)

Цёхла С.Ю.

*д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «КФУ им. 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*

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

TERRITORIAL DISTRIBUTION OF INDUSTRIAL POTENTIAL IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: промышленность выступает ведущей отраслью Республики Крым, темпы развития которой носят опережающий характер. Неравномерность распределения промышленного потенциала по территории обусловлено различиями в ресурсном обеспечении. Определена промышленная специализация городов и районов Крыма, выделены перспективные отрасли.

Ключевые слова: промышленность, потенциал, территориальное распределение, специализация, Крым

Annotation: The leading sector of the Republic of Crimea is the industry. The uneven territorial distribution of the industrial potential of the territory is due to differences in resource provision. The industrial specialization of cities and regions of Crimea is determined, promising industries are identified.

Keywords: industry, potential, territorial distribution, specialization, Crimea

Промышленность определяется учеными в качестве важнейшей отрасли экономики, оказывающей «решающее воздействие на уровень развития производительных сил общества» [1, с. 17]. Промышленный комплекс, по мнению исследователей, включает в себя все предприятия, «занятые производством орудий труда, как для самой промышленности, так и для других отраслей народного хозяйства, а также добычей сырья, материалов, топлива, производством энергии и дальнейшей обработкой продуктов, полученных в промышленности, производством потребительских товаров» [2, с. 62].

В отчете ООН по промышленному развитию отмечается, что производственные отрасли играют важную роль в укреплении устойчивости. Несмотря на восстановление мировой экономики «общие потери объема производства, обусловленные пандемией, остаются очень большими [3, с. 2]. При этом наблюдается разное воздействие на экономическую деятельность в зависимости от региона.

В Республике Крым после спада объемов промышленного производства в 2020 году, ситуация стабилизировалась уже в 2021 году. Изучая состояние промышленности Республики Крым, можно отметить высокую долю, которую занимает в структуре валового регионального продукта – более 15%. Промышленный комплекс региона в 2021 году имеет динамику производства в 108,4%, в России – 105,3% [4, с. 5]. В целом, промышленное производство не связано с сезонностью периодов года, в отличие от иных отраслей основной специализации Крыма, а зависит от получения и выполнения заказов на изготовление продукции (рис. 1).

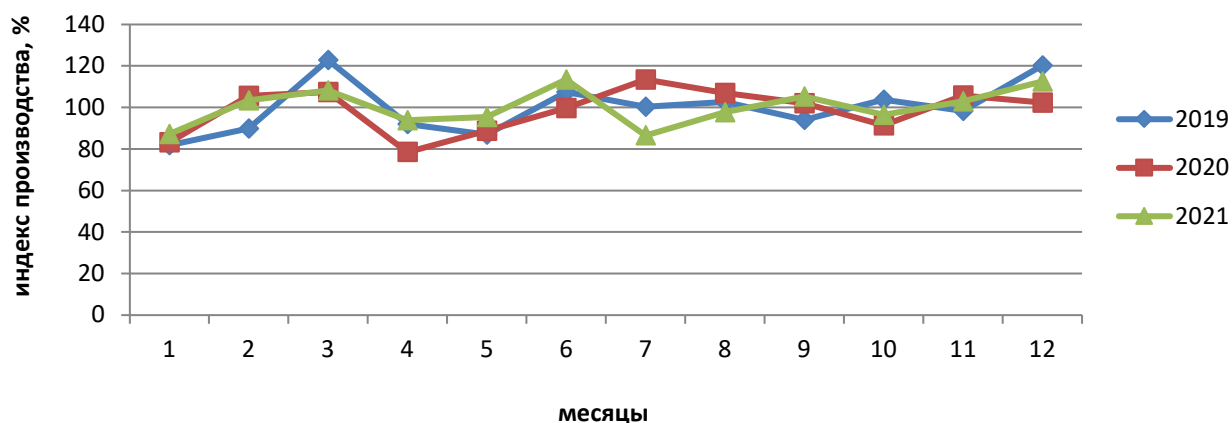


Рисунок 1 – Динамика индекса промышленного производства Республики Крым, % к предыдущему месяцу
 Источник: [5]

Основными отраслями промышленности региона выступают пищевая, химическая (производство товаров неорганической химии), машиностроение, в том числе судостроение. Территориальное распределение промышленного потенциала в Республике Крым, что обусловлено ресурсным обеспечением, оно неравномерно и имеет различия. Промышленные предприятия Крыма, количество которых составляет около 5,5 тысяч, расположены в городах Армянск, Керчь, Красноперекоск, Симферополь, а также Бахчисарайском и Красногвардейском районах, других регионах (таблица 1).

Таблица 1 – Территориальное распределение промышленного потенциала Республики Крым по городам и районам региона

Регион	Отрасль промышленности	Ведущие промышленные предприятия
г. Армянск	Химическая	Армянский филиал ООО «Титановые инвестиции»
г. Джанкой	Машиностроение, легкая, пищевая, строительная индустрия	Джанкойско-Сивашский Опытно-Экспериментальный завод КП, ГП Джанкойский завод Водоприбор
г. Евпатория	Химическая, легкая, пищевая	Евпаторийский завод строительных материалов, Мясокомбинат Торговой марки «Гезлевские колбасы»
г. Керчь	Судостроение	АО «Судостроительный завод им. Б. Е. Бутомы», АО «Керченский металлургический завод»
г. Красноперекоск	Химическая, пищевая	АО «Бром», АО «Крымский содовый завод»
г. Симферополь	Пищевая, машиностроение, химическая	АО «Электромашиностроительный завод «Фирма СЭЛМА», АО «Завод «Фиолент», АО «Пневматика», Симферопольское УПО «Крымпласт» УТОС
г. Судак	Пищевая, легкая	Завод шампанских вин Новый Свет, Завод ООО"Потоки"
г. Ялта	Пищевая, легкая	ФГУП «ПАО «Массандра»

Бахчисарайский район	Строительная индустрия, пищевая, машиностроение,	«Бахчисарайский комбинат “Стройиндустрия”»
Ленинский район	Горно-металлургическая, машиностроение, пищевая, добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	ООО «Восточно-Крымская энергетическая компания», ООО «Алеф-Виналь-Крым»
Черноморский район	Добыча топливно-энергетических полезных ископаемых	ГУП РК «Черноморнефтегаз»

Источник: [6]

Среди наиболее динамичных компаний отмечают АО «Завод “Фиолент”», АО «Бахчисарайский комбинат “Стройиндустрия”» и АО «Керченский металлургический завод».

Стратегией социально-экономического развития Республики Крым выделяется задел шестого технологического уклада в таких отраслях, как возобновляемая энергетика, производство композиционных материалов [6, с. 95]. Перспективными отраслями специализации промышленности Крыма считают производство транспортных средств и оборудования (уда, судовое оборудование с использованием композитов, железнодорожное оборудование) и производство электронного и оптического оборудования (оптические приборы, трансформаторы, электроинструмент, корабельная автоматика, детали для радиоэлектронной промышленности), создание и активное функционирование индустриальных парков.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Хей Д. Теория организации промышленности. – СПб. : Экон. шк., 1999. – 592 с.
2. Калинина В.В. Современные подходы к оценке промышленного комплекса региона // Вестник Волгоградского государственного университета. Сер. 3, Экон. Экол. – 2011. – № 2 (19). – С. 62-69.
3. 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 01.10.2022)
4. Основные показатели социально-экономического развития Республики Крым и Российской Федерации, 2021. [Электронный ресурс]. – URL: https://rk.gov.ru/uploads/txteditor/main/attachments//d4/1d/8c/d98f00b204e9800998ecf8427e/phpouSN6u_21.pdf (дата доступа 01.10.2022).
5. Индексы промышленного производства по видам деятельности по Республике Крым. Оперативная статистика. [Электронный ресурс]. – URL: <https://crimea.gks.ru/folder/27565> (дата доступа 02.10.2022).
6. Закон Республики Крым «О стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года» от 09.01.2017 № 352-ЗРК/2017. – [Электронный ресурс]. – URL: ww.rk.gov.ru/rus/docs_republic.htm (дата доступа 02.10.2022).

Цёхла С.Ю., Почупайло О.Е.

*д.э.н., профессор,
заведующий кафедрой менеджмента
предпринимательской деятельности,
к.э.н., доцент кафедры менеджмента
предпринимательской деятельности
ФГАОУ ВО «КФУ им.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*

Pochupailo O.E.

*Candidate of economic sciences, Associate
Professor of Management of
Entrepreneurship Department,
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

РЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

REGIONAL DIFFERENTIATION OF POPULATION EMPLOYMENT IN THE INFORMAL SECTOR OF THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: выполнено исследование занятости населения в неформальном секторе России, определены масштабы и неоднородный характер, дифференциация регионов по распространению занятости в неформальном секторе.

Ключевые слова: рынок труда, занятость, неформальный сектор, дифференциация

Annotation: The research of population employment was carried out, the scale and heterogeneous nature, differentiation of regions in terms of the spread of employment in the informal sector were determined.

Keywords: labor market, employment, informal sector, differentiation

Во многих странах неформальный сектор играет существенную роль в экономике и функционировании рынка труда, создавая трудовую занятость и доходы населения, развивая производство и сферу обслуживания. Среди ученых России в настоящее время делается упор на исследованиях неформальной экономики, активности неформального сектора, анализируются тенденции неформальной занятости на рынке труда [1, с. 85-86], формируются выводы о неоднородности неформальных групп [2, с. 43] и увеличении самозанятости [3, с. 150].

В соответствии с официальной методологией Росстата, к занятым в неформальном секторе относятся лица, занятые в «производственных единицах неформального сектора», и критерием определения производственных единиц неформального сектора устанавливается отсутствие госрегистрации в качестве юридического лица [4, с. 11]. Таким образом, к занятым в неформальном секторе относят индивидуальных предпринимателей, их сотрудников, работников семейного бизнеса, самозанятых.

Данные статистических исследований неформальной занятости позволяют формировать выводы не только о вкладе таких работников в развитие экономики, но и о степени распространения в регионах страны. Статистические данные занятых по основной и

дополнительной работе в неформальном секторе по субъектам РФ за 2020 и 2021 годы приводятся в таблице 1.

Таблица 1 – Доля занятых в неформальном секторе по субъектам РФ, % к общей численности занятого населения

Федеральный округ	Доля занятых		изменения
	2020 г.	2021 г.	
Центральный	12,8	13,5	+0,7
Северо-Западный	13,6	13,4	-0,2
Южный	30,4	30,4	0
Северо-Кавказский	42,6	43,9	+1,3
Приволжский	21,8	21,2	-0,6
Уральский	15,1	15,1	0
Сибирский	22,4	23,2	+0,8
Дальневосточный	22,3	22,4	+0,1
Российская Федерация	20,0	20,3	+0,3

Источник: [5]

Доле занятости в неформальном секторе в общей занятости России за анализируемый период находится на уровне 20% в 2020 году и 20,3% в 2021 году. В укрупненном срезе по федеральным округам наблюдается разрыв почти в 3,3 раза. Наиболее высокий показатель в 2021 году был в Северо-Кавказском и Южном федеральных округах (43,9% и 30,4% соответственно). Низкие значения в Северо-Западном, Центральном и Уральском федеральных округах (13,4%, 13,5% и 15,1% соответственно) обусловлены концентрацией предприятий крупного и среднего предпринимательства, а значит формальной занятости. В остальных трех регионах – значения не на много превышают среднероссийский показатель.

В целом, росту доли неформальной занятости в России, как и во многих странах, способствуют распространение субподрядных отношений, интенсивное использование ИКТ, платформенность, цифровая мобильность, позволяющие развивать новые формы деятельности и неформальной занятости.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Симонова М.В., Жукова А.А. Неформальная занятость на рынке труда: анализ, тенденции // Вестник ВГУ. Серия: экономика и управление. – 2018. – № 2. – С. 82- 89.
2. Вередюк О.В. Неформальная занятость: структура и факторы риска в России // Вестник СПбГУ. Сер. 5. Экономика. – 2016. – Вып. 4. – С. 33- 48.
3. Цёхла С.Ю., Почупайло О.Е. Поддержка предпринимательской инициативы в реализации трудового потенциала самозанятых // Геополитика и экогеодинамика регионов. – 2021. – Т. 7. – № 4. – С. 144-154.
4. Труд и занятость в России. 2021: Стат. сборник / Росстат. – М., 2021. – 177 с.
5. Итоги выборочного обследования рабочей силы. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс]. – URL: <https://rosstat.gov.ru/compendium/document/13265> (дата доступа 04.10.2022).

Цыбанкова Т.С.

*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*

Tsybankova T.S.,

*2nd year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Kuzmina O.M.,

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

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ

IMPROVEMENT OF THE SYSTEM OF SELECTION AND RECRUITMENT OF PERSONNEL IN THE ORGANISATION IN A DIGITAL ENVIRONMENT

Аннотация: в статье рассмотрены элементы системы отбора и найма персонала организации в цифровой среде, выделены приоритетные направления совершенствования системы отбора и найма персонала организации.

Ключевые слова: отбор персонала, персонал, наем персонала, цифровая среда.

Annotation: the article considers the elements of the system for selecting and hiring the organization's personnel in the digital environment, highlights the priority areas for improving the system for selecting and hiring the organization's personnel.

Keyword: personnel selection, personnel, personnel recruitment, digital environment

Отбор персонала является ключевым моментом в управлении организацией в современных условиях. Все продукты и услуги, создаваемые в организации и поставляемые на рынок, а также все принимаемые внутри организации решения в конечном итоге сводятся к человеческим ресурсам, которые составляют организацию. Недостаточное внимание к отбору сотрудников и их компетенции, соответственно, приводит к существенному снижению эффективности работы организации в целом.

Основная задача системы отбора и найма персонала в организации состоит в обеспечении комплектования ее штата наиболее подходящими для данной организации сотрудниками с учетом их компетенций, деловых и личностных качеств. Грамотно выстроенная система отбора и найма позволяет усилить человеческие ресурсы компании, ускорить ее развитие, помочь выйти на более высокий уровень.

В современном арсенале специалистов по подбору персонала наиболее эффективными инструментами являются следующие:

- использование профессиограмм для определения наиболее подходящих на ту или иную должность кандидатов. Сегодня профессиограммы разработаны для многих профессий, что позволяет их использовать при заполнении вакансий. Принятие стандартизированной оценочной шкалы для кандидатов, основанной на принципах объективности и ранжирования, позволяет оптимизировать процесс отбора кандидатов и повысить эффективность работы организации в целом. Такая шкала должна основываться на

следующих критериях: уровень профессиональной подготовки, опыт работы в аналогичной должности, наличие специфических навыков рекомендации с предыдущих мест работы, личностные качества, готовность к переработкам, удовлетворенность условиями труда. Оценки в каждой из этих категорий могут присваиваться по пятибалльной шкале, из чего в дальнейшем выводится объективный рейтинг кандидата. За счет этого возможно повысить прозрачность критериев оценки и надежность отбора кандидатов;

- наличие единой цифровой базы кандидатов, доступ к которой должен быть у HR-персонала и руководства организации, что является важнейшим компонентом системы отбора персонала в организации. Многие успешно применяющиеся системы отбора кандидатов, например, Effective Employee Selection System (EESS), полагаются на подобные оценочные шкалы и уже подтвердили свою эффективность на практике. Они позволяют не только гарантировать, что первичный отбор проходят только подходящие по компетентности кандидаты, но и оптимизировать процесс собеседования с кандидатами и их анализа за счет снижения стоимости и продолжительности обучения - время обучения интервьюера можно сократить до двух-трех часов.

Приоритетными являются следующие направления оптимизации системы найма персонала:

- проведение отбора и найма кандидатов только обученными сотрудниками HR;
- выработка и принятие методики проведения собеседований и оценки кандидатов, основанной на объективности и ранжировании;
- получение дополнительных сведений и документов от кандидатов;
- формирование единой базы данных кандидатов для объективного выявления наиболее подходящих.

Выполнение этих рекомендаций позволит оптимизировать процесс отбора и найма сотрудников в организации, повысить качество кадрового менеджмента и увеличить эффективность работы организации в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Архипова Н.И., Седова О.Л. Применение digital-инструментов в подборе и отборе персонала в организации // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2018. № 2 (12). С. 9–22.
2. Глызина М.П., Иванова Е.А. Рекрутинг персонала в условиях цифровой трансформации современных организаций // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2021. № 6-1. – С. 36-41. URL: <https://vael.ru/ru/article/view?id=1725> (дата обращения: 18.10.2022).
3. Гункин М. Н., Сергеева И. В. Современные подходы к оценке персонала в процессе отбора // Северный регион: наука, образование, культура. 2019. № 3/4. – С. 39-42.
4. Калиновская, И. Н. Цифровой рекрутинг с использованием интеллектуальных диалоговых систем, построенных на принципах машинного обучения/ И. Н. Калиновская // Цифровая трансформация. 2021. № 1 (14). – С. 24–34.
5. Профессиограммы // Портал «Работа России». URL: <https://trudvsem.ru/proforientation/professiogram> (дата обращения 12.10.2022).
6. Щебетунова, М. В. Инновационные подходы в подборе персонала для эффективной цифровой трансформации организации // Молодой ученый. 2022. № 39 (434). – С. 10-14. URL: <https://moluch.ru/archive/434/95108/> (дата обращения: 12.10.2022).

Чайка Е.А. Ефремова А.А.

студент 3 курса направления подготовки
38.04.01 Экономика предприятий и
организаций
к.э.н., доцент кафедры экономики
предприятия
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия

Chayka E.A./

3rd year student, 38.04.03

Economics of enterprises and organizations

Efremova A. A.,

PhD, Candidate of Sciences Associate Professor
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

INNOVATIVE DEVELOPMENT OF THE POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Аннотация: в статье рассмотрены основные направления инновационного развития потенциала предприятия на примере развития винодельческих предприятий Крыма.

Ключевые слова: предприятие, потенциал предприятия, инновации, инновационное развитие.

Annotation: the article considers the main directions of innovative development of the potential of the enterprise on the example of the development of wineries in the Crimea.

Keyword: enterprise, enterprise potential, innovation, innovative development.

Потенциал предприятия в современном мире трансформации играет важную роль для дальнейшего развития не только самого предприятия, но и отрасли в целом. Современное состояние крымских винодельческих предприятий показывает, что с каждым годом все больше и больше наука принимает участие в промышленном цикле производства. Также научные инновационные разработки применяются в управленческих мероприятиях производств. Развитие инновационной деятельности оказывает важное позитивное воздействие, как на предприятия крымского полуострова, так и на экономику нашего региона в целом.

Так как Республика Крым является основным и ярким представителем виноделия в России, то на ее примере можно рассмотреть инновационное развитие данной сферы деятельности. Как показывает история, в конце минувшего столетия начался развал научно-технической сферы, которая является важным элементом инновационной системы данного региона.

Ранее данная сфера представляла собой 6 отраслевых проектно-технологических институтов, а также насчитывала порядка 10 опытных станций и отделов различных направлений, обеспечивающих разработку и внедрение инновационных разработок в производство. Российская инновационная система представляет собой совокупность субъектов и объектов, взаимодействующих в процессе производства и реализации продукции, при этом их деятельность реализуется и соответствует рамкам государственной политики [1]. В этой связи, говоря о дальнейшем инновационном развитии крымского региона, необходимо развивать и внедрять высокоэффективные новейшие технологии во все сферы аграрного производства. Современные инновационные технологии применяются также для возобновления условий хранения и переработки сельскохозяйственной продукции. Учеными и аграриями Крыма ведутся разработки по созданию разнообразных

форм садоводства с целью расширения производства и переработки виноградной продукции не только для крупных винодельческих предприятий, но и в малых фермерских хозяйствах, кооперативах.

Таким образом, последовательное возрождение и последующее развитие винодельческой отрасли, в современных условиях трансформации и развития науки невозможно представить без эффективного использования научного потенциала. На данном этапе как никогда важно обратиться к науке, так как без нее невозможно представить определение оптимальных условий развития отрасли и отдельных хозяйств. Только научный подход способен дать прогноз событий и ситуаций в тех или иных условиях. На сегодняшний день Республике Крым крайне необходима разработка научно обоснованной стратегии, которая определяет долгосрочные цели, задачи и основные пути их решения. Разработка подобной инновационной научно обоснованной стратегии даст возможность достичь экологического оздоровления аграрной сферы полуострова, повышения уровня продовольственной безопасности, а также устойчивого состояния сельского хозяйства. Подобный инновационный подход даст возможность расширить производство сельскохозяйственной продукции, восстановить нормативы состояния окружающей среды, а также создаст условия для воспроизводства и охраны водных ресурсов [2].

Возрождение научно-технической сферы может быть представлено в виде сети бизнес-инкубаторов, центров трансфера технологий, технопарков, инновационно-технологических комплексов и тому подобного. На некоторых винодельческих предприятиях Крыма существуют прекрасные условия для размещения агротехнологических парков, которые могут стать хорошей площадкой для апробации и внедрения новых разработок в винодельческое производство. Данный процесс невозможен без привлечения научных учреждений и вузов, такой подход даст возможность обеспечить ведущие функции региональной инновационной системы [3]. Научный подход позволит осуществить такие мероприятия: создание научных центров с целью доступа к необходимой научной информации, создание аналитических центров, информационных и прочих, которые необходимы для продвижения инновационной деятельности. Также крайне необходима организация центров по подготовке научных кадров в сфере инновационного менеджмента, технологического аудита и прочих исследовательских направлений. Также отметим, что необходимым мероприятием является оказание услуг по вопросам интеллектуальной собственности на научном уровне, организация процесса стандартизации и сертификации в области производства, финансов, инвестиционных вложений и управления.

При этом отметим, что новый инновационный подход требует подготовки специальных инструментов для активизации соответствующих процессов. Первоочередным является введение указанной выше региональной стратегии в сфере АПК. Примером подобного подхода можно принять опыт страны Европейского союза. Определив, что экономика некоторых стран стала менее конкурентоспособной по сравнению с США и Японией, они стали принимать меры еще в начале 1990-х годов. Как результат – Европейской комиссией был разработан ряд программных документов. Ведущую роль в данной программе заняли инновации, это привело к неожиданным результатам: предприятия многих регионов стали достигать успеха в своем экономическом сотрудничестве и развитии. Также в этот период страны ЕС занялись активной разработкой программ повышения инновационного развития экономики. В 2000 Совет Европы одобрил Лиссабонскую стратегию. В соответствии с данной стратегией Евросоюз должен был стать более конкурентоспособной и динамичной экономикой в мире.

Также отметим, что при создании в Республике Крым региональной инновационной системы, а также использование всех действующих инструментов позволят агропромышленному комплексу полноценно реализовать имеющийся потенциал. Постепенно внедрение инновационной системы и выполнение поставленных задач позволит повысить уровня занятости населения, а также поспособствует устойчивому развитию территорий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Матушевская Е.А., Огильба А.В. 2016. Динамика и перспективы развития винодельческой отрасли в Российской Федерации. Актуальные вопросы права, экономики и управления. Сборник статей V международной научно-практической конференции. Пенза, Наука и Просвещение
2. Angelika Efremova. Current state of innovative development of Russian wine. / Angelika Efremova, Elena Shevchenko, Natalia Oshovskaya, Anna Kaminskaya, Anna Finogentova // BIO Web Conf. Volume 39, 2021. International Scientific and Practical Conference “Modern Trends in Science, Innovative Technologies in Vineyards and Wine Making” (MTSITVW2021). Международная научно-практическая конференция «Современные тенденции в науке, инновационные технологии в виноградарстве и виноделии» (MTSITVW2021). DOI <https://doi.org/10.1051/bioconf/20213906002>
3. Концепция развития виноградарства и виноделия в Российской Федерации на период 2016–2020 годов и плановый период до 2025 года [Электронный ресурс]. Портал правительства России. URL: <http://government.ru/rugovclassifier/718/events>

Челебиева С.Т.

*студент 2 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Байракова И.В.

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

Chelebieva S.T.

2st year student, 38.03.01 The Economy

Scientific adviser:

Bayrakova I.V.

Ph.D., Associate Professor

of economic theory Departament

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

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ

THE IMPACT OF DIGITALISATION ON THE TRANSFORMATION OF BANKING IN THE RUSSIA

Аннотация: В работе рассматривается трансформация банковских услуг на основе концепций Банка 1.0, Банка 2.0, Банка 3.0, Банка 4.0. Анализируется современное состояние банковских систем, развитие в них новых цифровых технологий. Рассматривается необходимость разработки и внедрения востребованных цифровых технологий, продуктов и услуг банков, которые трансформируют свою деятельность в сторону новых потребностей клиентов и рынка на примере "Сбербанка" России.

Ключевые слова: цифровизация, банк, Сбербанк, услуги, трансформация, финансы.

Annotation: The paper examines the transformation of banking services based on the concepts of Bank 1.0, Bank 2.0, Bank 3.0, and Bank 4.0. It analyses the current state of banking systems and the development of new digital technologies in them. It considers the need to develop and implement in-demand digital technologies, products and services of banks that are transforming their activities towards the new needs of customers and the market using the example of Sberbank Russia.

Keywords: digitalization, bank, Sberbank, services, transformation, finance.

Одним из важнейших трендов в развитии финансового сектора экономики является цифровая трансформация бизнеса, которая ориентирована, прежде всего, на потребителя, на мобильность, на быстрое получение данных. Цифровая трансформация бизнеса — это процесс превращения организации в цифровую компанию, с присутствием как материальных, так и цифровых объектов.

В последние годы индустрия финансовых технологий (FINTECH) активно развивается. По данным Ernst & Young, уровень проникновения услуг FINTECH в мире в 2019 году составил 64%, а осведомленность потребителей об услугах в этой отрасли составила 96% от общего числа респондентов. Для финансового, является основателем современной концепции банковской трансформации, в книгах "Банк 2.0" и "Банк 3.0" утверждал, что: «Эпоха классических банковских услуг закончилась, и банки активно создают финансовую экосистему, чтобы повысить конкуренцию на рынке предоставления услуг. Они вступают в отношения с другими банками и FINTECH-компаниям» [1].

В настоящее время подход к применению инноваций в области банковской цифровизации претерпевают изменения. Внедрение в бизнес-процессы принципа

«omnichannel»), предполагает интеграцию своих услуг в повседневную жизнь клиента с целью полного удовлетворения его потребностей.

Значительную роль в развитии банковской деятельности играют интернет-платформы, предоставляющие банковские услуги «здесь и сейчас», суть которых заключается в общении с клиентом через мобильные приложения. В условиях перехода банка на концепцию «Банку 3.0», клиент удовлетворяет свои финансовые потребности, не обращаясь непосредственно в отделение. Что касается концепции "Банк 4.0", то здесь необходимо провести качественную «трансформацию» в развитии банковских услуг с использованием искусственного интеллекта [2].

В то же время, разрабатываются теоретические и методологические аспекты оценки экономических результатов процессов цифровизации, где выделяют три варианта внедрения современных технологий в банковский сектор экономики, а именно [1]:

во-первых, создание нового банка (необанк, онлайн-банк, прямой банк) - банк предоставляет услуги только онлайн через сайт и мобильные приложения, нет никаких офисов. Примером является Тинькофф Банк.

во-вторых, создание цифрового Банка с нуля на базе классического Банка. Примеры: Сбербанк (Сбертех), группа ВТБ (банк "ОТКРЫТИЕ" и его цифровой департамент), Альфа-Банк (Альфа-лаборатория).

в-третьих, сотрудничество с сервисами FINTESН или их покупка и интеграция в существующий банковский бизнес. При этом основными направлениями сотрудничества являются: совершенствование клиентского интерфейса, цифровизация процессов, углубленная аналитика, а также расширение продуктового предложения. [1]

Ключевым игроком на российском финансовом рынке является Сбербанк России, который в настоящее время перешел к третьему варианту внедрения цифровых технологий в свой бизнес. В 2017 г, Сбербанк объявил о своей стратегии развития, которая включала разработку новой технологической платформы. Сегодня такая платформа - цифровая экосистема Сбербанка - включает в себя более 40 сервисов различного типа [3].

Цифровая экосистема «СБЕР» объединяет как банковские, так и множество небанковских продуктов и услуг. Так, «СберМаркет» - это сервис по доставке товаров на дом и в офис, «SberFood» - это сервис для посещения ресторанов, а также решения «SBER»-услуги аутсорсинга бизнес-процессов. В 2019 году Сбербанк начал сотрудничество с двумя крупными интернет-«Центр речевых технологий» и развил следующие внутренние направления: «СберОкко», «СберДевайсы» и «СберЛогистика». Следовательно, инициативы, объявленные в стратегии развития Сбербанка, могут позволить ему конкурировать с глобальными технологическими компаниями.

Также Сбербанк России формирует клиентоориентированную экосистему, т.е. клиент (розничный клиент или бизнес) помещается в центр экосистемы, вокруг которого формируется набор услуг, необходимых для его жизни или работы. Все это способствует тому, что банк получает дополнительную прибыль за счет цифровой трансформации, а именно [4]:

- от притока новых клиентов. Так, в 2019 году услугами Сбербанка России воспользовались 96,2 млн чел. активных розничных клиентов (+3 млн или 3,2% к 2018 году) и 2,6 млн. активных корпоративных клиентов (+14% к 2018 году);
- за счет инвестиций в элементы экосистемы. Создание открытой экосистемы на основе цифровых продуктов делает сотрудничество с Банком удобным, надежным и выгодным, а также позволяет банку сократить административные расходы. Например, на содержание офисов и персонала - сокращение численности сотрудников на 12% в 2019 году;
- повышение эффективности работы банка, которое достигается, в том числе за счет скорости и качества обслуживания клиентов с использованием цифровых сервисов. Например, в 2019 году в Сбербанке России 40% вопросов клиентов были решены автоматически с помощью чатботов, при этом 1267 транзакций на сумму 125 млрд руб. были совершены с использованием системы «кредит за 7 минут», 21 тысяча транзакций с клиентами малого бизнеса была проведена с использованием системы «кредит за 3 минуты».

Проанализировав влияние цифровой трансформации на «Сбербанк» России можно сделать вывод, что цифровизация положительно влияет на экономические результаты компании, расширяется спектр нефинансовых услуг, наблюдается экономия финансовых средств за счет сокращения офисов и сотрудников, которые выполняли банковские операции в традиционной бизнес-модели банков [2; 3].

Таким образом, банки, использующие цифровые технологии, способны предлагать своим клиентам удобные цифровые сервисы на основе платформенных и облачных технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Маркова В.Д. Цифровая экономика / В.Д. Маркова . – Москва : ИНФРА-М, 2019. – 178 с.
2. Акаткин У.М. Цифровая трансформация государственного управления / У.М. Акаткин. – Москва : Эксмо, 2017. – 919 с. – URL: <https://www.litres.ru/elena-donatovna-yasi/cifrovaya-transformaciya-gosudarstvennogo-upravleniya/?ysclid=l8q2hljaks2107882> (дата обращения: 01.10.2022)
3. Сбербанк онлайн : сайт. – URL: <https://online.sberbank.ru/CSAFront/index.do> (дата обращения: 01.10.2022)
4. Сбербанк (цифровой бизнес) // Экономика сегодня : сайт. – URL: [https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Сбербанк_\(цифровой_бизнес\)?ysclid=l8q2bnmi90617707558](https://www.tadviser.ru/index.php/Статья:Сбербанк_(цифровой_бизнес)?ysclid=l8q2bnmi90617707558) (дата обращения: 01.10.2022)

Челпанова М.М.

*к.э.н., доцент кафедры
административного права и
административной деятельности ОВД
Крымского филиала ФГКОУ ВПО
«Краснодарский университет МВД
Российской Федерации»,
г. Симферополь, Россия*

Chelpanova M. M.,

*PhD, Associate Professor of Department
of Administrative Law and Administration,
Department of Internal Affairs,
Crimean branch of Krasnodar University
of the Ministry of Internal Affairs of Russia,
Simferopol, Russia*

СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

SYSTEM OF INDICATORS FOR BALANCED DEVELOPMENT OF REGIONAL ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: В условиях цифровых трансформаций возрастает актуальность не только сбалансированного развития региональных экономических систем, но и методического обеспечения его оценки. Система показателей сбалансированного развития региональных экономических систем, сгруппированных по направлениям экономического потенциала развития, инвестиционной и инновационной активности, цифровизации и развития интеллектуального капитала, социальной ориентированности позволит оптимизировать процесс их управления органами публичной власти.

Ключевые слова: региональные экономические системы, сбалансированное развитие, цифровизация, система показателей, региональное управление.

Annotation: In the context of digital transformations, the relevance of not only the balanced development of regional economic systems, but also the methodological support for its assessment is increasing. The system of indicators for the balanced development of regional economic systems, grouped according to the areas of economic development potential, investment and innovation activity, digitalization and development of intellectual capital, social orientation will optimize the process of their management by public authorities.

Keyword: regional economic systems, balanced development, digitalization, system of indicators, regional management.

Сбалансированное развитие региональных экономических систем играет важную роль в сохранении единства крупных федеративных государств, к которым относится и Российская Федерация. Поддержание максимально возможных равных условий социально-экономического развития регионов позволяет обеспечить оптимальные пропорции межрегионального обмена и достичь планируемых результатов национальных приоритетов государства.

Данные положения отражены как в документах стратегического характера, регламентирующих государственную региональную политику Российской Федерации [2, 4], так и в научных публикациях отечественных ученых [3]. Важное значение при рассмотрении данного проблемного поля региональной экономики имеют и вопросы методического обоснования сбалансированного развития территорий в условиях цифровых трансформаций [3]. Цифровизация является объективным фактором функционирования современного

постиндустриального общества, однако, ее теоретико-методические основы находятся в стадии формирования, что обуславливает актуальность исследования всех уровней ее развития, включая региональные экономические системы.

Основу сбалансированного развития региональных экономических систем формируют инновационная и производственная активность организаций наряду с интеллектуальным потенциалом их кадрового состава в условиях цифровизации и роста социальной ориентированности бизнеса, накладывающих отпечаток на оценочные параметры прогресса. С учетом этого весь спектр доступных и значимых показателей и коэффициентов оценки можно сгруппировать по четырем направлениям: экономический потенциал развития; инвестиционная и инновационная активность; цифровизация и развитие интеллектуального капитала; социальная ориентированность (таблица 1).

Таблица – Система показателей сбалансированного развития региональных экономических систем в условиях цифровизации

Блок показателей	Показатель
1. Финансово-экономический потенциал развития	1. Коэффициент роста выручки (нетто) организаций
	2. Удельный вес прибыльных организаций
	3. Отношение сальдированного результата к ВРП
	4. Коэффициент прироста числа организаций
	5. Коэффициент официальной ликвидации организаций (на 1000 организаций)
	6. Коэффициент рождаемости организаций (на 1000 организаций)
	7. Индекс производительности труда
	8. Коэффициент прироста просроченной дебиторской задолженности организаций
	9. Коэффициент прироста просроченной кредиторской задолженности организаций
	10. Индекс производства
	11. Индекс прироста уставного капитала (фонда) в расчёте на одну организацию
	12. Коэффициент прироста стоимости отгруженных товаров на экспорт
	13. Рентабельность (убыточность) проданных товаров, продукции, работ, услуг
2. Инвестиционная и инновационная активность	1. Удельный вес инвестиций в основной капитал в валовом региональном продукте
	2. Удельный вес организаций осуществлявших технологические инновации в общем числе обследованных организаций
	3. Удельный вес затрат организаций на технологические инновации в общем объеме затрат
	4. Удельный вес инновационных товаров, выполненных работ, услуг в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг организаций
	5. Удельный вес затрат на инновационную деятельность в общем объеме отгруженных товаров, выполненных работ, услуг
	6. Индексы цен на продукцию (затраты, услуги) инвестиционного назначения
	7. Доля инвестиций в машины и оборудование в общем объеме инвестиций в основной капитал, направленных на реконструкцию и модернизацию
	8. Доля инвестиций, направленных на реконструкцию и модернизацию в общем объеме инвестиций в основной капитал

Блок показателей	Показатель
	9. Доля внутренних затрат на исследования и разработки, в процентах к валовому региональному продукту
3. Цифровизация и развитие интеллектуального капитала	1. Число персональных компьютеров в организациях в расчете на 100 работников
	2. Доля организаций, имевших веб-сайт в сети Интернет, в общем числе организаций
	3. Доля организаций, использующих широкополосный доступ к сети Интернет, в общем числе организаций
	4. Доля затрат на информационные и телекоммуникационные технологии в затратах организации
	5. Доля организаций, использующих сеть Интернет для размещения заказов на товары (работы, услуги), в общем числе организаций
	6. Доля работников предприятий и организаций, прошедших повышение квалификации и (или) профессиональную подготовку в общем числе работников
4. Социальная ориентированность	1. Темп роста среднемесячной номинальной заработной платы
	2. Темп роста численности работников
	3. Доля выбывших работников списочного состава в связи с сокращением численности работников в общем числе работников организаций
	4. Доля принятых работников списочного состава на дополнительно введенные (созданные) рабочие места в общем числе работников организаций
	5. Удельный вес работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда, в общей численности работников

Источник: составлено автором

Первичные данные для расчета системы показателей, приведенных в таблице 1, формируются как на основе баз данных открытого доступа таких источников, как ЕМИСС, Федеральная служба государственной статистики РФ, Министерство науки и высшего образования РФ, так и данных статистической отчетности предприятий и организаций анализируемого региона (фф. № 1, 3-информ, 4).

В целях нивелирования влияния фактора масштаба, в качестве показателей в соответствующие группы на основании открытых статистических данных отобраны и/или рассчитаны такие, которые являются относительными величинами. В отличие от абсолютных показателей, коэффициенты и индексы как относительные величины обеспечивает сопоставимость и сравнимость исследуемых признаков в различных объектах наблюдений и в разные временные периоды.

В целом, система относительных показателей дает более полную и всестороннюю характеристику уровня сбалансированного развития региональных экономических систем в условиях цифровизации. Ее использование государственными и муниципальными органами регионального управления будет способствовать принятию адекватных управленческих решений по социально-экономическому развитию субъектов Российской Федерации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Ахмедуев, А. Ш. Государственное регулирование как ключевой фактор сбалансированного и устойчивого социально-экономического развития регионов / А. Ш. Ахмедуев // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2022. – № 6(140). – С. 36-42.

2. Об утверждении Основ государственной политики регионального развития Российской Федерации на период до 2025 года: Указ Президента РФ от 16.01.2017 г. № 13 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_210967/ (дата обращения: 10.08.2022).

3. Кава, В. Н. Методические подходы к сбалансированному развитию территорий в условиях экономической трансформации / В. Н. Кава, Н. А. Перевозчикова // Вестник Коми Республиканской Академии государственной службы и управления. Теория и практика управления. – 2022. – № 1(35). – С. 45-52.

4. Распоряжение Правительства РФ от 13.02.2019 г. № 207-р «Об утверждении Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года». – URL: <https://docs.cntd.ru/document/552378463> (дата обращения: 10.10.2022).

Ченцова А.В.

*магистр 1 курса направления подготовки
38.04.06 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*

Chentsova A.V.,

1st year student, 38.04.06 Trading business

Scientific adviser:

Yarosh O.B.,

*DrSc, Professor of Marketing,
Trade and Customs Department*

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

ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВОСПРИЯТИЯ БРЕНДА НА ОСНОВЕ НЕЙРОТЕХНОЛОГИЙ

EXPERIMENTAL STUDY OF EMOTIONAL BRAND PERCEPTION BASED ON NEUROTECHNOLOGIES

Аннотация: Данная работа посвящена вопросам изучения эмоционального восприятия бренда Kerama Marazzi на основе использования нейротехнологий. В ходе исследования были получены и проанализированы данные о вербальном и невербальном восприятии исследуемого бренда.

Ключевые слова: нейромаркетинг, эмоциональное восприятие, бренд.

Annotation: This work is devoted to the study of the emotional perception of the Kerama Marazzi brand based on the usage of neurotechnologies. In the course of the study, data on verbal and nonverbal perception of the brand under study were obtained and analyzed.

Keyword: neuromarketing, emotional perception, brand.

Одним из наиболее востребованных направлений нейромаркетинговых исследований является выявление и анализ имплицитных когнитивных (внимание) и аффективных (эмоции) реакций на информационные и рекламные материалы, использующие различные каналы маркетинговых коммуникаций [4, с. 80]. Актуальность исследования восприятия бренда заключается в обеспечении эмоциональной связи между потребительским восприятием и функциональностью продукта. Будучи ценным нематериальным активом, бренд обладает свойством убеждения лояльных ему потребителей в правильности их выбора.

Эксперимент был направлен на получение данных о вербальном и невербальном восприятии бренда Kerama Marazzi, а также выявлении особенности восприятия оформления торгового пространства в магазине. Гипотеза исследования: можно предположить, что эмоциональное восприятие интерьера магазина тесно связана с гендерными различиями.

Были проанализированы биометрические данные 16 испытуемых, возрастом 19-22 года. Участникам демонстрировался имиджевый видеоролик о флагманском магазине Kerama Marazzi в г. Симферополь, длительность ролика составила 1,54 минуты.

Исследование проводилось с помощью программы EmoDetect 3.2.4. Расчет двигательных единиц и их последующая классификация проводилась по системе кодирования лицевых движений П. Экмана (FACS Action Units), и позволила определить 6 базовых эмоций: радость, удивление, грусть, злость, страх, отвращение [3]. Далее был

Эмоция	злость	отвращение	страх	счастье	грусть	удивление
злость	1,000	,041	-,198**	-,312**	,179**	-,017
отвращение	,041	1,000	-,288**	,233**	-,203**	-,334**
страх	-,198**	-,288**	1,000	,177**	,006	,415**
счастье	-,312**	,233**	,177**	1,000	-,052**	-,198**
грусть	,179**	-,203**	,006	-,052**	1,000	-,148**
удивление	-,017	-,334**	,415**	-,198**	-,148**	1,000

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя) – статистически значимые связи

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования

Отсюда следует, что эмоции удивления напрямую связаны с эмоциями страха.

Проведем корреляционный анализ проявляемых во время эксперимента эмоций среди мужчин, результаты отражены в таблице 2. Положительная корреляционная взаимосвязь была обнаружена между эмоцией удивления и страха $R=0,359$, отрицательная связь между эмоциями злости и счастья $R= -0,483$. Уровень значимости находился на уровне $p=0,01$.

Таблица 2 – Корреляционный анализ проявляемых эмоций среди мужчин

Эмоция	злость	отвращение	страх	счастье	грусть	удивление
злость	1,000	-,063**	-,074**	-,483**	,136**	-,216**
отвращение	-,063**	1,000	-,093**	,232**	-,199**	-,020
страх	-,074**	-,093**	1,000	-,036	-,115**	,359**
счастье	-,483**	,232**	-,036	1,000	-,270**	,014
грусть	,136**	-,199**	-,115**	-,270**	1,000	-,126**
удивление	-,216**	-,020	,359**	,014	-,126**	1,000

** . Корреляция значима на уровне 0,01 (двухсторонняя) – статистически значимые связи

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования

Следующим этапом был проведен дисперсионный анализ, построена сводка для модели (табл. 4): заметная связь между контролируемыми признаками, исходя из значения коэффициента корреляции, присутствует у модели 5 и 6, поскольку $0,5 < R < 0,7$. R-квадрат определяет процент достоверности модели, для данного исследования этот показатель не превышает 30,7% .

Таблица 4 – Сводка для исследуемой модели

Модель	R	R-квадрат	Скорректиро ванный R- квадрат	Стандартная ошибка оценки	Статистика изменений	
					Изменение R квадрат	Изменение F
1	,298 ^a	,089	,089	,476	,089	554,320
2	,315 ^b	,099	,099	,473	,010	62,392
3	,316 ^c	,100	,099	,473	,001	5,009
4	,436 ^d	,190	,189	,449	,090	630,390
5	,539 ^e	,291	,290	,420	,101	805,292
6	,554 ^f	,307	,306	,415	,016	133,209

а. Предикторы: (константа), злость среднее; b. Предикторы: (константа), злость среднее, отвращение среднее; с. Предикторы: (константа), злость среднее, отвращение среднее, страх среднее; d. Предикторы: (константа), злость среднее, отвращение среднее, страх среднее, счастье среднее; e. Предикторы: (константа), злость среднее, отвращение среднее, страх среднее, счастье среднее, грусть среднее; f. Предикторы: (константа), злость среднее, отвращение среднее, страх среднее, счастье среднее, грусть среднее, удивление среднее.

Источник: составлено автором на основе проведенного исследования.

В результате проведенного анализа, было выявлено, что модель является незначимой, статистических различий в проявлении эмоций мужчинами и женщинами при просмотре видеоролика не обнаружено.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что статистически значимых различий между женским и мужским эмоциональным восприятием торгового пространства магазина Kerama Marazzi, в условиях проведения данного эксперимента, нет. Полученные статистические данные нельзя назвать полностью достоверными, поскольку выборка респондентов не отражает весь спектр целевой аудитории Kerama Marazzi. В ходе эксперимента было выявлено, что при просмотре видеоролика испытуемые в большей степени испытывали эмоцию счастья. При вербальной оценке было выявлено, что значимыми факторами, оказывающими сильное влияние на респондентов при выборе материалов для ремонта, являются: интерьер магазина, качество продукции, а также возможность получить подарок при совершении покупки.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Орлов А.И. Вероятностно-статистические модели корреляции и регрессии // КубГАУ. – 2020. – №160. [Электронный ресурс] – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/veroyatnostno-statisticheskie-modeli-korrelyatsii-i-regressii> (дата обращения: 29.09.2022).
2. Официальный сайт KERAMA MARAZZI [Электронный ресурс] – URL: <https://kerama-marazzi.com/> (дата обращения: 29.09.2022).
3. Ekman, P., & Friesen, W. V. The facial action coding system: A technique for the measurement of facial movement // CA: Consulting Psychologists Press. – 1978. <https://doi.org/10.1037/t27734-000>
4. Zurawicki L. Neuromarketing: Exploring the Brain of the Consumer // Heidelberg: Springer-Verlag. – 2010. – 293 p.

Чепелева А.А.

*студент 4 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»

Институт экономики и управления

г. Симферополь, Россия

Chepeleva A.A.

4th year student,

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*

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

FORMATION AND DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATIONAL CULTURE OF THE ENTERPRISE

Аннотация: В статье рассматривалась роль организационной культуры в компании, способы ее формирования и развития. Организационная культура связывает всю деятельность и отношения внутри компании и делает коллектив дружным и плодотворным. Организационная культура способствует достижению стратегических целей предприятия, помогает формировать внешний имидж компании, привлекать новых сотрудников в организацию.

Ключевые слова: организационная культура, организация, формирование организационной культуры, развитие организационной культуры.

Annotation: In these theses, the role of organizational culture in the company, the ways of its formation and development were considered. Organizational culture links all activities and relationships within the company and makes the team friendly and fruitful. Organizational culture contributes to the achievement of the strategic goals of the enterprise, helps to form the external image of the company, attract new employees to the organization.

Keyword: organizational culture, organization, formation of organizational culture, development of organizational culture.

Наиболее значимым элементом современной концепции менеджмента является признание общественной ответственности менеджмента как перед российским обществом в целом, так и перед людьми, работающими в организации. Сегодня основное внимание обычно уделяется человеку как ключевому ресурсу компании, а также делается акцент на создании необходимых условий для реализации его потенциала и способности эффективно работать. Корпоративная культура является одним из наиболее эффективных средств привлечения и мотивации членов организации. По мере удовлетворения потребностей первой (материальной) степени, человек начинает нуждаться в другом: месте в коллективе, единстве ценностей - и здесь на первый план выходит организационная культура.

Определение «организационная культура» охватывает большинство явлений духовной и материальной жизни коллектива: господствующие в нем материальные ценности и нравственные нормы, принятый кодекс поведения и привычные ритуалы, привычки в одежде и некоторые модели качества продукции [1].

На сегодняшний день разработаны многочисленные методики, позволяющие руководителям создавать и поддерживать корпоративную культуру, необходимую для успешного развития организации. В разных странах и отраслях эффективны разные организационные культуры, поэтому не существует единой лучшей корпоративной культуры.

Говоря об организационной культуре, следует прежде всего задать вопрос о том, как она обеспечивает достижение корпоративной миссии, способствует достижению целей и мотивирует людей. Ответ на этот вопрос, конечно, будет неоднозначным. Организационная культура, как и любое явление, может иметь как отрицательные, так и положительные последствия. Следовательно, можно определить позитивные и негативные организационные культуры, влияние которых на деятельность компании будет разнонаправленным.

Восприятие работником организационной культуры как положительное или отрицательное будет влиять на выполнение им своих профессиональных обязанностей, на его отношение к ответственности за результаты работы компании, отношения в коллективе и т.д.

Существуют внешние и внутренние факторы, влияющие на развитие организационной культуры. К внешним факторам относятся экономические условия, определяющие финансовые возможности организации и уровень общеэкономического развития; техника - определяет уровень оснащения организации новейшим оборудованием; экологические факторы связаны с запасами природных ресурсов, климатическими условиями. В случае ограничения природных ресурсов деятельность организации существенно страдает. К числу внутренних факторов можно отнести корпоративные ценности организации [2].

При формировании организационной культуры, выработке ценностей и норм, необходимо обнаружить у сотрудников уважение к провозглашенной миссии организации, выяснить, разделяют ли они эти ценности на подсознательном уровне.

В зависимости от стадии существования организации и степени важности элементов ее организационной культуры предлагается четыре возможных уровня развития культуры организации:

1. Существенная важность элементов организационной культуры, нестабильность организации - характерен для молодой организации, когда возникает потребность в обучении и развитии организационной культуры. Формулируется миссия, определяются ценности и ставятся цели компании.

2. Незначительное значение элементов организационной культуры, неустойчивость организации - характерен для молодой организации, когда предпочтение отдается не изучению основных идей, а формирование поверхностных и незначительных культурных элементов.

3. Незначительное значение элементов организационной культуры, устойчивость организации - характерен для организации, находящейся на стадии зрелости. У организации уже есть своя история, свои герои, но ее культура не будет полной, и она сама не будет такой стабильной, если не будет приверженности основным идеям.

4. Существенная значимость элементов организационной культуры, устойчивость организации - характерен для организации, находящейся на стадии зрелости, имеющей положительную репутацию, признание и авторитет не только среди своих сотрудников, но и среди внешних. Для этой организации характерно наличие сформированных ценностей, высокая степень удовлетворенности сотрудников своей работой и ее условиями, а также наличие эффективной системы управления и успешной деятельности [3].

Организационная культура охватывает весь процесс управления и играет огромную роль в организации коммуникации, определяя логику мышления, восприятия и интерпретации вербальной информации и прежде всего невербальной. Сильная

организационная культура способствует развитию мотивации персонала, созданию положительного и привлекательного имиджа компании и ее высших должностных лиц, в глазах различных общественных групп, и помогает выстраивать отношения с группами влияния, от которых зависит успех предприятия. Способствует формированию общественного мнения о деятельности компании, расширению сфер и возможностей влияния, установлению постоянных и доверительных отношений со СМИ и органами власти, установлению благоприятных внутрикорпоративных отношений.

Таким образом, формирование организационной культуры является сложным процессом, который требует значительных временных затрат и высокого профессионализма руководителей. В сущности, формирование организационной культуры позволяет привить единые ценности всем сотрудникам организации. Положительный результат в решении данной задачи может зависеть от того, насколько провозглашаемые руководством ценности соответствуют ценностным ориентациям сотрудников. Если ценностные ориентации руководства и сотрудников не будут соответствовать друг другу, то это может привести к разнообразным конфликтам, вследствие чего достижение поставленных целей организации может оказаться под сомнением. Что в свою очередь может повлечь за собой сбой работы отделов и взаимосвязь сотрудников организации. Ведь хорошо отлаженная организационная культура не поддается отрицательному влиянию внешних и внутренних факторов. Это способствует высокой производительности трудовых процессов, и достижения наилучших результатов, так как каждый сотрудник, в свою очередь, четко понимает цель, поставленную перед ним задачу, в такой организации присутствует дух слаженной командной работы, отсутствуют конфликты, сотрудники проявляют инициативу, достигают высоких результатов в работе.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Плужнова, Е. Н. Технология формирования организационной культуры / Е. Н. Плужнова. – Текст: электронный // cyberleninka: [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury> (дата обращения: 13.07.2021).

2. Ильина, И. А. СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ / И. А. Ильина – Текст : электронный // cyberleninka : [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-aspekty-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury> (дата обращения: 24.09.2022).

3. Соболева, С. Ю. Специфика формирования организационной культуры российских компаний / С. Ю. Соболева. – Текст : электронный // cyberleninka: [сайт]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/spetsifika-formirovaniya-organizatsionnoy-kultury-rossiyskih-kompaniy> (дата обращения: 24.09.2022).

Черенько П.В.

*студент 1 курса направления подготовки
31.05.02 Педиатрия*

Научный руководитель:

Волошин А.И.

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

Cherenko P.V.,

1st year student, 31.05.02 Pediatrics

Scientific adviser:

Voloshin A.I.,

*Ph.D., Associate Professor
of Economic theory Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ

DIGITAL TRANSFORMATION AS A WAY TO DEVELOP ECONOMIC SYSTEMS

Аннотация: Рассмотрены теоретические подходы к развитию экономических систем при помощи цифровизации. Проанализированы тенденции и аспекты развития социально-экономических отношений между элементами системы. Выявлены основные сложности в цифровизации элементов социально-экономической системы.

Ключевые слова: цифровизация, цифровая экономика, автоматизация.

Annotation: Theoretical approaches to the development of economic systems with the help of digitalization are considered. The trends and aspects of the development of socio-economic relations between the elements of the system are analyzed. The main difficulties in the digitalization of the elements of the socio-economic system are identified.

Key words: digitalization, digital economy, automation.

Весь мир охвачен идеей цифровой трансформации, и сейчас это одна из самых горячих тем для обсуждения среди руководителей всех уровней, но на самом деле это далеко не новая концепция, и дискуссии о ней ведутся на протяжении десятилетий.

В настоящее время экономическое пространство и функционирующие в нем социально-экономические системы претерпевают серьезные изменения, связанные с процессом цифровизации. Процесс трансформации происходит на различных этапах развития, от предприятия до всей системы. Особенностью этого процесса является то, что участники социально-экономической системы концентрируют свое внимание на внедрении технологий в свою деятельность для цифрового развития, но этому препятствует использование неэффективных инструментов стимулирования управленческой инновационной деятельности. Для устранения этой проблемы необходимо учитывать деятельность и взаимодействие игроков инновационной инфраструктуры, поскольку скорость, с которой может быть построена цифровая экономика, зависит от их заинтересованности в совершенствовании собственной деятельности.

Цифровая экономика в научной литературе — это виртуальная среда, дополняющая нашу реальность. Это не создание новой экономики, а переход на новую технологическую основу, которая, в свою очередь, открывает новые возможности [1]. Цифровизация — длительный процесс, связанный не только с использованием компьютерных, программных и интернет-технологий, которые создаются в обществе и в равной степени доступны всем

организациям, но и со значительным улучшением качества управления и управления бизнес-процессами [2]. Цифровая экономика в стратегических документах Российской Федерации – это новый способ ведения бизнеса, который направлен на трансформацию модели управления экономикой из плановой в планово-прогнозную. Это экономическая деятельность, ключевым элементом которой, является производство данных в цифровой форме. Она способствует формированию информационного пространства, с учетом потребностей граждан и общества в доступе к качественной и достоверной информации и развитию информационной базы субъектов Российской Федерации. Это экономическая деятельность, в которой, ключевыми элементами производства, являются цифровые данные, использование результатов массовой обработки и анализа. Это позволяет значительно повысить эффективность производств, технологий, оборудования, хранения, продаж по сравнению с традиционными формами управления, доставки товаров и услуг.

Цифровая экономика в информационно-аналитических материалах является новой основой системы государственного управления, экономики, бизнеса, социальной сферы, общественного развития. Ее формирование связано с национальной безопасностью и независимостью РФ, конкурентоспособностью отечественных компаний, а в долгосрочной перспективе определяет место страны на мировой арене. Это экономика, основанная на новых методах генерации, обработки, хранения и передачи данных и цифровых компьютерных технологий. Это глобальная сеть экономической деятельности, деловых операций и профессионального взаимодействия с использованием информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).[1] Автоматизация — «одно из направлений научно-технического прогресса, использующее саморегулирующиеся технические средства и математические методы для освобождения людей от участия в процессе приобретения, преобразования, передачи и использования энергии, материалов, продуктов или информации. Для значительного сокращения уровня вовлеченности или трудоемкости выполняемых операций» [3]. Положительное влияние цифровой трансформации ощущается на всех уровнях экономической системы — от отдельных потребителей до целых стран. Цифровая трансформация имеет потенциал для использования цифровых технологий, и ее наибольший эффект заключается в радикальном переосмыслении того, как работают экономические системы. Это дает большие возможности для роста, повышения эффективности бизнеса, снижения затрат, улучшения качества обслуживания клиентов и разработки инновационных бизнес-моделей [3]. Основные преимущества, которые цифровая трансформация дает социально-экономическим системам:

1. Новые технологии позволяют предприятиям автоматизировать более простые процессы и устранять промежуточные этапы в более сложных. Это повышает гибкость бизнеса и позволяет более эффективно использовать свои ресурсы.

2. По мере появления новых технологий появляются новые способы заработка, которые раньше были невозможны.

3. Сегодняшние клиенты ожидают, что компании будут прислушиваться к ним и удовлетворять их конкретные потребности [3].

Однако, для эффективного использования цифровых данных, предприятия должны постоянно внедрять, тестировать и использовать новые технологии, чтобы лучше адаптироваться и готовиться к будущим вызовам. Хотя, внедрение новых технологий более рискованно, чем использование существующих систем и оборудования, потенциальные возможности и выгоды будут огромными.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Усков В.С. Тенденции и проблемы инновационного развития Российской экономики / В.С. Усков // Инноватика и экспертиза – 2018. – № 4 (25). – С. 22-37.
2. РИА Наука. Цифровая экономика: как специалисты понимают этот термин. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html> (дата обращения: 15.10.2022).
3. Бабина С.И. Цифровые и информационные технологии в управлении предприятием: реальность и взгляд в будущее / С.И. Бабина // Креативная экономика. – 2019. – Т. 13. – № 4. – С. 723-742.

Чернюк В.Д.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

Научный руководитель:

ассистент кафедры управления персоналом

Гусар Е.С.,

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

Chernyak V.D.,

3rd year student, 38.03.01 Economy

Scientific adviser:

*Assistant of the Department
of Personnel Management*

Gusar E.S.,

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

ИНДУСТРИЯ 4.0: ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

INDUSTRY 4.0: DIGITAL TRANSFORMATION OF THE BANKING SECTOR IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: Современные «цифровые» условия развития экономики требуют новые подходы для управления организацией, а также подходы, позволяющие предприятию эффективно функционировать на рынке. Цифровые технологии, позволяют человеку работать вместе с искусственным интеллектом, применяя различные высокотехнологические подходы. Таким образом, цифровая трансформация банковской системы в первую очередь направлена на лучшее понимание потребностей клиентов и экономию личного времени потребителей.

Ключевые слова: Индустрия 4.0, цифровая экономика, цифровые технологии, трансформация экономики, РНКБ.

Annotation: Modern "digital" conditions of economic development require new approaches to the management of the organization, as well as approaches that allow the company to function effectively in the market. Digital technologies allow a person to work together with artificial intelligence, using various high-tech approaches. Thus, the digital transformation of the banking system is primarily aimed at a better understanding of customer needs and saving consumers' personal time.

Keyword: Industry 4.0, digital economy, digital technologies, transformation of the economy, RNKB.

Современные «цифровые» условия развития экономики требуют новые подходы для управления организацией, а также подходы, позволяющие предприятию эффективно функционировать на рынке. Эффективное развитие бизнеса связано напрямую с созданием комфортных для работников условий труда, привлечением в организацию и создание условий для сохранения высокопрофессиональных сотрудников и руководства, улучшением в организации качества условий труда.

Переход хозяйственной деятельности в цифровой формат является актуальным на сегодняшний день, так как позволяет расширить возможности компаний. Цифровые технологии повышают конкурентоспособность организации, снижают издержки производства, повышают производительность труда, создают новые рабочие места.

Целью статьи является проведение анализа влияния цифровизации на развитие банковской сферы в Российской Федерации.

Стоит отметить, что Мещеряков Р.В. считал, что цифровая экономика – экономика, основанная на цифровых технологиях, то есть исключительно область электронных товаров и услуг, а также экономическое производство с использованием цифровых технологий [1].

Четвертая промышленная революция выступает новой эрой развития общества, где стираются грани между физическими, цифровыми и биологическими технологиями [2].

Индустрия 4.0 с помощью цифровых технологий, позволяет человеку работать вместе с искусственным интеллектом, применяя различные высокотехнологические подходы. Среди основных преимуществ цифровой трансформации, можно выделить следующие:

1. Проведение аналитических вычислений на базе искусственного интеллекта;
2. Повышение гибкости бизнеса, связанное с автоматизацией всех бизнес-процессов;
3. Широкое использование облачных технологий;
4. Повышение экономической эффективности компании и ее конкурентоспособности.

Ведущие банки Российской Федерации (Банк ВТБ, ОАО «Альфа-Банк», ПАО Банк «ФК Открытие», ПАО «Бинбанк», ПАО «Росбанк») активно внедряют цифровые технологии в свою деятельность и реализуют шаги по цифровой трансформации: занимаются развитием мобильных приложений, сокращают издержки на содержание филиальной сети за счет перевода обслуживания в онлайн и популяризации самообслуживания. Некоторые банки успешно используют Big Data и осуществляют поддержку венчурных фондов для финансирования разработок цифровой сфере. Стоит акцентировать внимание, что в российской финансовой системе присутствуют компании, построенные исключительно на цифровых технологиях: АО «Тинькофф Банк» первым стал позиционировать себя «финансовым супермаркетом», а не коммерческим банком, который не оказывает свои услуги в широкой сети отделений. ОАО «Московская Биржа ММВБ-РТС» создала электронные площадки для торгов, что в некоторой степени отстранило маркетмейкеров (брокеров и посредников).

ПАО «Сбербанк России» располагает самой большой базой клиентов и масштабной инфраструктурой. Политика банка направлена на поиск новых торговых площадок и предполагает реализацию и участие в различных проектах в операционной сфере и оптимизации IT-технологий. Банк стал создателем IT-компании «Сбертех». Разработчики компании реализуют проекты, целью которых является модернизация внутренних банковских процессов.

Примером цифровой трансформации также может стать РНКБ-банк и его мобильное приложение РНКБ 24/7. Перевод сферы услуг в онлайн режим, последние несколько лет как никогда популярен. Рост спроса на такой вид услуг, был вызван пандемией COVID-19. Так можно наблюдать резкий скачок пользователей мобильным приложением банка РНКБ в 2020 году, количество пользователей выросло на 50% по сравнению с 2019 годом и составило 900 тыс., смотреть рисунок 1.

В 2022 году количество пользователей мобильным приложением составляет 1,5 млн человек. С каждым годом приложение набирает все большую популярность среди пользователей, уже к 2019 году 88% платежей в банке РНКБ осуществлялась дистанционно, на данный момент 98,7% платежей проходят через мобильное приложение. Это вызвано следующими возможностями:

1. Нет необходимости тратить время на дорогу до офиса в банк;
2. Возможность настроить автоматическое перечисление платежей, что позволит в нужный срок совершать переводы;
3. Возможность получения профессиональной консультации онлайн.

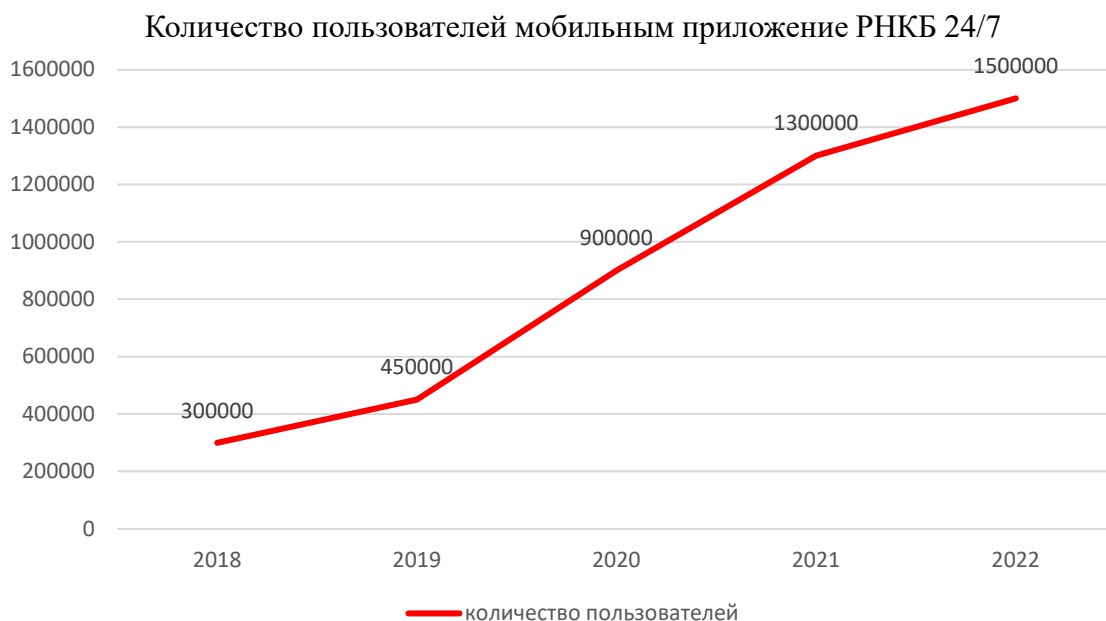


Рисунок 1 - Количество пользователей мобильным приложение РНКБ 24/7
 Источник: составлено автором на основе [3].

Таким образом, цифровая трансформация банковской системы в первую очередь направлена на лучшее понимание потребностей клиентов и экономию личного времени потребителей. Процесс цифровой трансформации должен быть основан на разработанной цифровой стратегии, учитывающей особенности и потребности конкретного банка. Реализация рациональной стратегии цифровой трансформации в будущем позволит отдельным банкам, а впоследствии и всему банковскому сектору Российской Федерации, повысить эффективность деятельности и выйти на новый этап развития банковской системы и экономики в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Сетевое издание «РИА Новости» [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://ria.ru/science/20170616/1496663946.html> (дата обращения: 17.09.2022)
2. Камнева Виктория Викторовна Цифровая экономика, цифровизация и цифровая трансформация // Скиф. 2020. №2 (42). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovaya-ekonomika-tsifrovizatsiya-i-tsifrovaya-transformatsiya> (дата обращения: 17.09.2022).
3. ЦБ РФ/ РНКБ [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: <https://www.rncb.ru/media/news/kolichestvo-polzovatelej-mobilnogo-prilozheniya-rnkb-prevysilo-1-5-mln-chelovek/?ysclid=l85py88f14278430092> (дата обращения: 17.09.2022).

Tchikaya Mavoungou Samuel Bonaventure
Head of Statistics and financial office, (IHC-INTERHOLCO).

Pointe-Noire, Republic of Congo

Mabiala Gilbert

Ph.D. in economics,

Associate professor, Department of Economic theory, FSAEI HE "V.I. Vernadsky Crimean Federal University". Simferopol, Russia

Чикая Мавунгу Самуэль Бонавентюр

Начальник отдела статистики и финансов, ИФО-Конго IHC-INTERHOLCO.

г. Пуэнт-Нуар, Республика Конго

Мабиала Жильберт

К.э.н., доцент кафедры экономической теории ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,

г. Симферополь, Россия

THE PRINCIPALS OF ECOSYSTEMS DIGITALIZATION INN MODERN SOCIETY

ПРИНЦИПЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОСИСТЕМ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ

Annotation: The substance of approaches to the direction of biological systems is uncovered. An endeavor has been made to recognize the most strategies and approaches to the biological system direction of present-day societies. The strategies utilized within the conditions of changing prerequisites for the advancement of advanced computerized society are indicated. The need of a combination of regulatory control and financial instruments for the sound utilize of society's assets is appeared. Hypothetically, the environment approach to the direction of cutting-edge transformational forms has been clarified: quintessence, standards, regulation conditions for implementation.

Keywords: environment, administrative strategies, advanced society, ideal advertise structure, constrained get to shoppers, preventive approach, the necessity for an open show, part of the state, improvement of advanced platforms.

Аннотация: Раскрыта сущность подходов к направлению биологических систем. Была предпринята попытка распознать большинство стратегий и подходов к управлению биологической системой современных обществ. Указаны стратегии, используемые в условиях меняющихся предпосылок для развития продвинутого компьютеризированного общества. Возникла необходимость в сочетании регулятивного контроля и финансовых инструментов для рационального использования активов общества. Гипотетически, был уточнен экологический подход к направлению передовых трансформационных форм: квинтэссенция, стандарты, регламентационные условия для реализации.

Ключевые слова: окружающая среда, административные стратегии, развитое общество, идеальная рекламная структура, ограниченный доступ к покупателям, превентивный подход, необходимость открытого показа, часть государства, внедрение передовых платформ.

Introduction. The significance of environment issues in controlling the financial forms of advanced society, which is caught on as the require for a defined and executed in hone, system-organized and inside steady set of legitimate, financial and organizational and other prerequisites with respect to the need of avoiding infringement within the natural and socio-economic circle and dodging causing harm to society within the handle of utilizing sorts of normal assets, fabric and specialized and labor assets, is always expanding [1]. The previous reflects not as it were the acknowledgment of the solidarity, interdependency, and intuitive of all components of the present-

day subject of biological system inquire about (environment). The ecosystem, in its broadest sense, is critical due to the noteworthy helplessness of nature, the economy, and society, as well as the adjust in it.

Material et main results. Present day social orders have collected involvement within the field of assurance of open rights (the rights of customers and producers). The gathered encounter within the traditional economy can be systematically connected and actualized within the present-day conditions of digitalization, counting for the direction of biological systems [1, 6]. But the specificity of ecosystems forces unused requirements for control in these regions. Traditional instruments now not work successfully within the unused substances. There are unused challenges for controllers, including in numerous present day non-west European and creating nations. This area depicts the optimal structure of the inner showcase in terms of assist effective improvement of stage and ecosystem arrangements on it, as well as a few key issues, the arrangement of which decides the plausibility of sustainably keeping up such a advertise structure within the future. The ideal structure of the inner (domestic) showcase. The ideal target structure of the showcase can be

Limitation of get to buyers. Within the case of the developing dominance of biological systems for specialty providers exterior of them and unused little innovative companies that are within the future competitors of environments, the capacity to get to potential clients is limited [2]. The developing share of the biological system within the markets for its administrations is natural, given the capable competitive focal points that underlie its trade demonstrate. This is often how "inventive devastation" [3] (inventive annihilation) shows itself when frail players grant way to a more grounded and more effective advertise – the biological system. Clients advantage from the growth of biological systems – they get the administrations they require consistently and with for all intents and purposes no time or mental effort. The most imperfection in this lovely picture is that the biological system purposely locks clients in on itself. Global players within the inside (domestic) advertise.

A preventive approach could be a reaction to the tall rate of alter. Due to organize impacts, economies of scale, activities to secure clients within the biological system, the fortifying of the dominant position of person members can happen quickly. In this manner, controllers ought to seek after a flexible approach and have apparatuses for fast reaction.

Administrative choices must be transcendently preventive, giving businesses the consistency, they ought to develop. Such an approach – preventive direction – is ideal concerning the subjects of the computerized economy⁶, and the nearness of straightforward "rules of the amusement" incorporates a positive impact on the quality of the administrative environment [9].

The prerequisite for an open show is a case of a preventive approach. The preventive approach permits tending to challenges at the arrange whereas they are such and have not however been changed into realized dangers and genuine issues. The errand of the controllers in this approach is to equalize the beginning openings for development for potential members. To dispose of data separation, it is vital to dispose of data asymmetries¹⁰, open the information collected by the environment to all competing suppliers partaking in it. An elective within the form of "closing data" may be a less alluring way, because it ruins advancement within the field giving ser-vices to stage clients. Gathering and sharing data has benefits for society and customers [9, 10].

The part of the state within the improvement of stage arrangements. It is important to note that within the modern economy the part of the state isn't restricted to its classical capacities – for case, administrative and supervisory. Proactivity on the portion of the state in supporting modern commerce models to promote in-novation, the creation of a free equidistant foundation to guarantee the correct level of competition, the activities of the state as one of the dynamic stage players – the arrangement of making such decisions, their rationale ought to be justifiable to the advertise and unsurprising. The rule of non-discriminatory get to of advertise members to state data frameworks is vital here on the off chance that it is possible to get data from them for commercial utilize – for case, for scoring when issuing credits and allowing advances [11].

Conclusion. The survey of this issue driven to the taking after conclusions:

1. The conceivable outcomes of actualizing the biological system approach to the direction of nature administration can be altogether expanded subject to the presentation of the fundamental

natural standards settled in cutting edge social orders – observance of the human right to a favorable environment, guaranteeing favorable living conditions for all individuals of societies, etc.;

2. Direction of the method of nature administration as one of the foremost important capacities of its administration ought to be considered as a fundamentally framework of strategies, apparatuses, and advances;

3. The component for controlling natural administration in present day conditions ought to be based on a well-built toolkit, counting, on the one hand, authoritative and control rebellious of natural administration (natural guidelines, directions, and limits, disallowances, natural control), and on the other – financial rebellious (installments, charges, endowments, vows, protections, 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=116g8nisho
 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

Чураева М.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*

Churaeva M.S.,

*1st year student,
38.04.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Yanovskaya A.A.

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

ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

DIGITALIZATION TRENDS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В данной статье рассматривается актуальность цифровизации в области управления персоналом, выделяются инновационные методики, внедренные в управление человеческими ресурсами, приводятся примеры тенденций цифровизации в управлении персоналом.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, цифровизация, цифровые тенденции, инновации, управление персоналом, персонал.

Annotation: This article discusses the relevance of digitalization in the field of personnel management, highlights innovative methods implemented in human resource management, provides examples of digitalization trends in personnel management.

Keywords: Human resource management, digitalization, digital trends, innovations, personnel management, personnel.

Цифровизация в последние десять лет превратилась в неотъемлемую часть жизни современного человека. Она окружает нас повсеместно, внедрение цифровых технологий можно заметить в таких сферах жизни, как экономика, образование, культура, туризм, обслуживание, управление, промышленность, бизнес. Рассмотрим подробнее цифровизацию в управлении человеческими ресурсами.

Управление человеческими ресурсами считается одним из наиболее развивающихся направлений менеджмента. Каждый руководитель осознает необходимость внедрения инновационных методов управления для увеличения прибыли и повышения конкурентоспособности своего предприятия. Именно тенденции цифровизации помогают найти новые методы и методики для наиболее эффективного управления персоналом [1, с.145].

Инновационные методики, внедренные в управление человеческими ресурсами, дают возможность изменить стандартные методы офисной работы. Большинство операций, которые ранее выполнялись вручную, сейчас выполняет машина, которой просто нужно задать необходимые критерии. Нахождение сотрудника постоянно на рабочем месте в эпоху цифровизации не является обязательным, человек также эффективно может выполнять свою работу дистанционно, не тратя свое время и нервы на работу в офисе.

Не стоит забывать, что тенденции цифровизации в управлении человеческими ресурсами – это, в первую очередь, организация комфортной цифровой среды для сотрудников предприятия. Сейчас каждый сотрудник может сам планировать свой отпуск, командировки, больничные в своем «личном кабинете». Программа сама будет высчитывать количество дней основного и дополнительного отпуска, которые ему положены, программа будет получать уведомление о больничном сотрудника и ему не нужно будет приезжать в нездоровом состоянии на предприятие и отдавать необходимые бумаги, все можно сделать через компьютер. Так же сотрудникам не нужно приходить в отдел кадров и спрашивать у кадрового специалиста, как ему заполнить заявление на отпуск, на перевод или увольнение, система сама составит необходимые заявления, исходя из выделенных требований сотрудника. При помощи инновационных технологий можно создать электронную систему HR-обучения, в которой каждый сотрудник будет сам выбирать себе необходимый и наиболее привлекательный набор курсов для повышения квалификации.

В сфере управления человеческими ресурсами могут быть цифровизированы такие процессы, как отбор и подбор персонала, адаптация персонала, корпоративное обучение, кадровое делопроизводство, оценка персонала и аттестация. Основными технологиями цифровизации в данном направлении является создание чат-ботов, роботизация, технологии дополненной и виртуальной реальности, геймификация обучения [3].

В самую первую очередь инновационные изменения можно заметить в подборе персонала, выбор кандидатов при помощи онлайн-инструментов позволяет снизить количество интервью, так как система сама отсеивает неподходящих соискателей, до интервью доходят лишь те сотрудники, которые подходят по всем критериям, написанным в списке.

Поиск, отбор, адаптация персонала сейчас возможны с участием чат-бота - программы, которая основана на применении искусственного интеллекта, и позволяющая решить многие управленческие задачи. При помощи чат-ботов можно собрать необходимую информацию о потенциальных сотрудниках и провести необходимый отбор персонала. Чат-боты позволяют сэкономить время рекрутеров, задавая вопросы соискателям, которые можно запрограммировать в самой системе [2, с.73]. Это могут быть вопросы, связанные с опытом работы, наличием необходимого образования, знанием иностранных языков, наличием машины, готовности к командировкам и так далее. Чат-боты дают возможность новым сотрудникам легко и быстро адаптироваться к работе, они помогают новичкам с документами, объясняют перечень выполняемых обязанностей, знакомят с коллективом и рабочими моментами. Новые сотрудники могут задать вопросы в чате, связанные с оборудованием рабочего места, графиком работы, сотрудниками, выполняемыми обязанностями и робот быстро все объяснит и разъяснит. Это очень хорошая тактика, так как новичку чаще всего неудобно и некомфортно все узнавать у руководства и других сотрудников, а у системы совсем не стыдно спросить все интересующие вопросы.

Чат-боты помогают определить причину увольнения сотрудников. Во время экзит-интервью сотрудникам тяжело открыться и сказать всю правду и истинную причину увольнения, чат-боты в данном случае так же помогают выявить причины ухода, предоставляя сотрудникам анонимность полученных ответов. Они помогают отследить динамику увольнения и выявить причины текучки кадров. Использование чат-ботов дает возможность преобразовать рабочий процесс и улучшить взаимоотношения в коллективе, например, если кто-то опоздает, то робот может отправить на необходимую встречу других сотрудников или предупредить, что встреча перенесется на 15-20 минут.

Следующей тенденцией цифровизации в управлении персоналом можно считать технологии дополненной и виртуальной реальности. При помощи технологий виртуальной реальности можно смоделировать практические ситуации на рабочем месте и предложить сотрудникам пройти это испытание для их оценки соответствия должности. В данном случае сотрудник может показать свои способности не на словах, а на деле. После окончания испытания система сама оценивает кандидата и дает точное и объективное мнение на его счет. Так же при помощи технологий виртуальной и дополненной реальности можно совершать тур по предприятию, чтобы иметь представление о будущем месте работы.

Возможна так называемая визуальная экскурсия, на которой можно увидеть всю рабочую атмосферу и обстановку изнутри, будучи сотрудником [3]. Технологии виртуальной реальности очень эффективно использовать при обучении персонала. В режиме виртуальной реальности можно сконструировать любую ситуацию и совершенно безопасно работать на оборудовании любой сложности, не переживая за исход. Новый сотрудник может увидеть весь процесс работы, попробовать себя за выполнением данной работы и при этом ничего не испортить и не принести вред оборудованию.

Третьей тенденцией цифровизации в управлении персоналом можно считать геймификацию – это внедрение игровых методик в рабочие моменты, преобразование работы и рабочих задач в соревнования. Данная методика позволяет повысить мотивацию к работе у персонала. На всех стадиях работы на предприятии сотруднику нужно получать огромное количество новой информации, слушать скучные лекции никому не интересно, а вот тренинги, бизнес-игры, связанные с тематикой лекции увеличат интерес и вовлеченность у персонала. Так же для стимуляции сотрудников за предоставление обратной связи можно начислять бонусы, которые в конце года можно будет обменять на подарки. Процедуры геймификации так же помогают правильно отобрать необходимый персонал, а процесс найма, преобразованный в игру, позволяет увидеть соискателя сразу «в действии».

Делая вывод, можно сказать, что внедрение инновационных изменений в управление персоналом, позволяет предприятию занимать лидирующие позиции на рынке и повышать свою прибыльность. Тенденции цифровизации в управлении персоналом позволяют облегчить и улучшить процесс отбора, подбора, адаптации, развития и оценки персонала посредством использования электронных систем, чат-ботов, технологий дополненной и виртуальной реальности, игр. Цифровизация помогает более качественно отобрать персонал, провести независимое интервью, ознакомить с функциональными обязанностями, провести дистанционную экскурсию по предприятию. Она позволяет снять с сотрудников рутинные дела и тем самым оставляет время на более важные и необходимые задачи, которые стоят перед HR-специалистом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.]; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14222-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496616> (дата обращения: 03.10.2022).
2. Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/467220> (дата обращения: 03.10.2022).
3. Яворский, Н. К. Цифровые технологии в системе управления персоналом / Н. К. Яворский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 19 (309). — С. 260-262. — URL: <https://moluch.ru/archive/309/69896/> (дата обращения: 03.10.2022).

Шапирко В.В.

*студентка 1 курса направления подготовки
Педиатрия*

Научный руководитель:

к.э.н., доцент кафедры экономической теории

Волошин А.И.,

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

Shapirko V.V.,

*1st year student of the direction of training
Pediatrics*

Scientific adviser:

Ph.D., Associate Professor

of economic theory Department

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

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ФОРМИРОВАНИЕ И НАКОПЛЕНИЕ

CREATIVE HUMAN CAPITAL: FORMATION AND ACCUMULATION

Аннотация: В работе рассматриваются параметры отнесения трудовых возможностей людей к человеческому капиталу. Исследована креативность как основополагающий поведенческий принцип умственного труда, направленного на осуществление ценной, нестандартной работы и предполагающего совершенствование таких коммуникативных способностей, как смысловое мировосприятие, творческий подход к решению целей и профессиональное мышление.

Ключевые слова: человеческий капитал, научно-технический прогресс, креативный человеческий капитал, производительность труда.

Annotation: The paper considers the parameters of attributing the labor capabilities of people to human capital. Creativity has been studied as a fundamental behavioral principle of mental work aimed at the implementation of valuable, non-standard work and involving the improvement of such communication skills as a semantic worldview, a creative approach to solving goals and professional thinking.

Keywords: human capital, scientific and technological progress, creative human capital, labor productivity.

В современном обществе человеческий капитал имеет особое значение в финансовом развитии каждой страны. Что касается эффективности частичного развития структуры человеческого капитала, то его потенциал зависит от динамичности экономики и ее перспектив в будущем. В современных условиях одной из фундаментальных причин повышения производительности труда, технологических инноваций и внедрения инноваций является креативный (творческий) потенциал человеческих денег. Эти причины обоснованы творческими и живыми тенденциями работников постиндустриальной экономики, которые владеют этим капиталом, реализуют его в своей производственной деятельности.

Креативный человеческий капитал следует понимать как способность или потенциал сотрудников генерировать и внедрять инновации, основанные на особом творческом мышлении и нестандартных решениях новых проблем [1].

Стоит отметить, что международные исследования доказали возможность стимулирования творческого человеческого капитала и повышения его производительности путем усиления конкурентоспособности работников в различных сферах деятельности.

Развитие человеческого капитала – это непрерывный процесс. Благодаря этому процессу реализуется наивысший потенциал и интересы человека в отношении интеграции и оптимизации текущих процессов, таких как образование, поиск работы, трудоустройство, профессиональное и личностное развитие. Этот процесс развития человеческого капитала требует времени (15-25 лет) и часто приводит к тому, что в крупных странах самый высокий уровень жизни достигается в течение нескольких поколений. Формирование человеческого капитала может быть достигнуто путем реализации государственной политики в области здравоохранения, образования, культуры и профессионального обучения [2].

Развитие человеческого капитала начинается задолго до рождения ребенка, причем действия и решения родителей определяют исход рождения их ребенка. Человек с рождения получает неквалифицированный труд, его не нужно обучать и можно выставлять на рынок труда. Собственный запас человеческого капитала человека формируется с раннего возраста и считается сформированным в возрасте от 23 до 25 лет; у маленьких детей в возрасте от трех до четырех лет формируется культура абсолютного независимого доступа к любой информации. Развитие способностей ребенка дает ему право взять под контроль свои таланты и добавить как можно больше понятий, навыков и умений в свой собственный инструментарий. На развитие ребенка влияет результат его образования, а оно, в свою очередь, может повлиять на развитие рынка труда. Количество человеческих денег, полученных в результате образования, может зависеть от природных способностей человека. Люди готовят себя к тому, чтобы стать квалифицированными работниками, приобретая человеческий капитал. Человеческий основной капитал характеризуется наиболее высоким содержанием знаний и способствует инновациям и разработке новых идей. Обладая определенным объемом человеческого капитала, люди получают гарантию стабильного дохода, социального статуса и самодостаточности.

Нелегко отделить знания и компетенции, воплощенные в жизнь отдельными людьми, от здоровья человека, которое также является показателем эффективности работы. Социальная политика в отношении здоровья является источником наилучшего развития человеческого капитала. Доступ к медицинскому обслуживанию и питанию может увеличить продолжительность жизни и позволить людям работать более эффективно.

Основой развития человеческого капитала является приобретение новых знаний и навыков. Образование – это необходимый инструмент для формирования человеческого капитала. Умные люди обладают высокой квалификацией, могут отлично выполнять работу и имеют финансовые ресурсы для решения проблем и преодоления трудностей. Они также хороши на трудоемких работах, часто с более высокой заработной платой и большим материальным вознаграждением.

Для обеспечения благосостояния и благополучия человека формирование и накопление человеческого капитала является одной из ключевых задач государственной финансовой политики. Государственное образование является одним из основных средств формирования человеческого капитала для людей с низкими доходами. Хотя люди с низким уровнем дохода не имеют доступа к материальным и экономическим ресурсам, ценность их собственного человеческого капитала настолько высока, что есть возможность приобрести и повлиять на их уровень и качество жизни.

Накопление человеческого капитала предшествует экономическому росту и является основой для финансового роста. Процесс накопления человеческого капитала – это инвестиции в образование и обучение. Инвестиции в образование представляют собой инструмент влияния на трудовые доходы людей в текущем цикле. Степень накопления человеческого капитала сильно варьируется в зависимости от культуры, страны и места проживания обладателя человеческого капитала. Человеческий капитал может накапливаться вплоть до пенсионного возраста. Накопление человеческого капитала является эндогенным и реагирует на вознаграждения, связанные с изменениями в научно-технических знаниях. В медленный период выхода на пенсию накопление человеческого капитала равно нулю. У пожилых людей самая низкая мотивация к обучению (переобучению).

Развитые страны располагают значительными финансовыми ресурсами для инвестирования в накопление человеческого капитала. В менее развитых странах эффективность труда очень низкая. И формирование человеческого капитала необходимо для увеличения их потенциала. В развивающихся странах формирование человеческого капитала происходит за счет предоставления муниципальных услуг, новых способов производства и создания систем образования.

Развитие человеческого капитала происходит за счет создания комфортного уровня жизни, включая более высокие доходы, лучшие дороги, лучшие сады, современные услуги здравоохранения и образования, а также культурную среду.

Предоставление высшего образования и навыков повышает производительность рабочей силы. Формирование и накопление человеческого капитала ведет к повышению заработной платы, уровня и качества жизни, что немало важно, но даже это представляется главным условием повышения производительности труда.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Касаева Т.В., Бондарская Т.А. Креативный человеческий капитал как движущая сила современной экономики// Вестник Тамбовского университета. Серия: Гуманитарные науки. 2020. № 2 (130). – С. 34-37.

2. Тугускина Г. Факторы, влияющие на стоимость человеческого капитала // Кадровик. Кадровый менеджмент. 2019. N 3. – С. 74-78.

Шаронова К.С., Ядрова М.В.
студенты 3 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

Sharonova K.S., Yadrova M.V.,
3rd year students, 38.03.03
Personnel Management
Scientific adviser:
Zhavoronkova O.R.
Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia

ЦИФРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА В 2022 ГОДУ

DIGITAL TRENDS IN CUSTOMER SERVICE IN 2022

Аннотация: работа с клиентами и продажи, это одни из основных условий от которых зависит результативность деятельности компании, её роль на рынке. В статье рассматриваются прогрессивные тренды развития клиентского сервиса, основанные на возможностях диджитализации. Особое внимание было уделено важности использования цифровых технологий для поддержания конкурентоспособности организации.

Ключевые слова: цифровые тенденции, тренды, клиентский сервис, диджитализация, чат-боты, VR и AR реальности.

Annotation: working with clients and sales are one of the main conditions on which the effectiveness of the company's activities, its role in the market depends. The article discusses progressive trends in the development of customer service based on the possibilities of digitalization. Particular attention was paid to the importance of using digital technologies to maintain the competitiveness of the organization.

Keywords: digital trends, trends, customer service, digitalization, chat-bots, VR and AR reality.

Компаниям, которые ставят удовлетворение потребностей клиентов на первое место, необходимо постоянное и непрерывное усовершенствование своей квалификации и способностей. В условиях возрастающей конкурентной борьбы повышается заинтересованность к методам реляционного маркетинга, которые сосредотачивают средства и усилия организации согласно на установление тесных и прибыльных отношений с постоянными клиентами и партнёрами.

Введение инноваций даёт возможность создавать наиболее ценные товары и услуги, тем самым формируя новые источники дохода, увеличивая общую результативность взаимодействий. Под инновациями в этом случае может пониматься переоценка логики деятельности вместе с применением прогрессивных методов и технологий для того, чтобы осуществить цели компании.

Целью этой статьи является систематизация информации о современных технологиях и решениях, позволяющих улучшить взаимодействие с клиентами и повысить клиентскую удовлетворённость и лояльность, а также исследование примеров цифровой трансформации в выбранной области.

Для того, чтобы не оказаться в числе компаний, не сумевших адаптироваться к условиям рынка, предприятия принимают меры по выполнению цифровой трансформации абсолютно всех областей деятельности, в том числе и клиентского сервиса.

На сегодняшний день связь с клиентом способна стать одной из основных конкурентоспособных положительных сторон компании. Именно покупатели управляют процессом приобретения товара либо услуги, применяя для этого разнообразные веб-сайты, блоги, социальные сети и так далее. Использование перспектив цифровой трансформации даёт возможность компаниям выходить за границы традиционного бизнеса и применять новые научно-технические и информационные решения.

Клиентский сервис – это поддержка, которую даёт собственным покупателям компания до, во время и после того, как клиенты приобретают либо применяют товары или услуги. Компании, которые заинтересованы в сохранении существующей клиентской базы и развитии бизнеса должны поддерживать высокий уровень сервиса. Решающее значение она играет и для эффективной конкуренции компании [1, с.30].

Далее рассмотрим основные тренды, используемые компаниями в настоящее время.

Многоканальность. Главное направление работы вместе с клиентами на сегодняшний день, это создание коммуникации с целевой аудиторией с применением различных онлайн и офлайн каналов одновременно, то есть омниканальность. Одного веб-сайта компании уже недостаточно, необходимо интегрирование в социальные сети, поддержка email рассылок, или как минимум качественно настроенный чат-бот на сайте. При этом нужна система, способная объединить все каналы коммуникации вместе, сформировав при этом единую историю обращений и покупок посетителей, так как информация становится одним из самых ценных ресурсов в цифровом мире [2, с.118].

Важно выделить, что во время пандемии стали востребованы текстовые коммуникации. Общество стремится устанавливать связь с компаниями не только по телефону, но и с помощью текстовых сообщений.

Чат-боты. Нынешние технологии текстовых коммуникаций дают возможность клиентам приобретать полные ответы на свои вопросы онлайн, круглыми сутками и очень быстро. Чат-боты – одно из наиболее известных и результативных решений автоматизации обслуживания. Они имеют все шансы общаться с несколькими пользователями в одно и то же время и предоставлять решения за несколько секунд.

Чат-боты уже сейчас могут помочь в различных направлениях:

- консультируют и продают;
- оказывают поддержку 24/7;
- в моменты сильной загруженности берут на себя часть вопросов от клиентов;
- подготавливают отчёты согласно обратной связи от посетителей.

Чат-боты можно назвать наиболее популярным ответвлением технологий для общения с клиентами на сегодняшний день. Они стремительно внедряются в социальные сети, на сайты, в электронную почту и тому подобное.

Оперативность и круглосуточная поддержка. Все больше фирм стремятся автоматизировать обслуживание в нерабочее время. Ожидания клиентов тоже растут, они не готовы ждать – проблема должна быть разрешена по щелчку пальцев в любое время. Для фирм, которые общаются с покупателями в разных часовых поясах, поддержка 24/7 – неотъемлемый способ работы. Вместе с развитием новых технологий многие потребители теперь ищут поддержку "здесь и сейчас".

Живой чат, автоматические электронные письма, чат-боты – на сегодняшний день могут усовершенствовать обслуживание. Быстрый ответ в любое время демонстрирует клиентам, что фирма заботится о них [3].

VR и AR реальности. Вместе с возникновением дополненной реальности (augmented reality, AR) фирмы открыли для себя новые методы донесения ценности продукта до своих потенциальных покупателей. Дополненная реальность в рекламе, а также маркетинге привлечёт клиентов в увлекательный мир, наполнит плоские поверхности листовок и билбордов интерактивным контентом, втянет во взаимодействие с брендом, а также позволит сделать сервис ещё комфортнее.

VR непосредственно затрагивает такие секторы, как мода, недвижимость, гостиничный бизнес, отдых, а также туризм. К примеру, вы сможете примерить новый образ, украшение, либо косметику прямо в компьютере. Все это благодаря технологиям VR. Яркий примером может послужить бренд Gucci, продавая диджитал-одежду и предлагая примерить новые модели в специальном приложении. Направив камеру телефона вниз, пользователи могут выбрать цифровую накладку из 19 разных кроссовок на своих ногах, проведя пальцем влево или вправо, чтобы выбрать другую пару. Приложение также даёт возможность пользователям делать фото, которыми затем можно делиться в социальных сетях [4].

В эпоху диджитализации компании обязаны следовать новым тенденциям, развивающимся на технологическом рынке. Без внедрения в бизнес новых технологий, компании могут остаться невостребованными и не способными справиться с конкуренцией, что неизбежно ведёт к краху.

Тренды, представленные в этой статье, имеют все шансы быть использованы в стратегиях компаний, однако инструменты их осуществления обязаны быть полностью адаптированы под целевую аудиторию и специфику бизнеса каждой компании. Погоня за модой и трендами может быть рискованной, дорогостоящей и бесполезной без адаптации под потребности рынка.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Багаутдинова, Д. Ф. Проведение анализа работы отдела клиентских сервисов и выбор пути повышения эффективности контактного сервиса / Д. Ф. Багаутдинова, А. А. Сиротина // Научный альманах. – 2021. – № 4-2(78). – С. 29-31. – EDN LNARCX.

2. Радионова, М. В. Тренды развития клиентского сервиса в цифровой экономике / М. В. Радионова // Цифровая экономика и финансы : Материалы III Международной научно-практической конференции, Санкт-Петербург, 19–20 марта 2020 года / Под научной редакцией Е.А. Синцовой [и др.]. – Санкт-Петербург: Центр научно-информационных технологий "Астерион", 2020. – С. 117-120. – EDN CMBUYJ.

3. Цифровая экономика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.comnews.ru/digital-economy/content/219034/2022-02-28/2022-w09/7-trendov-klientskogo-servisa-2022-godu>. – Дата доступа: 25.09.2022.

4. Retail.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.retail.ru/articles/servis-kotoryy-nastupit-zavtra/>. – Дата доступа: 25.09.2022.

Шваков Е.Е., Бойко Н.В.

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономики и эконометрики*

*ФГБОУ ВО «Алтайский государственный
университет»;*

*к.э.н., Национальный медицинский
исследовательский центр гематологии
Министерства*

Российской Федерации

г. Барнаул, Россия

Evgeny E. Shvakov,

*Doctor of Economics, Professor, Head of the
Department of Economics and Econometrics
of the Altai State University*

Natalia V. Boyko,

*Candidate of Economics, National Medical
Research Center of Hematology of the*

*Ministry of Health of the Russian Federation
Barnaul, Russia*

ПРОБЛЕМА ДОСТАТОЧНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РФ

THE PROBLEM OF HUMAN CAPITAL ADEQUACY IN THE CONTEXT OF THE FORMATION OF THE DIGITAL ECONOMY IN THE RUSSIAN FEDERATION

Аннотация: В настоящее время человеческий капитал признан одним из ключевых факторов экономического развития, при условии, что он по своим критериям (количественным и качественным) отвечает кадровым потребностям национальной экономики. Вместе с тем, структурная перестройка национальной экономики, внедрение цифровых технологий в производство требуют пересмотра подходов к формированию и использованию человеческого капитала. В настоящей статье рассмотрены составляющие человеческого капитала, формирование которых является необходимым в современных условиях и предложена методика его оценки с позиций достаточности для организации эффективного производства с использованием цифровых технологий.

Ключевые слова: человеческий капитал, образование, экономика России, цифровая экономика

Annotation: Currently, human capital is recognized as one of the key factors of economic development, provided that it meets the personnel needs of the national economy according to its criteria (quantitative and qualitative). At the same time, the structural restructuring of the national economy, the introduction of digital technologies in production require a revision of approaches to the formation and use of human capital. In this article, the components of human capital, the formation of which is necessary in modern conditions, are considered and a methodology for assessing it from the standpoint of sufficiency for organizing efficient production using digital technologies is proposed.

Keywords: human capital, education, Russian economy, digital economy

Для экономической системы страны и развития ее отдельных элементов трудовые ресурсы как фактор производства играют определяющую роль в формировании конкурентоспособного национального хозяйства [1, 4, 5]. В настоящее время экономическое развитие в первую очередь связывается именно с человеком, а точнее человеческим капиталом, как экономической категорией, отображающей совокупные знания, умения и

навыки трудоспособного населения страны и его возможности быть задействованным в общественном производстве.

Применительно к вопросу о формировании человеческого капитала в контексте обеспечения цифровизации экономики следует рассмотреть два основных аспекта. Первый аспект – это качество человеческого капитала, необходимого для эффективной организации цифровой экономики. Второй аспект – достаточность человеческого капитала для внедрения цифровых технологий в производственную деятельность российских организаций. Что касается первого аспекта - качества человеческого капитала, необходимого для эффективной организации цифровой экономики, то составляющие человеческого капитала с позиций оценки его качества должны соответствовать текущим условиям функционирования национальной экономики [3]. Применительно к современным условиям национальной экономики с позиций развития существующих теоретических представлений о человеческом капитале [2, 7], а также с учетом условий функционирования экономики РФ следует выделить следующие составляющие человеческого капитала: капитал здоровья, капитал образования, капитал мобильности, цифровой капитал.

Если первые две составляющие человеческого капитала определены и изучены в рамках современных теорий человеческого капитала [7], то выделение капитала мобильности и цифрового капитала отражает современные тенденции развития мировой экономики в целом и экономики РФ в частности. Выделение и формирование капитала мобильности в рамках человеческого капитала обусловлено современной динамикой развития национальных экономик и их отдельных составляющих. Происходит отмирание отдельных профессий и появление новых. Выделение четвертой составляющей человеческого капитала - цифрового капитала, является следствием формирования в современных условиях цифровой экономики. Цифровой капитал, как новый элемент человеческого капитала, представляет собой наличие у индивида знаний, умений, навыков и способности выполнять работу в цифровой среде с использованием ИТ-инструментов и ИТ-технологий.

Потребности экономики в рабочей силе с заданными профессионально-квалификационными характеристиками	Элементы национальной системы образования	Формируемые элементы человеческого капитала	Формирование человеческого капитала с заданными профессионально-квалификационными характеристиками
	Дошкольное образование	Формирование базовых знаний и умений, обеспечивающих включение индивида в общественное производство (капитал образования)	
	Школьное образование		
	Профессиональное образование	Формирование знаний, умений и навыков, обеспечивающих выполнение индивидом в общественном производстве специализированных функций (капитал образования) с учетом современных тенденций развития национальной экономической системы (цифровой капитал)	
	Дополнительное профессиональное образование	Формирование знаний, умений и навыков, обеспечивающих территориальную и профессиональную мобильность (капитал мобильности) и способности участвовать в общественном производстве в условиях его цифровизации (цифровой капитал)	

Рис. 1 Формирование цифрового капитала как элемента человеческого капитала в национальной системе образования

Соглашаясь с выделением в структуре человеческого капитала двух типов капитала (базовый капитал и приобретенный капитал) следует соотнести предложенные его

составляющие с типами капитала. Очевидно, что базовый капитал определяется врожденными способностями человека, а поэтому его формирует капитал здоровья, как совокупность наследственных физиологических свойств человека [7]. Приобретенный капитала образуется в процессе формирования человека как личности и в рамках участия в общественном производстве. Главенствующую роль в создании приобретенного капитала которой играет система образования [6]. На рис. 1 представлено участие национальной системы образования в формирование приобретенных составляющих человеческого капитала применительно к условиям цифровой экономики.

Что касается достаточности человеческого капитала для формирования цифровой экономики, то ее предлагается оценить посредством соотнесения потребности в рабочей силе, обладающей ИТ-компетенциями и численности обучающихся, подготавливаемых национальной системой образования и способных работать в условиях цифровой экономики. Данный прием не является принципиально новым [9], но применительно к данному исследованию интерпретирован к особенностям цифровой экономики. Использование данного методического приема обусловлено тем, что именно система образования, вносит определяющий вклад в формирование человеческого капитала [8]. При этом оценка проводится в два этапа. Данное обстоятельство обусловлено необходимостью принятия различных регулирующих мер на каждом этапе оценки. На первом этапе оценивается потенциальная достаточность человеческого капитала. Оценка строится на основе соотнесения потребности в ИТ-кадрах с численностью студентов, обучающихся в национальной системе образования по профильным для этой сферы направлениям подготовки кадров. Если значения полученного показателя - коэффициента потенциальной достаточности человеческого капитала составляет менее единицы, то это свидетельствует о недостаточности подготовки кадров для формирования цифровой экономики национальной системой образования. В качестве мер регулирующего воздействия требуется увеличение подготовки ИТ-кадров в рамках национальной системы профессионального образования.

Таблица 1 Методика оценки достаточности человеческого капитала для формирования цифровой экономики

Этап оценки	Рассчитываемый показатель	Методика расчета	Интерпретация значений рассчитанного показателя
1	Коэффициент потенциальной достаточности человеческого капитала для формирования цифровой экономики	$K_d = (P_i - C_{i-n} * K_1) / P_i$, где: P_i – потребность в профессиональных кадрах с профильным ИТ-образованием для различных отраслей экономики; C_{i-n} – количество студентов, принятых на первый год обучения по ИТ-направлениям подготовки; n – срок получения профессионального образования; K_1 – коэффициент сохранности контингента обучающихся (формируется на основе наблюдений)	Значение показателя более «1» свидетельствует о достаточности подготовки кадров для формирования цифровой экономики национальной системой образования. Значение показателя менее «1» свидетельствует об обратном и требует наращивания подготовки ИТ-кадров в рамках национальной системы профессионального образования
2	Фактический коэффициент достаточности человеческого капитала для формирования цифровой экономики	$K_{df} = (P_i - C_{i-n} * K_1 * K_2) / P_i$, где: K_2 – коэффициент трудоустройства выпускников с ИТ-образованием по профилю полученной профессии (формируется на основе данных Пенсионного фонда Российской Федерации).	Значение показателя более «1» свидетельствует о покрытии национальной системой образования потребности в ИТ-кадрах. Значение показателя менее «1» свидетельствует об отсутствии у выпускников

			мотивации к работе в IT-сфере и требует принятия мер государственного регулирования в рамках национальной хозяйственной системы

На втором этапе оценивается фактическая достаточность человеческого капитала для формирования цифровой экономики. Для этих целей ранее полученный показатель пересчитывается с учетом фактического трудоустройства выпускников, получивших профильное IT-деятельности образование. Если значение полученного коэффициента составляет менее единицы, при значении коэффициент потенциальной достаточности человеческого капитала более единицы, то это свидетельствует об отсутствии у работающего населения мотивации к занятости в IT-сфере. Соответственно со стороны государства требуется принятие мер в рамках национальной хозяйственной системы, обеспечивающих закрепление квалифицированных кадров в данной сфере деятельности.

Предложенный методический подход к оценке достаточности человеческого капитала в контексте формирования цифровой экономики акцентирует внимание на следующем. Во-первых, позволяет в соответствии с потребностями в IT-специалистах со стороны различных отраслей экономики обоснованно подойти к формированию государственного заказа на подготовку кадров. Во-вторых, с позиций обеспечения достаточности человеческого капитала для формирования цифровой экономики акцентирует внимание на принятии мер по закреплению квалифицированных кадров в IT-сфере и на рабочих местах, требующих IT-квалификации в иных отраслях экономики и повышению мотивации населения к занятости в этих видах деятельности.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Cohen D., Soto M. (2007). Growth and Human Capital: Good Data, Good Results. *Journal of Economic Growth*, Vol. 12, № 1.
2. Dyatlov S. A. (2005). Human Capital of Russia: problems of efficiency of use in the conditions of transition economy, St. Petersburg, St. Petersburg University of Economics and Finance, 280 p.
3. Ershova I., Belyaeva O., Obukhova A. (2019). Investment in human capital education under the digital economy. *Ekonomichny chasopis-XXI*, No. 11-12, p. 69-77.
4. Garza-Rodriguez J., Almeida-Velasco N., Gonzalez-Morales S., Leal-Ornelas A.P. (2020) The impact of human capital on economic growth: the case of Mexico. *Journal of the Knowledge Economy*, T. 11, № 2, p. 660-675.
5. Goenka A., Liu L. (2020) Infectious diseases, human capital and economic growth. *Economic Theory*, T. 70, № 1.
6. Gurban I. A., Krutikova M. A. (2011) The state of educational capital as a system-forming factor in the formation of human capital. *UrFU Bulletin. Series: Economics and Management*, No. 4, p. 136-148.
7. Ilyinsky I. V. (2011). Competitiveness of Russian human capital: state, problems, prospects, St. Petersburg, St. Petersburg University of Technology and Design, 278 p.
8. Pishnyak A. I., Goryainova A. R., Nazarbayeva E. A., Khalina N. V. (2020). Middle-class investment in human capital: consumption of paid services in the field of education and medicine. *Questions of Economics*, No. 11, p. 69-85.
9. Shvakov E. E. (2020) Content and Current Challenges of State Policy in the field of Training of Highly Qualified Personnel (on the Example of the Altai Territory). *Advances in Natural, Human-Made, and Coupled Human-Natural Systems Research. Lecture Notes in Networks and Systems*. Springer Nature

Шевченко Е.В., Артюхова И.В.

*к.э.н., доцент кафедры экономики
предприятия*

*к.э.н., доцент кафедры экономики
предприятия*

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

Shevchenko E.V.

*Candidate of Economics, Associate Professor
of the Department of Economics enterprises
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Artyukhova I.V.*

*Candidate of Economics, Associate Professor
of the Department of Economics enterprises
V.I. Vernadsky Crimean Federal
Simferopol, Russia*

РАЗВИТИЕ ИТ-ОТРАСЛИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

DEVELOPMENT OF THE IT-INDUSTRY IN THE REPUBLIC OF CRIMEA

Аннотация: в статье рассмотрены условия становления и развития ИТ-отрасли в Республике Крым. Описаны основные проблемы отрасли и меры государственной поддержки, направленные на повышение спроса на программные продукты, произведенные отечественными ИТ-компаниями.

Ключевые слова: ИТ-отрасль, цифровизация, информационное общество, информационно-телекоммуникационные технологии.

Annotation: the article considers the conditions for the formation and development of the IT industry in the Republic of Crimea. The main problems of the industry and measures of state support aimed at increasing the demand for software products produced by domestic IT companies are described.

Key words: IT-industry, digitalization, information society, information and telecommunication technologies.

Основой построения информационного общества в современном мире являются цифровизация и телекоммуникационные технологии. Уровень обеспеченности населения телекоммуникационными услугами входит в состав системы показателей, которые характеризуют качество жизни населения страны [1]. К тому же развитие телекоммуникационного рынка и цифровизации неразрывно связано с уровнем совершенствования научно-технологического уклада общества. Современный мир характеризует повсеместное использование спутниковой связи, вычислительной, компьютерной техники и интернет-сети. Ежедневно каждый человек сталкивается с компонентами информационно-телекоммуникационных технологий (далее, ИКТ), которые являются связующим звеном, обеспечивающим обмен данными без учета государственных границ, расстояния между пользователями, поэтому ИТ-отрасль является основой взаимосвязанного функционирования государства, промышленности и потребительского сектора экономики.

В последние годы, когда общество столкнулась с пандемией коронавируса, повлекшей за собой карантинные меры, для организаций возникла необходимость в увеличении цифрового потока. Многие организации были вынуждены перейти на дистанционный формат ведения бизнеса, диверсифицировать свою деятельность, усилить мощность для передачи трафика данных.

Учитывая вышесказанное, в период с 2015 по 2021 гг. сектор ИКТ стал лидером в экономике России. Так, при росте ВВП страны на 7% за указанный период рост сектора ИКТ составил 35%, достигнув объема почти в 3,7 трлн. руб. [2]

Однако, следует отметить, что IT-отрасль России по-прежнему зависима от импорта ИКТ-товаров, услуг и программного обеспечения, который достиг по итогам 2021 г. 70% от валовой добавленной стоимости отрасли, против 67% в 2020 г. и 64% в 2019 г. При этом, компьютерные услуги и программное обеспечение импортированы преимущественно из западных стран (68% от общего объема импорта), а ИКТ-товары из стран Азии: Китай, Вьетнам, Тайвань и др. (85% от общего объема импорта) [2].

Такая зависимость в период западноевропейских санкций, с одной стороны, замедляет темпы роста IT-отрасли, а, с другой стороны, открывает возможности перед IT-компаниями по разработке и внедрению, альтернативного западному, отечественного программного продукта. Кроме того, в марте 2022 г. государством дополнительно выделено 14 млрд.руб. из резервного фонда страны в виде грантовой помощи на развитие отрасли, а также предложены следующие меры государственной поддержки: льготное кредитование (кредиты на развитие бизнеса с процентной ставкой не более 3%); освобождение от уплаты налога на прибыль до 2024 г.; освобождение от налогового, валютного и других видов государственного контроля; отсрочка от армии IT-специалистов (до 27 лет); льготная ипотека (с процентной ставкой 5% годовых) [3].

Указанные меры государственной поддержки призваны поддержать IT-отрасль в сложившихся условиях ведения бизнеса, повысить конкурентоспособность отечественных программных продуктов, уменьшить зависимость от импорта, привлечь/сохранить высококвалифицированных IT-специалистов, что в целом позволит ускорить цифровую трансформацию экономической и социальной сфер Российской Федерации.

Активно развивается IT-отрасль и на региональном уровне, в том числе в Республике Крым. Для этого, разработаны соответствующие государственные стратегии и программы: Стратегия цифровой трансформации Республики Крым [4] и Государственная программа Республики Крым «Цифровое общество» [5].

Темп роста доли организаций информации и связи в ВРП Республики Крым по состоянию на 01.01.2021 г. составил 125% относительно предыдущего года, а прирост относительно ВРП составил 31,25%.

Ежегодно увеличивается и количество предприятий и организаций в IT-отрасли региона. Так, по состоянию на 01.01.2021 г. их численность составила 631 ед., что больше относительно 2015 г. более чем в три раза, когда их количество составляло 189 ед. Также увеличивается оборот организаций информации и связи на 73,7%: с 1900,0 млн. руб. в 2017 г. до 3300,0 млн. руб. в 2020 г. Кроме того в 2020 г. впервые с 2017 г. финансовый результат деятельности организаций информации и связи имеет положительное значение – 417 млн. руб. [6].

В качестве системообразующих компаний, которые осуществляют деятельность в сфере ИКТ в регионе можно выделить ГУП РК «Крымтехнологии» и Ассоциацию компаний в сфере информационных технологий и инноваций Крыма «Крымский ИТ-Кластер» [7].

При содействии Ассоциации в Республике Крым создан ИТ Центр, инфраструктура которого организована по принципу «закрытого цикла», когда знакомство с телекоммуникационным рынком и цифровизацией поддерживается от робототехники и развития детского технического творчества до совершенствования современных компетенций по процессам разработки профессионального программного обеспечения.

Приведенные данные подчеркивают, что в Республике Крым IT-отрасль развивается с положительной динамикой при государственной поддержке инициатив частных предпринимателей. Однако, несмотря на это отрасль испытывает определенные трудности цифровой трансформации. Это: низкая пропускная способность оптоволоконной инфраструктуры региона; неравномерность покрытия Интернет сети; низкий квалификационный уровень IT-специалистов; низкий уровень развития интегрированных информационных систем, в том числе в системах государственного и муниципального управления; зависимость информационных предпринимательских систем от импортного

программного обеспечения; недостаточная мотивированность потребительского спроса на отечественные программные продукты.

Устранение данных препятствий является залогом успешного развития IT-отрасли в Республике Крым. Данный процесс не является одномоментным, так как требует консолидации всего общества, при соответствующем финансовом обеспечении решения поставленных задач. В настоящее время акцент сделан на создании информационно-телекоммуникационной инфраструктуры, с возможностью оказания различных информационных услуг на ее основе.

Таким образом, становление IT-отрасли в Республике Крым проходит последовательно в соответствии с поставленными Правительством региона целями и задачами, выделенными бюджетными средствами, а также при государственной поддержке на федеральном уровне. Это позволило повысить ключевые показатели развития IT-отрасли в регионе (увеличение доли организаций информации и связи в ВРП региона, увеличение количества организаций информации и связи, положительный финансовый результат их деятельности). Поэтому, несмотря на наличие определенных трудностей, можно утверждать, что в Республике Крым цифровая трансформация экономики является одной из приоритетных задач социально-экономического развития региона, что создает предпосылки для последовательного развития IT-отрасли.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Министерство цифрового развития, связи и массовых коммуникаций Российской Федерации: официальный сайт – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/ministry/common/>
2. Индикаторы цифровой экономики: 2021 : статистический сборник / Г.И. Абдрахманова, К.О. Вишневский, Л.М. Гохберг и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2021. – 380 с.
3. Аналитическое агентство TAdviser: официальный сайт – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.tadviser.ru/index.php/>
4. Стратегия цифровой трансформации Республики Крым – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/ru/documents/4084/>
5. Государственная программа «Информационное общество Российской Федерации 2011-2020 гг.» – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://digital.gov.ru/uploaded/files/gosudarstvennaya-programma.pdf>
6. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2021: Стат. сб. / Росстат. - М., 2021. - 1112 с.
7. Ассоциация компаний в сфере информационных технологий и инноваций Крыма «Крымский ИТ-Кластер»: официальный сайт – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://itccrimea.ru/>

Шевчук Д.Н.

*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*

Shevchuk D.N.,

*4d year student,
38.03.03 Personnel Management*

Scientific adviser:

Ganieva A. K.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

УПРАВЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА

MANAGING EMPLOYEE SATISFACTION

Аннотация. Цифровизация многих трудовых процессов все больше распространяется, поэтому возникает необходимость внедрения новых технологий на всех уровнях системы управления персоналом. Удовлетворенность персонала является одним из важнейших показателей, недостаточное внимание к которому может привести к текучести кадров. В данной статье рассмотрены технологии Big Data, которые позволяют ускорить сбор информации о потребностях персонала. Современному миру нужны инновационные подходы в решении важных задач.

Ключевые слова. цифровизация, трудовой процесс, удовлетворенность, текучесть кадров, сбор данных, новые технологии, прогнозирование.

Annotation. Digitalization of many labor processes is spreading more and more, so there is a need to introduce new technologies at all levels of the personnel management system. Staff satisfaction is one of the most important indicators, insufficient attention to which can lead to staff turnover. This article discusses Big Data technologies that allow you to speed up the collection of information about the needs of personnel. The modern world needs innovative approaches to solving important tasks.

Keyword. digitalization, labor process, satisfaction, staff turnover, data collection, new technologies, forecasting.

В современном мире с развитием технологий все больший уклон делается на цифровизацию многих процессов и отраслей трудовой деятельности человека. Использование цифровых технологий трансформируется в актуальные знания и умения, которые позволяют усовершенствовать деятельность человека и оказывают положительное влияние на экономические показатели. Большая часть квалифицированных специалистов стала переходить к изучению новых методов работы и на удаленный режим, при этом удовлетворенность сотрудников трудовым процессом и организацией в целом остается значимым.

Такой фактор как удовлетворенность персонала оказывает большое влияние на желание сотрудника уйти или остаться в данной организации. Способность фирм оценивать, каким образом цифровизация и условия труда влияют на удовлетворенность работой, имеет

решающее значение, поскольку понимание того, по каким критериям сотрудник чувствует себя комфортно, может помочь работодателю лучше оценить предоставляемый социальный пакет и внедрение новых технологий [1].

На фоне этого возникла необходимость использования цифровых технологий в сборе и обработке обратной связи от персонала. Программное обеспечение помогает в прогнозировании уровня вовлеченности сотрудников, а также вероятности их ухода. Вовлеченность персонала зависит от многих важных факторов внутри организации: преимуществ и вознаграждений для команды, атмосферы в офисе и т.д. Умные системы могут извлекать уроки из предыдущих формул и определять основные факторы вовлеченности для каждой характеристики, а также определять структуру текучести кадров на основе ожиданий и неудовлетворенности сотрудников.

Согласно исследованию Deloitte, сегодня порядка 70% крупных и средних мировых компаний успешно внедрились решения для HR-аналитики. А отчет Rabota.ru показал, что в России 56% компаний уже используют в своей работе инструменты HR-аналитики. Согласно опросу LinkedIn Global Talent Trends, 73% руководителей отдела кадров считают внедрение HR-аналитики приоритетом для их компании в следующие пять лет. Самые востребованные направления – оптимизация управления талантами и прогнозирование текучести персонала [4].

Снижение текучести кадров и удержание ключевых сотрудников является одной из ключевых HR-задач любого руководителя. Поэтому возникает необходимость использования технологии Big Data – термин, который обозначает технологии обработки неструктурированных и структурированных данных большого объема для получения понятных и полезных человеку итогов [2]. Данные технологии применяются для получения воспринимаемых человеком результатов, эффективных в условиях непрерывного прироста, распределения информации по многочисленным узлам вычислительной сети.

Аналитические технологии, основанные на базе Big Data, позволяют определить вероятность увольнения с помощью прогностических моделей. Как правило, для получения правильной модели будущего поведения сотрудника используются следующие данные [3]:

- профессиональные компетенции (уровень образования, владение иностранными языками);
- сведения о выполняемой деятельности (должность, наличие подчиненных, условия труда, показатели эффективности работы и их значения);
- индивидуальные характеристики человека (пол, возраст, социальный статус, наличие детей, психологические особенности);
- информация об удовлетворенности (рабочий график, уровень комфорта на рабочем месте, уровень оплаты труда, перспективы карьерного роста, время проезда до места работы, конфликты с коллегами и начальством);
- внешние факторы на рынке труда (востребованность компетенций, динамика изменений зарплаты, репутация работодателя).

После того, как HR-менеджеры соберут такие данные о сотрудниках организации, они заранее будут получать информацию о том, что есть вероятность увольнения некоторых специалистов, что повлечет быструю реакцию в предотвращении такого события. С помощью этих технологий можно получить статистику об уровне удовлетворенности и вовлеченности работников на основе данных из внутренней системы контроля и управления доступом. Можно отслеживать время перерывов, опозданий, ранних уходов и поздних приходов. Выявленная таким образом динамика отношения сотрудника к работе позволяла спрогнозировать вероятность его профессионального выгорания и предупредить это явление.

Таким образом можно сказать, что пришло время внедрить современные технологии для того, чтобы усовершенствовать процесс сбора данных об удовлетворенности персонала в организации и своевременно предотвратить возникающий риск текучести кадров в быстро развивающемся мире технологий.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Decomposing the effects of digitalization on workers' job satisfaction [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://www.researchgate.net/publication/360011067_Decomposing_the_effects_of_digitalization_on_workers'_job_satisfaction (дата обращения: 10.10.2022).
2. Алексеев, К.А. Использование Big Data в международном бизнесе / К.А. Алексеев // Труды Института системного программирования РАН. – № 4 (32). – 2020. – С. 7-20.
3. Предиктивная аналитика в HR [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://hr-academy.ru/hrarticle/prediktivnaya-analitika-v-hr.html> (дата обращения: 12.10.2022).
4. Цифровая революция в HR [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://stimul.online/viewpoint/tsifrovaya-revolyuetsiya-v-hr/> (дата обращения: 14.10.2022).

Шепотько М.К., Ергин С.М.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

*д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия*

Ергин С.М.,

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

Shepotko M.K.,

3rd year student, 38.03.01 Economy

Ergin S.M.,

*Doctor of Economic, Professor
of the Department of Enterprise Economy
V.I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ СФЕРЫ УСЛУГ В КРЫМУ

THE IMPACT OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN PLANNING THE SERVICE SECTOR IN CRIMEA

Аннотация: Совершенствование цифровых технологий с каждым днем оказывает все большее влияние не только на развитие отдельных предприятий, но и на конкретные сферы экономики в разных регионах страны. Благодаря данным тенденциям повышается уровень экономического развития страны, повышается качество жизни людей, а также совершенствуются и создаются новые условия для ведения высокотехнологичного бизнеса. Немаловажным аспектом является поддержка государством предприятий, которые используют цифровые технологии в своей деятельности.

Ключевые слова: предприятие, Республика Крым, цифровизация, развитие бизнеса, сфера услуг, планирование сферы услуг, цифровая экономика Республики Крым

Annotation: The improvement of digital technologies every day has an increasing impact not only on the development of individual enterprises, but also on specific sectors of the economy in different regions of the country. Thanks to these trends, the level of economic development of the country is increasing, the quality of life of people is improving, and new conditions are being improved and created for conducting high-tech business. An important aspect is state support for enterprises that use digital technologies in their activities.

Keyword: enterprise, Republic of Crimea, digitalization, business development, service sector, service sector planning, digital economy of the Republic of Crimea

В настоящее время мировая экономика претерпевает глобальные изменения, с каждым днем внедрение информационных технологий все сильнее сказывается на жизнедеятельности общества. В таких условиях основополагающим аспектом успешного ведения любой деятельности является своевременное изучение новых технологий. Именно поэтому все большее количество предпринимательских структур трансформируется под тенденции цифровизации.

Переход предприятий к цифровым технологиям напрямую связан с развитием всей Российской Федерации, в том числе и Республики Крым. Это обусловлено такими факторами как использование общепринятых информационных технологий (программы «1С», «Инфобухгалтер»), увеличение количества рабочих мест в информационном секторе, а также цифровизация всех сфер экономической жизни общества позволяют гораздо эффективнее

планировать и вести учет предприятий, повышать конкурентоспособность страны и качество жизни людей, создавать благоприятные условия для совершенствования бизнеса.

Проблема влияния цифровых технологий при планировании сферы услуг в Крыму является актуальной и в условиях цифровизации остается активно обсуждаемой, так как с помощью цифровых технологий ускоряется как процесс планирования, так и процесс ведения отчетности на предприятии. Также сфера услуг в Крыму занимает важное место в экономике республики, поэтому введение цифровых технологий предприятия повысит уровень социально-экономических показателей всего региона.

В ожидаемых результатах стратегии социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года представлено: «В санаторно-курортном и туристском комплексе будет достигнут высокий уровень качества обслуживания, в том числе благодаря широкому использованию информационных технологий, большая часть коллективных средств размещения будет классифицирована, появится большое количество новых качественных туристских объектов, в активную туристскую деятельность будут вовлечены малопосещаемые территории в Северо-Западном, Северном, Северо-Восточном экономических районах. Подобное комплексное развитие будет способствовать увеличению туристского потока к 2030 году до 10 млн. человек» [1].

Немаловажно, что государство поддерживает сферу услуг в Крыму и всячески помогает ее совершенствованию. Благодаря portalу поддержки малого и среднего предпринимательства Республики Крым [2] можно получить поддержку различного уровня: от простой консультации до налогового калькулятора и регистрации предприятия онлайн.

Постоянный доступ к открытой информации позволяет предпринимателям не только совершенствовать свое дело, а также анализировать рынок, но и привлекать больше клиентов с помощью рекламы в сети Интернет. Такой вид рекламы особенно эффективен в сфере услуг. Например, курорт «Mriya Resort & SPA» [3], который при первой возможности начал внедрять в свою систему цифровые технологии. В 2016 году был создан новый технологичный сайт, в котором изложена не только вся информация о курорте, но и возможность забронировать номер. Также комплекс объединился с предпринимателями, предлагающих дополнительные услуги. На сайте также можно оформить абонемент для их посещения. Именно благодаря своевременным изменениям в сторону цифровых технологий комплекс пользуется большой популярностью среди отдыхающих в Крыму.

С приходом цифровых технологий большой популярностью стали пользоваться курьерские услуги по доставке готовой еды на дом, одним из представителей которых является «Мияги Family» [4]. Данное предприятие с 2018 года использует собственный сайт, на котором появляются различные акции для потребителей, делающих заказ онлайн. Такой ход позволил быстро попасть в массы и увеличить количество посетителей в несколько раз. Также необходимо отметить, что не все услуги, которые предоставляются в других регионах страны, в достаточной мере развиты в Крыму. Существуют сервисы по доставке продуктов из магазина на дом. В Москве и Московской области работает сервис «Яндекс Лавка» [5], через который можно сделать заказ. В Крыму же такую возможность может предложить лишь одна сеть магазинов «Корзина» [6]. Данный сервис не пользуется большой популярностью в регионе, так как предоставляет лишь небольшой выбор продуктов, имеющийся в продаже.

Цифровая трансформация оптимизирует работу бизнеса, совершенствует экономические показатели фирмы и упрощает работу сотрудников. В то же время предприятиям необходимо выделять на данные процессы дополнительные средства, что в условиях кризиса не всегда представляется возможным. При этом предприниматели зачастую обязаны поддерживать конкурентоспособность и следовать цифровым тенденциям, иначе существует большой риск уйти с рынка. В настоящее время определяются следующие меры государственной поддержки предприятий сферы услуг в Республике Крым:

- создание нормативно-правового регулирования, обеспечивающего льготные режимы;
- для отдельных категорий субъектов хозяйствования;
- предприятиям данной сферы предоставляются субсидии;

– оптимизируются тарифы.

Государственные органы управления также всячески способствуют выходу на рынок и развитию частного бизнеса, особенно во время курортного сезона в Крыму. Кроме того, в качестве поддержки компаний государству необходимо предпринимать стимулирующие меры в законодательном порядке в виде материальной и финансовой помощи [7].

Еще одним способом государственной поддержки предприятий в условиях цифровизации является обучение работников исполнительных органов компетенциям цифровой трансформации. По информации Главного управления по реализации национальных проектов на 05.10.2022 года план обучения государственных в сфере цифровой трансформации служащих был выполнен на 17% [8].

Таким образом, сфера услуг Республики Крым в условиях цифровой экономики успешно развивает и совершенствует уже существующие положения благодаря цифровым технологиям. Немаловажным аспектом является участие государства в развитии предприятий сферы услуг Республики Крым в условиях цифровой экономики.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Стратегия социально-экономического развития Республики Крым до 2030 года. URL: https://business.rk.gov.ru/medias/files/strategy_lite.pdf (дата обращения: 09.10.2022).
2. Мой Бизнес – Портал МСП Республики Крым [Электронный ресурс]. - URL: <https://business.rk.gov.ru/> (дата обращения: 09.10.2022).
3. Mriya Resort & SPA. Официальный сайт отеля в Ялте. URL: <https://mriyaresort.com/> (дата обращения: 09.10.2022).
4. Мияги Family. Официальный сайт. URL: <https://simferopol.miyagi.com.ru/> (дата обращения: 09.10.2022).
5. Яндекс Лавка. Официальный сайт. URL: <https://lavka.yandex.ru/> (дата обращения: 09.10.2022).
6. Сеть маркетов «Корзина». Официальный сайт. URL: <https://korzina.su/> (дата обращения: 09.10.2022).
7. Ергин С.М. Проблемы и перспективы регулирования деятельности предпринимательских единиц / Ергин С.М., Капаенко И.В. // Экономика вчера, сегодня, завтра. – 2021. – №8-А. – С. 359-367. – DOI: 10.34670/AR.2021.75.98.044. (дата обращения: 09.10.2022).
8. План обучения госслужащих Крыма в сфере цифровой трансформации был перевыполнен на 17%. Официальный портал Правительства Республики Крым. URL: https://rk.gov.ru/article/show/2022_10_05_16_11_plan_obucheniia_gossluzhashchikh_kryma_v_s_fere_tsifrovoi_transformatsii_perevypolnen_na_17 (дата обращения: 09.10.2022).

Шкиль Е.О.

*студент 1 курса направления подготовки
38.04.08 Финансы и кредит*

Курьянова И.В.,

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

Shkil E. O.

*1st year student,
38.04.08 Finance and credit*

Kuryanova I.V.,

*Cand. Sc. Economics, Assoc. Prof, The
department Finance and credit
V. I. Vernadsky Crimean Federal University,
Simferopol, Russia*

ИННОВАЦИОННЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

INNOVATIVE ECOSYSTEMS IN THE DIGITAL ECONOMY

Аннотация: рассмотрено определение инновационной экосистемы, цифровой экосистемы; выделены элементы региональной инновационной экосистемы; отмечены базовые функции управления, от реализации которых зависит функционирование инновационной экосистемы.

Ключевые слова: инновационная экосистема, экосистема, цифровая экономика.

Annotation: the definition of an innovation ecosystem, a digital ecosystem is considered; the elements of the regional innovation ecosystem are identified; the basic functions of management are marked, on the implementation of which the functioning of the innovation ecosystem depends.

Keywords: innovation ecosystem, ecosystem, digital economy.

В современных условиях развития научно-технического прогресса все чаще для определения интеграции различных экономических агентов стал употребляться термин «экосистема». Экосистема – это сложная самоорганизующаяся, саморегулирующаяся, самодостаточная система. Спецификой экосистемы является ее прочная связь с инновационной промышленной деятельностью.

Инновационная экосистема в цифровой экономике – это платформа, благодаря которой возникают благоприятные условия для расширения и приумножения цифровых сервисов. Под инновационной экосистемой следует понимать набор условий, обеспечивающих успешное создание и развитие предприятий. Одним из актуальных и востребованных направлений развития предприятий в условиях цифровой экономики является создание инновационных производств, использующих в своей деятельности высокие технологии, в том числе и цифровые. Цифровые технологии позволяют с помощью информационных систем и обмена данными объединять различные по профилю деятельности предприятия, научные и исследовательские центры в виртуальные группы или объединения, осуществляющие коллективную разработку и внедрение инноваций.

Современные исследователи подчеркивают, что экосистемы выступают в качестве основы цифровой экономики и утверждают, что развитие инновационных экосистем является залогом появления прорывных инноваций. Следует назвать различные подходы к инновационным экосистемам, идеи которых пересекаются с ключевыми аспектами цифровой экономики.

1. С позиций нового формата общества: еще в 2016 г. в Японии, подходу к вопросу, предложило стратегию «Общество 5.0», в которой одно из ключевых мест отводилось

инновационным экосистемам. В ходе реализации этой стратегии должно будет быть создано общество, в котором цифровые технологии будут использоваться повсеместно.

2. Новое отношение к ресурсам: предлагается переход к циркулярной экономике посредством инновационных экосистем.

3. В отношении цифровизации: предлагается целое направление под названием «цифровая экосистема»; в данном случае нам интересно направление «цифровая система как инфраструктура», именно она способствует инновационному развитию.

Цифровая экосистема – это коэволюционирующие организации с различными интересами, зависимые друг от друга в вопросах эффективности. Весь жизненный цикл такой экосистемы обеспечивается современными цифровыми технологиями. Она дает доступ ее участникам к уникальным данным, на основе которых они создают совместную ценность. Внутри нее участники обмениваются информацией и опытом, в итоге повышается компетентность каждого из них, скорость их реакции и поиск оптимальных решений в изменяющихся условиях. Цифровая экосистема – это внешняя среда, благоприятная для предпринимательства, включая инновационные стартапы, основывающиеся на цифровых технологиях и среда для сотрудничества, базирующаяся на взаимных интересах и выгодах.

Одним из базовых условий эффективного функционирования инновационной экосистемы выступает применение способов управления инновациями. Выбор способа или комбинации способов для взаимодействия для управления экосистемой (или для создания своей собственной экосистемы) зависит от трех факторов: стратегии экосистемы, рыночной среды и общей склонности агентов и бизнес-единиц к риску [1]. Чтобы обеспечить эффективность управления инновационной экосистемой, на начальной стадии ее формирования необходимо: провести оценку географической близости агентов, которые будут включены в экосистему, а для удаленных агентов разработать модели информационного взаимодействия; определить общность принципов и технологий, общность сырьевой базы; выработать направления интеграции предприятий, банков, фондов и т. п., выступающих в качестве бизнес-единиц; осуществить оценку инфраструктуры; разработать направления взаимодействия предприятий экосистемы в производственной и маркетинговой сферах; оценить инновационную и кадровую составляющие экосистемы; обеспечить включение в экосистему образовательных, научно-исследовательских, опытно-конструкторских организаций, которые будут обеспечивать необходимую подготовку кадров и генерирование инноваций.

За органом управления необходимо закрепить базовые функции, от реализации которых будет зависеть функционирование инновационной экосистемы: координация инновационного развития, осуществляется координация деятельности всех агентов и бизнес-единиц, входящих в экосистему; консультации, мониторинг; адаптация государственных программ к использованию в деятельности инновационной экосистемы; расширение деятельности экосистемы за счет привлечения в ее структуру новых бизнес-единиц и инвестиций; содействие бизнес-единицам кластера в выводе новых продуктов на рынок; организация подготовки и переподготовки кадров экосистемы и др.

Учитывая, что создаваемые инновационные экосистемы имеют «привязку» к регионам и их возможностям, необходимо при создании экосистемы учитывать региональный потенциал. В качестве элементов экосистемы необходимо выделить:

1. Региональные государственные институты, в число которых входят региональное правительство, межведомственные группы и др.;

2. Наука: высшие учебные заведения, исследовательские и опытно-конструкторские лаборатории, научно-исследовательские институты, а также «точки генерации идей», которые представлены творческими, интеллектуальными, инновационными пространствами (коворкинг-центры, лофт-пространства, бизнес-пространства) и т. д.;

3. Бизнес-единицы: холдинги, предприятия, финансово-промышленные группы, банки, инвестиционные фонды и др. Бизнес-единицы непосредственно будут осуществлять выпуск инновационной продукции. При формировании перечня бизнес-единиц важно будет

учесть направления предстоящей интеграции, определить зоны ответственности для конкретных бизнес-единиц в экосистеме;

4. Социальная среда. Социальная среда обеспечивает формирование инновационного мышления в регионе, необходимую лояльность населения к экосистеме, спрос на продукцию и услуги и др. В социальную среду входят сообщество региона, общественные массы, различные группы населения.

Для обеспечения эффективности управления инновационными экосистемами важна и государственная поддержка. Государственное управление инновационными экосистемами должно обеспечить создание бизнес-инкубаторов, оказание финансовой поддержки в рамках грантов и конкурсов, инвестирования наиболее интересных и востребованных проектов создания экосистем. Важным аспектом управления экосистемами является подготовка квалифицированных кадров с совершенно новым типом мышления, в основе которого высокий уровень цифровой компетентности. Низкий показатель стал причиной развития цифровых образовательных платформ, онлайн-курсов, тренингов, позволяющих осуществлять процесс непрерывного обучения и повышения квалификации специалистов для экосистем. Формирование цифровых компетенций будущих специалистов является одной из задач современной образовательной среды. Эффективное управление экосистемами неразрывно связано с внутренним уровнем управления, который обеспечивают специалисты внутри экосистемы [2]. Управленцы инновационной экосистемы должны обладать следующими компетенциями: владение мобильно-облачными технологиями; умение осуществлять поиск и систематизацию информации в глобальной сети онлайн-ресурсов; внедрение в управление экосистемой стартапа; генерирование и разработка идей по формированию спроса и др. [3].

Таким образом, инновационная экосистема представляет собой сложную производственно-коммерческую структуру, функционирование которой связано с объединением различного рода бизнес-единиц, образовательных и научных организаций для разработки инновационных продуктов и услуг с использованием передовых технологий, в том числе и цифровых. Инновационная экосистема – совокупность субъектов, взаимодействующих между собой, – объединяет их человеческие, финансовые и иные ресурсы для интенсификации, оптимизации и эффективности коммерциализации инноваций. В рамках управления экосистемами приобретает важность разработка системы кадрового прогнозирования с учетом ресурсов образовательных учреждений, которые используются для подготовки и повышения квалификации специалистов данной области.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Экосистемный подход к бизнес-технологиям. URL: <https://habr.com/ru/company/digitalecosystems/blog/455218/> (дата обращения: 16.10.2022).
2. Акаткин Ю. М., Карпов О. Э., Конявский В. А., Ясиновская Е. Д. Цифровая экономика: концептуальная архитектура экосистемы цифровой отрасли // Бизнес-информатика. – 2017. – № 4 (42). – С. 17-28.
3. Мизякина О. Б., Мендель А. В. Системное мышление как ментальная модель образования в эру цифровой экономики // Вестник Саратов. гос. соц.-экон. ун-та. – 2018. – № 2 (71). – С. 19-22.

Шубин М. А.

магистр 2 курса направления подготовки
27.04.08 Стратегическое управление
интеллектуальной собственностью.

Научный руководитель.

Максимова Т. Г.,

д.э.н., профессор (квалификационная
категория "ординарный профессор").

Национальный Исследовательский
Университет ИТМО,
г. Санкт-Петербург, Россия.

Shubin M. A.,

second-year student of the master's program
of training 2

7.04.08 Global intellectual property strategy.

Scientific adviser.

Maksimova T. G.,

Doctor of Economic Sciences, Professor
(qualification category "ordinary professor").

National Research University ITMO,
St. Petersburg, Russia.

АНАЛИЗ ПАТЕНТНОЙ АКТИВНОСТИ РОССИЙСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

ANALYSIS OF PATENT ACTIVITY OF RUSSIAN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Аннотация. В статье приведено исследование патентной активности российских национально-исследовательских, федеральных и государственных университетов. Для этого сначала была проанализирована динамика патентования технических решений, разработанных университетами. Далее была проанализирована патентная активность ведущих российских высших учебных заведений. На последнем этапе был произведен анализ патентной активности по направлениям патентования. Целью исследования является выявление закономерностей, связанных с патентной активностью российских университетов. Объектом исследования является патентная деятельность российских высших учебных заведений, а предметом – статистическая информация о патентной активности университетов, полученная из российских и зарубежных патентных источников.

Ключевые слова. Интеллектуальная собственность, патентная активность, университеты, патентный ландшафт.

Annotation. The article presents a study of the patent activity of Russian national research, federal and state universities. To do this, first, the dynamics of patenting of technical solutions developed by universities was analyzed. Further, the patent activity of the leading Russian higher educational institutions was analyzed. At the last stage, an analysis of patent activity was made in the areas of patenting. The aim of the study is to identify patterns related to the patent activity of Russian universities. The object of the study is the patent activity of Russian higher educational institutions, and the subject is statistical information on the patent activity of universities obtained from Russian and foreign patent sources.

Keywords. Intellectual property, patent activity, universities, patent landscape.

Актуальность исследования обусловлена тем, что из-за нестабильной политической и экономической ситуации во всем мире наиболее ключевым приоритетом государства является обеспечения собственного технологического суверенитета. Об этом рассуждали как

президент России Владимир Путин [2], так и премьер-министр России Михаил Мишустин [5]. А одним из локомотивов технического и технологического развития в России являются именно университеты, которые, исходя из специфики деятельности, разрабатывают собственную научно-исследовательскую стратегию, результатом которой зачастую являются патентоспособные объекты интеллектуальной собственности. При этом вузовский сектор обладает уникальным свойством, заключающийся в возможности интегрировать науку в экономику, что является движущей силой инновационного развития [1].

Если говорить о непосредственно патентной активности российских университетов, то, по данным, взятых с официального сайта ФИПС [4], за последние 10 лет наблюдается явный отрицательный тренд патентования.

Снижение патентной активности можно связать как с негативными факторами, например санкциями, вводимые против России с 2014 года, и распространением коронавирусной инфекции, так и с позитивными, например, университеты начали проводить более глубокий анализ потребностей рынка, для того чтобы их изобретения были востребованы экономикой [3].

Анализ патентной активности непосредственно по университетам позволил выделить наиболее активных участников. В тройку лидеров вошли МГУ им. М. В. Ломоносова (673 патента), МИСиС (390 патентов) и СПбПУ им. Петра Великого (316 патентов) [4].

На основе анализа патентной активности российских университетов по направлениям исследований можно сделать вывод о том, что наиболее часто университеты проводят свои исследования в области разработки измерительных приборов (831 патент), в области материаловедения и металлургии (694 патента), и энергетической отрасли (366 патентов).

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Смирнова Н. В. Инновационная активность российских вузов: проблемы и возможности // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2020. – №2 – С. 109–120.
2. Акиншина Т. Путин: без технологического суверенитета невозможно добиться внешней безопасности [Электронный ресурс] – 2022. – URL: <https://www.kommersant.ru/doc/5395994> (дата обращения 30.09.2022).
3. Кандалинцева А., Перечнева И., Кузнецов П., Толмачев Д. Рейтинг «Индекс изобретательской активности российских университетов» – 2022 – URL: <https://acexpert.ru/publications/rating/reiting-indeks-izobretatelskoi-aktivnosti-rossiiskikh-universite> (дата обращения 28.09.2022).
4. Официальный сайт ФИПС [Электронный ресурс] – URL: <https://www.fips.ru/> (дата обращения 28.09.2022).
5. ТАСС. Технологический суверенитет и опережающая экономика. О чем говорил Мишустин на «Иннопроме» [Электронный ресурс] – 2022. – URL: <https://tass.ru/ekonomika/15119753> (дата обращения 30.09.2022).

Щербина П. П.

*аспирант кафедры экономической теории
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,*

Научный руководитель:

Кравченко Л. А.,

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

Shcherbina P. P.,

*postgraduate economic theory department
V.I. Vernadsky Crimean Federal University*

Scientific adviser:

Kravchenko L. A.,

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

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

HUMAN CAPITAL AS A COMPONENT OF THE EFFECTIVE SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE ORGANIZATION

Аннотация: рассматриваются важнейшие элементы формирования человеческого капитала; обосновывается необходимость инвестиций в человеческий капитал и подчеркивается его значение для развития организаций.

Ключевые слова: человеческий капитал, организация, человеческие ресурсы, персонал

Annotation: the most important elements of the formation of human capital are considered; substantiates the need for investment in human capital and emphasizes its importance for the development of organizations.

Key words: human capital, organization, human resources, personnel.

В условиях трансформации социально-экономических процессов и масштабной цифровизации, особое значение приобретают проблемы формирования человеческого капитала и его эффективного использования для повышения конкурентоспособности деятельности и достижения стратегических целей организаций. В современных условиях особые требования предъявляются к персоналу организации, к его знаниям, компетенциям, которые обеспечивают возможность внедрения и использования инновационных технологий во всех видах деятельности.

Для современных организаций складывается ситуация, при которой вопросам формирования человеческого капитала и управлению персоналом уделяется недостаточное внимание, что приводит к частичному использованию человеческого потенциала и сдерживает развитие процессов, обеспечивающих экономическую стабильность и социальное благополучие. Данная тенденция частичного использования человеческого капитала и сдерживания его развития характерна для большинства отечественных предприятий, не зависимо от формы собственности и вида деятельности [4].

Человеческий капитал необходимо рассматривать, как совокупность вложенных в человека средств позволяющих ему полноценно осуществлять свою трудовую функцию, а также набор личностных, социо-культурных составляющих, формирующих в нем также взаимодействия в коллективе и гражданскую позицию [2]. Формирование человеческого капитала включает в себя ряд профессиональных, творческих, личностных компетенций,

которые необходимы при решении задач и реализации управленческих решений. Большинство компетенций формируются под воздействием, как внутренних, так и внешних факторов. Личностные компетентностные характеристики персонала даны ему от природы, профессиональные приобретаются при осуществлении деятельности и в процессе становления, как специалиста. Значимым аспектом при формировании эффективного человеческого капитала является лояльность персонала к нововведениям, изменениям в привычных процессах и желании к совершенствованию и получению дополнительных профессиональных компетенций. Современное экономическое пространство требует овладения дополнительными цифровыми инновационными компетенциями, позволяющими сохранить конкурентоспособность и занять достойную позицию на рынке труда.

Важнейшими элементами при формировании человеческого капитала являются: организационная культура, микроклимат в коллективе, условия труда, качество коммуникаций и другие. При усилении влияния на эффективность командной работы и командообразования, человеческий капитал рассматривается неотрывно от эффективности командной работы, коллективной ответственности и совместной выработке решений. Руководители организаций, которые уделяют необходимое внимание формированию человеческого капитала, обеспечивают стабильное будущее организации и перспективу роста экономических показателей.

Начальная стоимость человеческого капитала формируется под воздействием первоначальных затрат в персонал организации на уровне найма, профессиональной подготовки, организации служебного места, а также дополнительными социальными привилегиями и нормами. Вторичная стоимость человеческого капитала формируется за счет затрат на повышение квалификации, командное обучение, адаптацию к новым условиям труда и коллективного взаимодействия. Губительной для коллектива и организации в целом является практика бесполезных затрат в человеческий капитал, когда повышение квалификации проводится формально без реального желания персонала приобрести необходимые компетенции, необходимые для современной деятельности организаций. В связи с вышесказанным, необходимо отметить дополнительную стоимость формирования человеческого капитала, которая представляет собой затраты на повышение лояльности персонала, восприятия целей организации, как своих личных, а также дополнительные затраты на улучшение условий труда и быта членов коллектива.

По поводу использования человеческого капитала организации складывается система экономических отношений. Она находит отражение в положениях о структурных подразделениях организации, должностных инструкциях работников, правилах внутреннего трудового распорядка, коллективных договорах, миссии и декларации о корпоративных ценностях и т. д. Для достижения этих же целей используются традиции, обычаи и нормы корпоративной культуры. Субъектами этих отношений выступают как отдельные работники, так и коллективы структурных подразделений, в целом весь персонал организации. Для повышения эффективности использования человеческого капитала применяются различные системы стимулирования труда, различные виды морального поощрения, осуществляется контроль за процессом труда, устраняются причины, порождающие демотивацию труда и др. На эти же цели направлено обучение работников, их подготовка и переподготовка.

Важно понимать, что не все человеческие ресурсы могут быть человеческим капиталом, так как использование капитала подразумевает получение экономического эффекта, если ресурс не может это обеспечить, то необходимы дополнительные инвестиции в обогащение данного ресурса и трансформации его в капитал. Инвестиции в человеческий капитал необходимо рассматривать как возможность приносить доходы как самому человеку, так и позволяют повысить производительность труда. Инвестиции для формирования конкурентоспособного человеческого капитала могут носить как материальное, так и нематериальное выражение и включают не только вложения в образование и получение новых профессиональных компетенций, но и вложения в охрану здоровья, улучшение условий труда, комплексно формирующие благоприятный социально-психологический и этико-культурный климат в организации.

Для современных руководителей важно донести до коллектива и работников, что овладение новыми навыками и профессиональными компетенциями – это необходимое условие для стратегической деятельности предприятий и достижения долгосрочных и перспективных целей. Только комплексное формирование человеческого капитала позволит реализовать все его составляющие, выявить скрытые резервы и направить его способности для достижения целей организации [1,3].

Таким образом, человеческий капитал, который состоит из качеств человека, знаний, умений, достижений и который также определяется востребованностью рынком. Человеку принадлежит и исключительное право собственности на результаты своей деятельности. Образование является источником будущих доходов, а инвестирование в него – вложением в фактор производства. человеческий капитал первоначально формируется на уровне личности, далее в совокупности его формирование происходит на уровне конкретной организации, далее региона и национальной экономики. Нарастание стоимости человеческого капитала напрямую связано с инвестициями в него, также необходимо отметить, что управление развитием человеческого капитала является сложным и многоаспектным процессом, требующим профессионального менеджмента, как на уровне организации, так и на уровне государства. Человеческий капитал – это экономический ресурс, который при научнообоснованном и грамотном использовании повышает эффективность деятельности организаций и позволяет существенно повысить результативность труда. Особенностью человеческого капитала является его измерение, помимо материальной составляющей, существует сложноизмеримая, но важная составляющая, которая включает в себя набор личных, моральных, нравственных характеристик, таких как: уровень нравственности, способность к саморазвитию, навыки коллективного взаимодействия, а также способности к совершенствованию и овладению новыми инструментами и механизмами. Вышесказанное свидетельствует о том, что формирование человеческого капитала должно носить не эпизодический ситуационный характер, а постоянный и регулироваться на уровне всех экономических субъектов.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Артамонов А. О человеческом капитале / А. Артамонов, С. Симоненко // Российская Федерация сегодня. – 2021. – 10. – С.34-39.
2. Баранова Н. М. Эконометрическое моделирование некоторых экономических показателей, характеризующих развитие человеческого капитала России в современных экономических условиях // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2019. – Т.15, вып.10. – С.1802-1818.
3. Комарова Ж. Человеческий капитал – главный фактор повышения конкурентоспособности // Наука и инновации. – 2018. – № 1. – С.4-9.
4. Унтура Г.А. Оценка влияния человеческого капитала на экономический рост российских регионов в условиях финансовых ограничений // Пространственная экономика. – 2019. – Т.15, № 1. – С.107-131.

Яковлева М.А.

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

Научный руководитель:

Кузьмина О.М.

*канд. геогр. наук, доцент кафедры
управления персоналом*

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

Yakovleva M.A.

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

Scientific supervisor:

Kuzmina O.M.

Ph.D., Associate Professor

of Personnel management Departament

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

МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕЙРОМАРКЕТИНГА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

METHODS OF NEUROMARKETING APPLICATION IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

Аннотация: В данной статье рассматривается сущность и понятие нейромаркетинга, функции и задачи. Выделены методы нейромаркетинга, применяемые в управлении человеческими ресурсами. В работе представлены ключевые тенденции применения нейромаркетинга в управлении человеческими ресурсами понятие в современных условиях. Выявлены перспективы развития инструментов нейромаркетинга в области управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: нейромаркетинг, цифровизация, управление человеческими ресурсами, маркетинг персонала, HR-менеджмент.

Annotation: This article discusses the essence of neuromarketing, functions and tasks. The methods of neuromarketing used in human resource management are highlighted. The paper presents the key trends in the use of neuromarketing in human resource management in modern conditions. The prospects for the development of neuromarketing tools in the field of HR management are identified.

Key-word: neuromarketing, digitalization, human resource management, personnel marketing, HR management.

В современных условиях цифровизации экономики большую значимость приобретают трансформационные процессы, происходящие на рынке труда под влиянием цифровых технологий [5]. Важным направлением национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации» является «кадры для цифровой экономики» [4], а одной из стремительно набирающих популярность тенденцией - нейромаркетинг в управлении человеческими ресурсами.

Актуальность темы исследования обусловлена, с одной стороны, интенсификацией процессов цифровой трансформации экономики в глобальном масштабе, а с другой – необходимостью поиска и применения в различных направлениях управленческой деятельности современных предприятий, цифровых технологий и инструментов, способных обеспечить не только повышение эффективности их деятельности, но и

заложить основы опережающего развития. Среди таких технологий в сфере управления человеческими ресурсами предприятий особый интерес представляют нейромаркетинговые технологии. Отличительная особенность цифровых нейромаркетинговых инструментов заключается в том, что все они являются средством коммуникации между соискателями, партнерами, провайдерами HR-услуг и работающим персоналом, и основаны на использовании цифровых каналов (Интернет, смартфон, нейронная сеть и т.д.).

В исследованиях [2] нейромаркетинг в управлении человеческими ресурсами представляет собой область знаний, по практическому применению нейробиологии и психологии для выявления реакций сотрудников и изучения трудового поведения персонала с целью воздействия на него с помощью эмоционально-психологических сигналов для достижения HR-целей. Цель нейромаркетинга заключается в проведении нейромаркетинговых экспериментов, которые направлены на изучение мозговой (нейронной) активности сотрудников предприятий, и применении результатов исследований в прогнозировании реакций персонала для достижения максимально эффективного и стабильного режима работы. Нейромаркетинговый арсенал состоит из восьми основных видов биометрии: электрическая активность кожи; частота дыхания; пульс; направление центрального зрения; мимика; электромиография или анализ движения мышц лица (fEMG); электрическая активность мозга или электроэнцефалография (ЭЭГ); функциональная магнитно-резонансная томография (фМРТ). Именно с помощью анализа выделенных параметров и происходит нейромаркетинговое исследование. Здесь также важно подчеркнуть, что каждый из видов биометрии не является самодостаточным и не дает полного представления о реакциях, поэтому для получения точного результата исследования, необходимо комбинировать их измерение. Методы нейромаркетинга, используемые современными HR-специалистами, можно условно разделить на две основные группы [2].

В таблице 1 представлены инструменты нейромаркетинга с позиции практического использования в управлении человеческими ресурсами, на основе выделенных цифровых технических устройств.

Необходимо отметить, что все инструменты, измеряющие поведение и реакции персонала, являются сквозными и «перекликаются» между собой в процессе исследования тех или иных импульсов, явлений, чувств и т.д. А значит, для комплексной оценки могут быть использованы по очередности и применены к разным HR-процессам. Также, необходимо периодически повторять нейромаркетинговые исследования поведения персонала и обновлять результаты, так как существует ряд факторов, оказывающих влияние на результат исследования, как физиологических: усталость, плохое настроение, психологических: боязнь, нерешительность и сопутствующие им, другие.

Также к цифровым технологиям, используемым в нейромаркетинговых исследованиях, можно отнести: VR/AR-рекламные ролики, инфографика и анимация, всплывающие окна с настройками показа, которые активно используются для целей онлайн-продаж вакансии, Интернет-продвижения, в процессе рекрутинга, а также при формировании HR-бренда для формирования лояльности сотрудников.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что нейромаркетинговые исследования являются новым важным научным направлением, рожденным на стыке экономики, маркетинга, психологии и нейробиологии, которое ставит своей целью изучить и понять очень важную область деятельности человека, живущего в современном постиндустриальном обществе. Новые знания, полученные в результате нейромаркетинговых исследований, помогут лучше понять трудовое поведение персонала, снизить существующие негативные влияния и риски, воздействующие на него, тем самым повышая эффективность управления персоналом.

Таблица 1 - Инструменты и перспективы применения нейромаркетинга в HR

Наименование инструмента нейромаркетинга (цифровое техническое устройство)	Возможности применения в управлении человеческими ресурсами
Метод 1: фиксация косвенных признаков	
Айтрекер (eye tracker) – специальная камера регистрации движения глаз	- при подборе персонала (на собеседовании для выявления куда смотрит кандидат); - в процессе адаптации персонала (для изучения концентрации внимания на отдельных объектах)
Гальванометр – устройство измерения электрической активности кожи (ЭАК)	- поиск и подбор персонала; - обучение персонала (для выявления реакций на происходящие обучающие процессы)
Полиграф – устройство фиксации силы эмоциональной реакции, частоты дыхания, сердечного ритма	- на корпоративных мероприятиях и собраниях (для выявления реакций на решения руководителя); - для проектирования офисного пространства;
FACS – комплекс фото и видео универсальной системы кодирования движения лица	- при подборе руководителей (для точной диагностики скрытых позывов);
Метод 2: исследование непосредственных мозговых реакций с помощью современных радиологических средств	
(ЭЭГ) электроэнцефалография – электрическая активность головного мозга	- для настройки благоприятного климата в коллективе (для создания благоприятных ассоциаций); - в процессе мотивации персонала
(МЭГ) магнитоэнцефалография – измерение и визуализация интенсивности магнитных полей на поверхности головы	- для оценки персонала; - при проектировании HR-бренда (для понимания, притязаний к видеоролику, цвету)
(фМРТ) функциональная магнитно-резонансная томография – визуализация активности внутренних частей мозга с помощью магнитного поля	- для разработки системы управления талантами; - для управления карьерой (путем выявления визуализации и навигации точек притяжения. В каком кабине приятнее работать и какие функции выполнять);
(ТМС) транскраниальная магнитная стимуляция – исследование влияния функций отдельных областей мозга, их связей и взаимодействия между ними	- в разработке объявлений о вакансии (для того чтоб приковать внимание соискателя к нужным деталям и выработать нужные эмоции).

Составлено автором на основе [2]

Применение методов нейромаркетинга в управлении человеческими ресурсами может значительно обогатить взаимодействие сотрудников и организации, оптимизировать их и влиять на такие значимые для повышения эффективности социальные установки сотрудников, как лояльность, вовлеченность, удовлетворенность, доверие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации // Портал Правительства РФ. – URL: <https://digital.gov.ru/ru/activity/directions>
2. Родионова Е. А., Кульчицкая Е. В. Возможности интеграции нейромаркетинга в управлении человеческими ресурсами // Экономика и управление. 2018. № 5 (151). С. 35–43.
3. Яковлева М. А. Влияние цифровой экономики на рынок труда // Управленческий и сервисный потенциал цифровой экономики: проблемы и перспективы. – 2020. – С. 208-211.

Якушев А.А.

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

Yakushev A.A.

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

ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

PROJECT MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

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 удерживать 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 осведомленность в цифровой сфере.
2. Полная концентрация внимания на внедрении цифровых технологий.
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.

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].

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.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

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

Яновская А.А.

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

Yanovskaya A.A.,

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

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

DEVELOPMENT AND FORMATION OF CREATIVE HUMAN CAPITAL IN HEALTHCARE

Аннотация: рассмотрены актуальные вопросы развития креативного человеческого капитала в сфере здравоохранения, представлено авторское определение понятия «креативный человеческий капитал», выделены конкурентные позиции работников, обладающих креативным потенциалом, проанализированы ключевые решения в сфере здравоохранения по развитию кадрового потенциала в современных условиях.

Ключевые слова: креативный человеческий капитал, здравоохранение, потенциал.

Annotation: considered topical issues of development of creative human capital in the field of healthcare, presented the author's definition of the concept of «creative human capital», allocated competitive positions of employees with creative potential, The article analyses key decisions in the sphere of healthcare on development of human resources in modern conditions.

Keywords: creative human capital, healthcare, capacity.

Сегодня мировое сообщество проживает удивительное время – время цифровизации, в котором формируются и внедряются инновации, изобретения, основанные на цифровых технологиях и, как следствие, в последующее время привычная общественная жизнь и деятельность поменяется кардинально: появятся новые методы и технологии, применяемые в управлении организациями, человеческим капиталом, лечении людей, образовании, промышленности, передаче и восприятии информации и т.д. Другими словами, для общества наступает новая эра – эра формирования и развития креативного человеческого капитала, основанная на цифровом контенте.

В условиях становления цифрового общества именно человеческий капитал превращается в стратегический ресурс развития социума, где вектор развития направлен на интеллектуальную и креативную деятельность работников.

Анализ литературных источников позволяет сформировать авторскую интерпретацию понятия «креативный человеческий капитал», под которым следует понимать способность работника стратегически оценивать текущую ситуацию при этом использовать свои накопленные знания и навыки для разработки и создания инновационных методов и технологий, применять передовые инструменты в своей профессиональной деятельности.

Вместе с тем, формирование и развитие креативного человеческого капитала усиливает конкурентные позиции среди работников разных сфер деятельности, а именно:

1) высокий творческий потенциал работника и его значимость в определенном рода деятельности сопровождаются высокой занятостью и экономической активностью в организации;

2) наличие креативных способностей у работника способствуют снижению риска стать безработным, повышает его конкурентоспособность;

3) проявление сотрудником креативного потенциала увеличивает его заработок и открывает широкий доступ к рабочим местам по роду его деятельности, наиболее привлекательным по должностным полномочиям и уровню заработной платы.

4) креативность работника в навыках и способностях способствует его высокой территориальной и профессиональной мобильности [2].

Таким образом, сотрудник с высоким креативным потенциалом быстро адаптируется к изменениям, стремится получать новые навыки и знания, оперативно внедряет в свою профессиональную деятельность достижения научно-технологического прогресса.

Основываясь на концепции ученого, Р. Флорида, который ввел в научный оборот понятие «креативный класс», под которым понимается сообщество людей, работающие в научно-технической сфере, а также в других секторах экономики, где приоритет отдается созданию новых идей и технологическим решениям, определяющие перспективные направления развития [3], отметим о необходимости формирования и развития креативного человеческого капитала в сфере здравоохранения. Ведь сфера здравоохранения является основой развития не только общества и отдельно взятого человека, но и государства в целом. То есть здоровье населения – это важнейший фактор устойчивого социально-экономического развития общества.

В специальном докладе ЦСР и НИУ ВШЭ «Здравоохранение: необходимые ответы на вызовы времени» дана характеристика ключевых решений в сфере здравоохранения по развитию кадрового потенциала, которые распределены по трем направлениям [1]:

- 1) обновление профессиональных компетенций медицинских работников;
- 2) повышение трудовой мотивации медицинских работников;
- 3) реорганизация медицинского образования.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что приоритетное место в формировании и развитии креативного человеческого капитала в сфере здравоохранения, на наш взгляд, занимает реализация принципов бережливого производства, которые достигаются за счет эффективности деятельности организаций сферы здравоохранения при одновременном обеспечении высокого качества оказываемых услуг. Вместе с тем, необходимо развивать модель пациентоцентричности в современном здравоохранении, значение приобретает формирование эффективной системы управления взаимодействием с пациентами и анализ ее роли в повышении производительности труда организаций здравоохранения через призму социо пространственного развития человеческого капитала региона.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Как увеличить человеческий капитал и его вклад в экономическое и социальное развитие [Электронный ресурс] : тез. докл. / Бирюкова С. С. и др.; под ред. Я. И. Кузьминова, Л. Н. Овчаровой, Л. И. Якобсона ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». — М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2018. С. 63. Режим доступа: (дата обращения 22.10.2022)
2. Попиков А.А. Креативный человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики страны // Власть. 2016. №3. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnyy-chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-razvitiya-innovatsionnoy-ekonomiki-strany> (дата обращения: 22.10.2022).
3. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. / Р.Флорида. — М.: Издательский дом «Классика-XXI», 2011. — 432 с.; Florida R. What Critics Get Wrong About the Creative Class and Economic Development. The Fall of the Creative Class? Not so fast. July 3, 2012. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.citylab.com/work/2012/07/what-critics-get-wrong-about-creative-class/2430/> (дата обращения 22.10.2022).

Ярош О.Б.

*д.э.н., профессор кафедры маркетинга
торгового и таможенного дела
ФГАОУ ВО «КФУ им. В.И. Вернадского»,
г. Симферополь, Россия*

Yarosh O.B.

*Dr.Sc, professor of Marketing, Trade and
Customs affairs
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ БРЕНД-ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ: ВЗГЛЯД НЕЙРОМАРКЕТИНГА НА ГРАНИЦЫ КРЕАТИВНОСТИ

TERRITORIAL BRAND POSITIONING: NEUROMARKETING VIEW ON THE FRONTIER OF CREATIVITY

Аннотация: рассмотрены возможности изучения территориальной айдентики с помощью инструментов нейромаркетинга, выделены целевые аудитории для маркетингового продвижения и позиционирования.

Ключевые слова: креативная экономика, нейромаркетинг, нейробрендинг, айдентика, территория.

Annotation: possibilities of studying the territorial identity with the support of neuromarketing tools are considered, the target audiences for marketing promotion and positioning are identified.

Keywords: creative economy, neuromarketing, neurobranding, identity, territory.

Нейромаркетинг это прикладное направление нейроэкономики и предметом его изучения является поиск новых данных о потребительских сенсомоторных, когнитивных и эмоциональных ответах на разные маркетинговые стимулы [1]. Изучение территориальных бренд-идентификаторов с помощью нейроизмерений открывает широкие возможности для получения новых научных данных в части нахождения нейрокогнитивных коррелятов потребительского поведения.

Для развития креативной экономики необходима «креативная поддержка» продвигаемых продуктов, услуг или идей, заключающаяся в их маркетинговом продвижении, а применение в этих задачах нейрофизиологических инструментов, позволяет находить высокоэффективные образы и прототипы территориальных бренд-идентификаторов.

Территориальная айдентика призвана отражать уникальность и аутентичность представляемой территории [2]. Как правило, она направлена на продвижение и позиционирование комплекса туристических продуктов или услуг под унифицированными брендowymi визуальными идентификаторами: фирменным изображением, логотипом, фирменным стилем, гербом.

Изучение бренд-идентификаторов возможно с двух точек зрения [3]. Первая, связана со стейкхолдерами - теми, кому нужно что-то продвигать или формировать имидж, а вторая направлена на изучение потребительского восприятия территориальной айдентики (рисунок 1). При формировании эффективных механизмов продвижения территории важную роль играют вопросы восприятия бренд-идентификаторов потребителями. Важнейшими показателями являются метрики визуального внимания. Это объясняется тем, что человек от 70-90% информации получает за счет зрения. Территориальная айдентика призвана воздействовать на потребителя во всех возможных точках контакта: наружная реклама, сувенирная продукция. Чем чаще логотип/герб/формируемый образ или имидж встречается потребителю, тем сильнее эффект репрезентации (запоминания), после чего человек склонен

более быстро его идентифицировать и трактовать [4]. Данный процесс связан с «беглостью обработки» [5], она может влиять в дальнейшем на принятия решений. В исследованиях Н. Шварц показано, что высокая беглость в обработке информации связана с благоприятным отношением, то есть позитивное восприятие айдентики напрямую связано с ее запоминаемостью [6]. Благодаря отслеживанию движений глаз можно изучить направление взгляда и проанализировать пути зрительного сканирования, т.е. понять, как работает мозг при воздействии на него разного визуального контента.

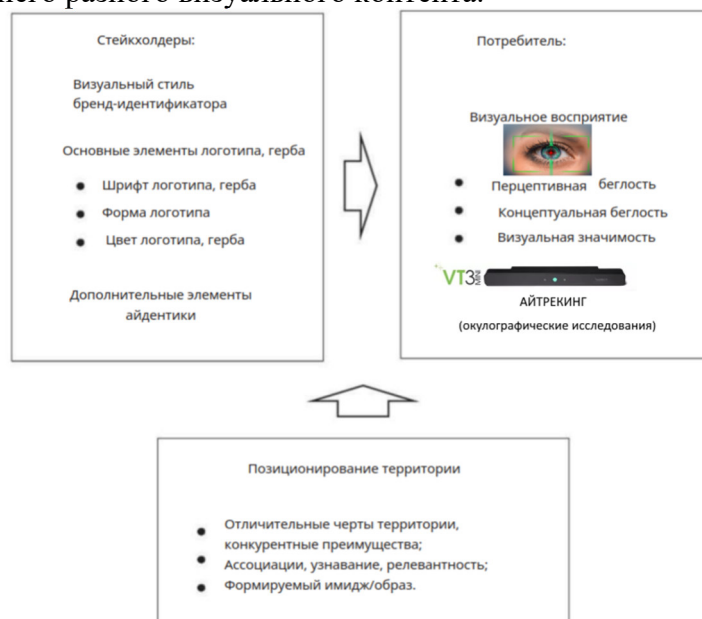


Рисунок 1. Продвижение территориальной айдентики с использованием инструментов нейромаркетинга (айтрекинга)

Сама по себе система территориальной бренд-идентификации считается открытой, она должна быть интуитивно понятной и когнитивно легкой для прочтения и интерпретации без наличия специальных знаний. В современном мире для эффективного продвижения продукта/услуги необходимо внедрять бренд-идентификаторы, которые несут в себе понятные маркетинговые послания. Нейромаркетинговое конструирование сильных брендов зависит от двух основных составляющих: визуальной заметности и эмоционального восприятия. Эффективные бренды становятся только тогда, когда они могут инициировать сильные положительные эмоции. Это объясняется следующими аргументами. Любой бренд, как прототип территории должен быть выстроен вокруг «точек контакта с потребителем». Благодаря работам Нобелевского лауреата Д. Канемана известно, что существует две основные системы усвоения информации и наш мозг распознает и расшифровывает сигналы в трех видах памяти:

- сенсорной, когда, видя даже первый раз новый объект, человек может распознать, что перед ним по аналогии с тем, что он видел ранее;
- семантической, декодируя значение разных символов и запоминая связку - символ-товар;
- эпизодической или эмоциональной, когда при новой встрече с брендированным товаром посещают воспоминания и эмоции о том, как осуществлялся прошлый опыт взаимодействия. Через так называемые «бывшие истории», потребитель эмоционально подключается к брендам. В весьма упрощенном виде можно выделить основные типы сигналов, которые распознает мозг:

- семантика и символы бренд-идентификатора. Усваиваются визуально, расшифровываются и дешифрируются разными когнитивными системами обработки информации.
- историческая и эмоциональная составляющая бренд-идентификатора. Зависит от эмоционального восприятия и личной вовлеченности, воспоминаний о месте.

Для проектирования высокоэффективных брендов необходимо понимать целевую аудиторию, на которую они будут позиционироваться. Целевыми группами для территориального бренд-позиционирования могут быть: местное население, потенциальные жители, туристы, стейкхолдеры, инвесторы, бизнес-сообщество. Для каждой из

перечисленных выше категорий существуют свои ценности, которые могут быть вложены в бренд территории (Рисунок 2).

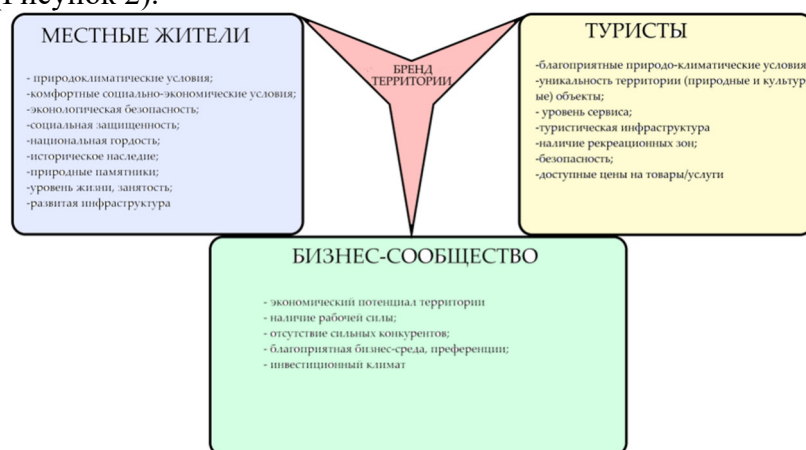


Рисунок 2. Целевые аудитории для территориального бренд-позиционирования и ключевые сообщения

В Республике Крым практически не развита система визуальной айдентики. Общей проблемой всех бренд-идентификаторов, зачастую является то, что они разрабатываются узкой группой специалистов за закрытыми дверями, без проведения комплексных опросов населения с выявлением значимых для них символических и пространственных преимуществ территории. Поэтому, подобная айдентика не всегда эффективна и способна достойно представлять территорию. Считается, что сильные территориальные бренды обладают четко определенной идентичностью, которая и делает их привлекательными. Она формирует контекст восприятия территории – это могут быть историко-культурное наследие или современные креативные индустрии, а также природные артефакты.

Палитра территориальных бренд-идентификаторов административно-территориальных единиц представлена только пятью разработанными логотипами городов, большинство из которых устарели не являются эффективными. Однако, существует широкий спектр из 87 территориальных гербов Крыма, потенциал использования которых весьма велик. На их основе можно осуществить разработку брендбуков, которые будут в дальнейшем транслировать и продвигать городские и сельские территории, увеличивая их потенциальную привлекательность, как для местного населения, так и для туристов.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Alsharif A.H., Nor Z., Rohaizat B., Alharthi R.H. Neuromarketing research in the last five years: A bibliometric analysis // Cogent Business & Management. – 2021. – Vol. 8, Iss. 1. – pp.1-26. <http://dx.doi.org/10.1080/23311975.2021.1978620>
2. Жаворонкова З.А., Ярош О.Б. Нейробрендинг в формировании эффективных туристических локаций Республики Крым // Геополитика и экогеодинамика. – 2021. – №4. – С. 226-241.
3. Kim M., Lim J.H. A comprehensive review on logo literature: research topics, findings, and future directions // Journal of Marketing Management. – 2019. DOI: 10.1080/0267257X.2019.1604563
4. Yarosh O.B., Eremenko J.A. Identity of brands for building visual neurocommunication // Revista Inclusiones. – 2021. – Vol 8 (1). – P. 386-407.
5. Alter A. L., Oppenheimer D. M. Uniting the tribes of fluency to form a metacognitive nation // Personality and Social Psychology Review. – 2009. – №13(3). – С. 219-235.
6. Schwarz N. Metacognitive experiences in consumer judgment and decision making // Journal of Consumer Psychology. – 2004. – №14(4). – P. 332-348.

Ярошук П.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*

Yaroschuk P.V.

*2 year student,
38.03.03 "Personnel Management"*

Scientific adviser:

Korolenko J.N.,

*Ph.D., Associate Professor
of Personnel management Departament
V.I. Vernadsky Crimean Federal University
Simferopol, Russia*

К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

ON THE ISSUE OF THE PROBLEMS OF THE FORMATION OF CREATIVE HUMAN CAPITAL

Аннотация: В данной статье раскрываются вопросы, связанные с проблемами, препятствующими развитию креативного человеческого капитала в России.

Ключевые слова: человеческий капитал, высококвалифицированные кадры, сотрудники, проблемы развития.

Annotation: This article reveals issues related to the problems hindering the development of creative human capital in Russia.

Key words: human capital, highly qualified personnel, employees, development problems.

В условиях современного развития общества и экономики всё больше возникает потребность в кадрах, обладающих не только базовыми знаниями по профессии, но и способными к разноплановой деятельности. Более образованный и деятельный сотрудник гораздо легче адаптируется к переменам не только в коллективе, но и в стремительно развивающемся мире. Креативность работника способствует развитию его потенциала и продвижению по карьерной лестнице.

Креативный человеческий капитал – это совокупность накопленных знаний и практического опыта креативных, обладающих предпринимательскими способностями специалистов технического и естественно-научного направления, маркетинга и менеджмента [2].

Актуальность данной проблемы состоит в том, что Россия находится на этапе формирования креативного человеческого капитала в современных реалиях, в связи, с чем необходим анализ существующих проблем, препятствующих этому развитию.

Развитие экономики замедляется по причине множества возникающих проблем. В первую очередь среди них можно выделить неэффективность сложившейся внутренней системы. Недостатки в области образования, отсутствие мотивации сотрудников к проявлению своего потенциала и креативности, низкая производительность труда. Одной из главных задач, проводимых в стране реформ, является восстановление уровня качественного, креативного человеческого капитала.

В России остро стоит проблема разбалансировки качественных сотрудников. В

регионах нет достаточных ресурсов, хорошо оснащенных технологически рабочих мест и высоких заработных плат. Это приводит к тому, что многие высококвалифицированные кадры переезжают жить и работать в крупные агломерации, где условия труда и заработные платы значительно выше, чем в родных регионах [1].

По данным статистики в 2019 году, около трёх миллионов россиян (4.1% всего занятого населения) переехало из регионов в большие города. Однако в последнее время, по причине санитарно-эпидемиологической обстановки, отток населения из регионов снизился [3].

Не менее важной проблемой является невысокий уровень жизни населения на территории России. Также ухудшается качество и количество природных ресурсов. Во многих, особенно провинциальных городах отмечается негативная демографическая тенденция, уменьшение доли населения трудового возраста, отсутствие роста продолжительности жизни [3].

Одним из решений возникших проблем является инвестирование в эффективное развитие использования человеческих ресурсов. Повышение квалификации, материальный стимул и льготное обеспечение, развитие и инвестиции в медицину, в разработки, инновации и научно-технический прогресс помогали бы сотрудникам реализовывать свой потенциал в полную силу.

В стране наблюдается тенденция «недооценивая кадров». Заработные платы находятся не на должном уровне, по сравнению с другими развитыми странами. Происходит отток рабочей силы: специалистов связанных с IT-технологиями, программированием, инженерией, медициной, наукой.

Усиление подобных негативных тенденций вместе с неразвитой инфраструктурой и возможностями для реализации трудового и креативного потенциала приводят к различному уровню развития рынка труда во многих областях хозяйства. Усиливается неравномерность распределения качественных кадров центральных районов и регионов.

Таким образом, можно сделать вывод, что для формирования креативного человеческого капитала необходимо повышать вовлеченность и заинтересованность кадров в развитии предприятий и отраслей экономики, стимулировать деятельность и креативность сотрудников, обеспечивать комфортные условия труда и высокие зарплаты, равномерно распределять кадры по регионам. Также необходимо повышать уровень квалификации сотрудников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Попиков А. А. Креативный человеческий капитал как фактор развития инновационной экономики страны // Власть. - 2016. - №3. [Электронный ресурс]. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kreativnyy-chelovecheskiy-kapital-kak-faktor-razvitiya-innovatsionnoy-ekonomiki-strany> (дата обращения: 01.10.2022)

2. Смирнова И. Инновационный человеческий капитал //Образовательный портал «Справочник». [Электронный ресурс]. URL https://spravochnick.ru/ekonomika/teoriya_chelovecheskogo_kapitala/innovacionnyy_chelovecheskiy_kapital/ (дата обращения: 02.10.2022)

3. Сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 01.10.2022)

Яценко А.В. Ергин С.М.

*студент 3 курса направления подготовки
38.03.01 Экономика*

*д.э.н., профессор кафедры
экономики предприятия*

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

Yatsenko A.V.,

3rd year student,

38.03.01 Economics

Ergin S.M.,

*Doctor of Economic, Professor of the Department
of Enterprise Economy*

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

ПОСТРОЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

CONSTRUCTION OF MATERIAL AND TECHNICAL SUPPORT OF AGRICULTURAL ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF THE ECONOMY

Аннотация: На современном этапе развития общества всё больше распространяются цифровые, информационные и телекоммуникационные ресурсы. Именно поэтому необходимо, чтобы сельское хозяйство, являющееся одной из основных отраслей для Российской Федерации, развивалось, соответствуя новым тенденциям. Это позволит максимально оптимизировать производственные процессы и не отставать от мировых конкурентов.

Ключевые слова: Цифровизация, технологии, сельское хозяйство, инновации, компьютеризация, оптимизация производства, материально-техническая база, электронные датчики, анализ производства, цифровая трансформация.

Annotation: At the present stage of society's development, digital, information and telecommunication resources are increasingly spreading. That is why it is necessary that agriculture, which is one of the main industries for the Russian Federation, develop in accordance with new trends. This will maximize the optimization of production processes and keep up with global competitors.

Keyword: Digitalization, technology, agriculture, innovation, computerization, production optimization, material and technical base, electronic sensors, production analysis, digital transformation.

В настоящее время во всем мире происходит цифровая трансформация всех сфер деятельности. Это вызывает необходимость в модернизации сельского хозяйства, как одной из ключевых отраслей экономики России. Внедрение цифровых технологий в систему материально-технического обеспечения сельскохозяйственных предприятий способно повысить эффективность распределения и использования ресурсов, снизить издержки на производство продукции, повысить её качественные характеристики.

Так, по данным Министерства сельского хозяйства Российской Федерации, Россия занимала 15 место в мире по уровню использования цифровых и компьютерных технологий в сельском хозяйстве по состоянию на 2019 год. Рынок информационных и компьютерных технологий в отрасли оценивался в 360 миллиардов рублей. Однако эффективность

производства сельскохозяйственной продукции на данный момент всё ещё заметно уступает другим странам [1].

Большое влияние на цифровизацию и модернизацию в сельском хозяйстве оказывает возможность сельскохозяйственных производителей обновлять материально-техническую базу своих предприятий. Состояния парка сельскохозяйственной техники Российских сельскохозяйственных производителей представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Парк основных видов техники в сельскохозяйственных предприятиях в РФ, тыс. шт.

Виды техники	2015 г.	2016 г.	2017 г.	2018 г.	2019 г.	2020 г.	2021 г.
Тракторы	233,6	223,4	216,8	211,9	206,7	203,6	198,3
Плуги	64,1	61,6	59,7	58,5	56,9	56,7	55,2
Культиваторы	93,2	90,3	87,6	84,8	82,6	81,2	78,4
Сеялки	93,6	87,8	82,8	79,0	74,8	70,9	66,7
Дождевальные и поливные машины и установки	5,9	6,0	6,2	6,1	6,4	6,7	7,1
Разбрасыватели твердых минеральных удобрений	15,5	15,7	15,5	15,7	15,7	16,1	16,2
Опрыскиватели и опыливатели тракторные	22,4	22,8	23,1	23,5	24,3	24,8	25,1
Доильные установки и агрегаты	25,1	24,1	22,9	22,4	21,9	21,3	20,0
Машины для внесения в почву твердых органических удобрений	4,8	4,7	4,7	4,5	4,5	4,6	4,6
Машины для внесения в почву жидких органических удобрений	3,6	3,6	3,7	3,8	4,1	4,1	4,1

Источник:[2]

Данные таблицы демонстрируют, что в большинстве случаев количество техники снижается. Особенно хорошо прослеживается стабильное снижение парка тракторов, которое, сократилось с 2015 года до 2021 года на 35,3 тысяч единиц или 15,11%. Также заметно снизилось количество культиваторов, сеялок и доильных установок. Однако стоит отметить, что более современные аппараты, такие как автоматические разбрасыватели удобрений, опрыскиватели и машины для внесения в почву удобрений, постепенно внедряются в производства и их количество увеличивается. Данная динамика свидетельствует о том, что меры по ликвидации технического отставания предприятий неэффективны, что ведет к отставанию инновационному.

В настоящее время борьбой с техническим и инновационным отставанием в сельском хозяйстве активно занимаются на государственном уровне. Учитывая недостаточный технологический уровень предприятий, занимающихся сельским хозяйством, в рамках федерального проекта по технической модернизации агропромышленного комплекса предусмотрено обеспечение обновления тракторов до уровня 3,9 %, зерноуборочных комбайнов - 5,7 %, кормоуборочных комбайнов - 5,3 % к 2030 году [3]. Это позволит повысить эффективность и интенсивность производства.

В условиях глобальной цифровизации обновления материально-технической базы на уровне основных аппаратов недостаточно для формирования высокотехнологичного и современного производства. Поэтому Министерством сельского хозяйства Российской Федерации был предложен ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство», который предусматривает ряд мер по внедрению цифровых технологий в сельское хозяйство [4].

Прежде всего, необходимо обеспечить максимальное количество производителей необходимой технологической базой для работы с современными сервисами. Это позволит использовать компьютерные программы, которые накапливают и анализируют информацию о производственных процессах. Это выведет сельское хозяйство России на новый уровень развития и позволит сделать технологический прорыв в отрасли.

Внедрение цифровых технологий в сельскохозяйственное производство позволит оптимизировать производственные процессы на предприятии за счет свободного доступа к

информации. Кроме того, это даёт возможность существенно сократить расходы предприятий, экономить ресурсы и время. Всё это приведет к росту показателей производства.

Также необходимо внедрять в материально-техническую базу производств современную вычислительную технику, функционирующую при помощи электронных и интеллектуальных датчиков и других инструментов цифровизации. Это даст возможность осуществлять комплексный контроль объёма получаемого продукта, его качества, перемещения и процесса переработки удаленно.

Таким образом, без обновления и совершенствования материально-технической базы сельскохозяйственных производств, невозможна цифровая трансформация отрасли. Автоматизация большинства предприятий и внедрение современных технологий дают возможность перейти к этапу цифровизации производства. Цифровизация даёт предприятию множество преимуществ, поэтому важно не допускать стагнации в отрасли и использовать инновационные разработки повсеместно, чтобы вывести сельское хозяйство России на новый уровень развития.

Исследование выполнено при финансовой поддержке Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, программа «Приоритет-2030» № 075-15-2021-1323. This study was financially supported by the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, Priority2030 program N 075-15-2021-1323.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации // «Доклад о емкости агорынка РФ для инвестиций в аграрные технологии», 6.03.2020: [Электронный ресурс]. - URL: <https://mcx.gov.ru/ministry/departments/dit/news/eksperty-rasskazali-o-emkosti-agrorynka-rf-dlya-investitsiy-v-agrarnye-tekhnologii/>

2. Официальная статистика // Федеральная служба государственной статистики «Парк основных видов техники в сельскохозяйственных организациях по Российской Федерации»: [Электронный ресурс]. - URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1664988835&tld=ru&lang=ru&name=mtbs-1.xls>

3. "Государственная программа развития сельского хозяйства и регулирования рынков сельскохозяйственной продукции, сырья и продовольствия" (утв. решением Правительства РФ от 23.12.2021 N ММ-П11-19122) // КонсультантПлюс: [Электронный ресурс]. - URL:

https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_414570/

4. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства Российской Федерации // Ведомственный проект «Цифровое сельское хозяйство», 2019: [Электронный ресурс]. - URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1664987088&tld=ru&lang=ru&name=900863fae06c026826a9ee43e124d058.pdf>

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Адаманова З.О.</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ РЕГИОНА: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ	4
<i>Аблаева Д.Э., Гиндес Е. Г.</i> ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	6
<i>Аблязова С.Н.</i> ЦИФРОВЫЕ СЕРВИСЫ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА	9
<i>Абдурахманов Р.Л.</i> ЦИФРОВОЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ HR-БРЕНДИНГА.....	12
<i>Аблямитова К.А.</i> ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ И ОБУЧЕНИИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	15
<i>Авраменко Д.А.</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЦИФРОВОМ СЕРВИСЕ КОММЕРЧЕСКОГО БАНКА	18
<i>Агамалян А. С.</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ МОТИВАЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В ОРГАНИЗАЦИИ	21
<i>Аджиумеров Р.Ф., Абибулаев М. С.</i> ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	24
<i>Акимов.Р.А.</i> ВЛИЯНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ НА РАБОТОСПОСОБНОСТЬ ПЕРСОНАЛА.....	27
<i>Алимов Р. Л.</i> ВОЗДЕЙСТВИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА БИЗНЕС И ОБЩЕСТВО.....	29
<i>Аметова Н.У.</i> РАЗВИТИЕ РЫНКА E-COMMERCE В РОССИИ.....	32
<i>Ананченко К.Р., Курышкина А.И.</i> РЕКРУТИНГОВЫЕ МЕТРИКИ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ	35
<i>Андрианова Д.Д.</i> УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ В СЕКТОРЕ FOODTECH.....	37
<i>Анисимова Н.Ю.</i> ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЦИФРОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНО- ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	39
<i>Астратова Г.В.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ ЭКОНОМИКИ В НОВЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.....	42
<i>Байракова И.В.</i> КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СТРАНЫ.....	47
<i>Балко С.В.</i> ФОРМИРОВАНИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА IT-ОТРАСЛИ.....	50
<i>Балко С.В., Хойна М.Н.</i> УДЕРЖАНИЕ ПЕРСОНАЛА КАК КЛЮЧЕВАЯ ПРЕДПОСЫЛКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ.....	53

<i>Бариев К.М.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	56
<i>Белоусова Н. П.</i>	
АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК НАПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ	59
<i>Белоусова В.А.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ.....	61
<i>Белошицкая Е.В.</i>	
ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ .	64
<i>Белькова В.А.</i>	
РОЛЬ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКЕ	66
<i>Белялов А.А., Ергин С. М.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ СФЕРЫ УСЛУГ	69
<i>Бжоян Р. А, Захарченко Е. Н.</i>	
РОЛЬ ФРИЛАНСА НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ ТРУДА.....	72
<i>Богоявленский М.П.</i>	
РОЛЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННОМ МИРЕ	75
<i>Боднар Т. В.</i>	
РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	77
<i>Бордюжа Н.А., Кузьменко М.А.</i>	
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ В НОВЫХ РЕАЛИЯХ	80
<i>Бражникова Д. Д., Троян И.А.</i>	
ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ЗАНЯТОСТИ В IT-СФЕРЕ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	82
<i>Брунчак В.Г.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И РАБОЧЕГО МЕСТА	85
<i>Бубнова М.А., Ергин С.М.</i>	
РОЛЬ И СУЩНОСТЬ ЦИФРОВИЗАЦИИ В РАЗВИТИИ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	88
<i>Булавинцева Т. В., Кравченко Л.А.</i>	
РАЗВИТИЕ СОВРЕМЕННОГО БИЗНЕСА НА ОСНОВЕ ЦИФРОВЫХ ПЛАТФОРМ.....	91
<i>Былинина Л.А..</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	94
<i>Ванюшина Е.В., Кравченко Л.А.</i>	
РОЛЬ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В РАЗВИТИИ РЕГИОНА	97
<i>Ванюшкин А.С., Кузнецов М.М., Друзин Р.В.</i>	
ПРАКТИКИ СОЗДАНИЯ КРЕАТИВНЫХ ПРОСТРАНСТВ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ: СХОДСТВА И РАЗЛИЧИЯ, ПРЕДПОЧТЕНИЯ	100
<i>Василишина А. В., Ергин С.М.</i>	
РАЗВИТИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	103
<i>Ватутина К.Д.</i>	
ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ЭФФЕКТИВНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	105

Викторова М.П., Власова Д.В.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ С МАТЕРИАЛЬНЫМ СТИМУЛИРОВАНИЕМ
ПЕРСОНАЛА 108

Викторова Е.В.

ТЕХНОЛОГИЯ РАЗРАБОТКИ МЕРОПРИЯТИЙ ПО УПРАВЛЕНИЮ КОНФЛИКТАМИ И
СТРЕССАМИ 110

Винник У. В.

ЦИФРОВАЯ ЗРЕЛОСТЬ «ПОКОЛЕНИЯ Z»..... 113

Власова Д.В., Викторова М.П.

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В
УСЛОВИЯХ ДИНАМИЧНОЙ СРЕДЫ 116

Вожова Е.В., Низамова Е.И.

ТРАНСФОРМАЦИЯ РЫНКА ТРУДА: ВОПРОСЫ МОТИВАЦИИ 118

Волкова Л.В.

КОМПАНИЯ ЯНДЕКС: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ В СФЕРЕ ЦИФРОВЫХ УСЛУГ 120

Волошин А.И.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В
СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ 122

Волошина Д.Ю.

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНО -ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ АДАПТАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА В
ОРГАНИЗАЦИИ 125

Вольнец Р.А.

ЦИФРОВЫЕ ПЛАТФОРМЫ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ СФЕРЫ ТУРИЗМА В
РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ..... 127

Воронин Д. Ю.

ИННОВАЦИОННЫЕ ДЕТЕРМИНАНТЫ ЭКОСИСТЕМНОГО ПРОСТРАНСТВЕННОГО
РАЗВИТИЯ РЕГИОНА..... 130

Ганиева А.К.

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА 133

Гасанова С.Ук.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ
КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ 135

Гафарова А.Э.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ..... 138

Гемеджи Э.Б.

УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ
ЭКОНОМИКИ..... 141

Гедрович М.А.

ОСОБЕННОСТИ ПОСТРОЕНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ 144

Гемеджи Э.Б.

ЧЕРТЫ И ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ..... 147

Годзюр А.Р.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ ... 149

Голиков П.Г.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ..... 151

<i>Голосова С.В.</i> ФОРМИРОВАНИЕ ЭКОСИСТЕМЫ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	154
<i>Горло К.В.</i> ЦИФРОВОЕ ОБЩЕСТВО И РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	157
<i>Горячих М. В.</i> ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК НОВАЯ ТЕНДЕНЦИЯ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ	160
<i>Горячих С. И.</i> ОСОБЕННОСТИ ИЗМЕРЕНИЯ И ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ЭКОНОМИКЕ	163
<i>Грудева А.В.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ БИЗНЕСА И ЭЛЕКТРОННОЙ ТОРГОВЛИ.....	166
<i>Груздева Ю.В.</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ИНСТИТУТОВ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	168
<i>Гунько И.В.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ НА РЫНОК УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	171
<i>Гусар В.И.</i> К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	173
<i>Гусар Е.С.</i> МОТИВАЦИЯ КАК ЭЛЕМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	176
<i>Давыденко И.Г.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР СТРУКТУРНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	179
<i>Демченко Е.В.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ	182
<i>Джамилова А.А., Торопова И.С.</i> УЛУЧШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА В РЕГИОНЕ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	184
<i>Джелядинова Л.С., Ергин С. М.</i> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	187
<i>Джелялов Е.Ш.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.....	190
<i>Димитриева С.Д.</i> РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОГО РЫНКА ТРУДА В НОВЫХ УСЛОВИЯХ.....	193
<i>Дмитриева А. И.</i> ЦИФРОВИЗАЦИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ	196
<i>Долгих А.В.</i> ПРЕИМУЩЕСТВА И БАРЬЕРЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМЫ С НАУЧНЫМ СООБЩЕСТВОМ, ПРЕДСТАВЛЕННЫМ ВУЗАМИ В ЦЕЛЯХ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ СТРАНЫ	199

<i>Доможилкина Д.С.</i> НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНЫХ ЛЮДЕЙ, ВОСТРЕБОВАННЫЕ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	201
<i>Доможилкина Ж.В.</i> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ИТ- ОТРАСЛИ	204
<i>Дроботенко Б.А.</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА	207
<i>Душко С.Р.</i> ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	210
<i>Дычек В.С.</i> МОТИВАЦИЯ ТРУДА В СИСТЕМЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	213
<i>Дышловой И. Н.</i> ТЕНДЕНЦИИ И РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ.....	216
<i>Дьяченко А.В.</i> ЗНАЧЕНИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	220
<i>Евсеев Е.В.</i> ПОТРЕБИТЕЛЬСКИЙ ВЫБОР В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	222
<i>Ергин С. М.</i> ЭТИЧЕСКИЙ ПОДХОД К НАУЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ ЭКОНОМИКИ	225
<i>Ефошкина Д.В.</i> ОСОБЕННОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	228
<i>Жаворонкова О.Р.</i> ГИГ-ЗАНЯТОСТЬ: УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ.....	231
<i>Жаворонкова З.А.</i> ПРИМЕНЕНИЕ BIG DATA В ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА....	234
<i>Жданова Я.А., Ергин С.М.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММЫ ПЛАНИРОВАНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ: СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДЛЯ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СУБЪЕКТОВ	237
<i>Ждановских А.А., Тараненко Е.Ю.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ...	240
<i>Жильченкова А.А.</i> ПУТИ РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ СЭЗ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	243
<i>Захарченко Е. Н.</i> ОСОБЕННОСТИ МОТИВАЦИИ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	248
<i>Зуева Д.С.</i> ОБУЧЕНИЕ СОТРУДНИКОВ КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	251

Золотов А.В.

ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА, ТРУДОЕМКОСТЬ И ЭКОНОМИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ..... 254

Зуева Д.С.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЕ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ ИНДУСТРИИ ТУРИЗМА 257

Ибадуллаева С.А.

ЦИФРОВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА И РУКОВОДИТЕЛЕЙ 260

Ибрагимов Н.И.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ.... 263

Ибраимова Л.З.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРЕ УСЛУГ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 266

Иващенко-Алакозова Е.С.

ДИДЖИТАЛИЗАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ..... 269

Игнатъева О.Д.

ФОРМИРОВАНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ЗНАЧЕНИЕ И ВАЖНОСТЬ..... 271

Идрисова Ф.С.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ КАК ФАКТОР ВЛИЯНИЯ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ..... 273

Xedavelly Ajaya P.

SOME CURRENT PROBLEMS OF HEALTHCARE AS A SOCIOECONOMIC SYSTEM IN THE CONTEXT OF ECONOMIC DIGITALIZATION..... 275

Иержати Сайлик

СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ МЕЖДУНАРОДНОЙ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ РОССИИ И КИТАЯ В СФЕРЕ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ 278

Каденко Н.А.

ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ 281

Калугина М.Р.

РАЗВИТИЕ ИНТЕРНЕТА ВЕЩЕЙ В УСЛОВИЯХ ВСЕОБЩЕЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ 283

Капустян В.А.

КОНЦЕПЦИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И ЕЁ ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ 285

Калугина М.Р.

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ СФЕРЫ УСЛУГ..... 287

Карачевцева Е.С.

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ..... 290

Карлова А.И.

НЕОБХОДИМОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА.....293

Katneva A.E.

DIGITALIZATION AS AN ACTUAL TREND OF PROVIDING MODERN GEOGRAPHICAL EDUCATION..... 295

Кириленко А.А.

РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНЫХ (ТВОРЧЕСКИХ) ИНДУСТРИЙ В РЕГИОНАХ РОССИИ: ВОЗМОЖНОСТИ И ИХ РЕАЛИЗАЦИЯ 298

Ковтонюк А.В.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 300

Кожухова Л.Г., Кравченко Л. А.

СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В РАЗВИТИИ ГОСТИНИЧНОГО
ХОЗЯЙСТВА..... 303

Козубова Я.Д., Кравченко Л.А.

ПРОБЛЕМЫ ЗАНЯТОСТИ И БЕЗРАБОТИЦЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 306

Колмакова А.В.

ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕНТРОВ ТРАНСФЕРА ТЕХНОЛОГИЙ В НАУЧНО-
ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УНИВЕРСИТЕТАХ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ..... 309

Комишан Д.П.

КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ
СОВРЕМЕННОГО ОБЩЕСТВА..... 312

Корец С.Н.

ВКЛАД ЦИФРОВИЗАЦИИ В ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ 314

Коробкова О.К.

ЦИФРОВОЙ КОНТУР СФЕРЫ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ:
НЕКОТОРЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ВНЕДРЕНИЯ..... 316

Коровникова Д.А., Бойко Д.Е.

ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ 318

Коровяковская К.Р.

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ АВТОРСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В TELEGRAM..... 320

Короленко Ю.Н.

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО
КАПИТАЛА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ..... 322

Кошевой А. О.

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ СОБСТВЕННОСТЬ: ЕЁ СУЩНОСТЬ И ЗАЩИТА В УСЛОВИЯХ
ЦИФРОВИЗАЦИИ..... 325

Кравцова К.А.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССА
УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ 328

Краковецкая И.В., Редчикова Н.А.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ОТВЕТСТВЕННОМУ ПОТРЕБЛЕНИЮ И
ПРОИЗВОДСТВУ В ЦИФРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЕ УНИВЕРСИТЕТА..... 330

Краснопольская А.И., Недвига А.Р.

ЦИФРОВИЗАЦИЯ HR-ПРОЦЕССОВ: ПРЕИМУЩЕСТВА И ТРУДНОСТИ
ВНЕДРЕНИЯ..... 333

Крупко Н.А., Пенеджи К.М.

ЦИФРОВЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ СВЯЗИ С КЛИЕНТАМИ 336

Кудрявцева Е.Ю.

ВОЗМОЖНОСТИ HR-АНАЛИТИКИ В ЭПОХУ АВТОМАТИЗАЦИИ 338

Кузнецова Е.О., Куприяненко Е.С.

МОТИВАЦИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ.... 341

<i>Кузуб И.Р.</i>	
ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В БИЗНЕСЕ	344
<i>Кузьмина О.М.</i>	
ДИНАМИЧЕСКИЕ ТРЕНДЫ СОЦИО-ПРОСТРАНСТВЕННОГО РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА ТРАНСПОРТНОГО КОМПЛЕКСА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ	346
<i>Кузьмина П.С.</i>	
ПРИНЦИП ПРИВАТНОСТИ КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА.....	349
<i>Кузнецова Е.Е.</i>	
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ КОНЦЕПТУАЛИЗАЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	352
<i>Кукольщикова Е.П.</i>	
ПЕРСПЕКТИВЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ БАНКОВСКИХ УСЛУГ: МИРОВЫЕ ТРЕНДЫ.....	355
<i>Куприяненко Е.С., Кузнецова Е.О.</i>	
ПРЕОБРАЗОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	358
<i>Курзянков А.Э.</i>	
ВНЕДРЕНИЕ ПРОЕКТА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	361
<i>Курыло К. Я.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	364
<i>Курзянков А.Э.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИЙ	367
<i>Курышкина А.И., Пудухин В.С.</i>	
АНАЛИЗ РЕКРУТИНГОВЫХ МЕТРИК.....	370
<i>Курыло К.Я.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	373
<i>Лёвушкин И.А.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ	376
<i>Левченко Н. Д.</i>	
УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	379
<i>Лешко К.О.</i>	
НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ БЕЛАРУСИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	382
<i>Лисицкий Н.Н.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ ИССЛЕДОВАНИЙ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ: ПОЛЬЗОВАТЕЛЬСКИЙ ОПЫТ, ВУЗОВСКАЯ НАУКА И БИЗНЕС	386
<i>Литвин Н.Н., Чернявая А.Л.</i>	
АНАЛИЗ БИЗНЕС-ЭКОСИСТЕМЫ В ПРОСТРАНСТВЕ НОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	389
<i>Лукичев В.Р.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИЙ.....	391

Логунова Н.А., Алексахина Л.В.

К ВОПРОСУ О ЦИФРОВИЗАЦИИ МОРСКОГО ТРАНСПОРТНО-ЛОГИСТИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА 394

Лукичев В. Р.

ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ 396

Люманова.Э.Л.

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ 399

Мабиала Жильберт

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ФАКТОР ПРОСТРАНСТВЕННОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ 402

Мабиала-Негинэ Ш.Н.

ЭКОСИСТЕМНЫЕ АСПЕКТЫ КОНКУРЕНТНОГО ПРЕИМУЩЕСТВА И ПОВЫШЕНИЯ ПОТЕНЦИАЛА ЭФФЕКТИВНОСТИ РЫНКА УСЛУГ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ..... 405

Мавлютов Р.М.

АВТОМАТИЗАЦИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБЫ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ..... 408

Магамедова Л.Р.

СУЩНОСТЬ СИСТЕМ BUSINESS INTELLIGENCE И ИХ ПРИМЕНЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЙ..... 410

Майданик Ю. В.

РЕПУТАЦИЯ БИЗНЕСА В ВЕК ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ..... 413

Макарену Т. А., Obaidi A. I.H.

COGNITIVE MODELING AS A TOOL TO IMPROVE ENERGY EFFICIENT (IRAQ AS CASE STUDY)..... 416

Макаров А. Н.

ОБ УНИКАЛЬНОМ ПОТЕНЦИАЛЕ И МИФАХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ 418

Макарова А.А.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РОБОТОВ И ЧАТ-БОТОВ В ПРОЦЕДУРАХ ОТБОРА И ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА 421

Максимова А.А.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ФЕНОМЕНА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ..... 424

Мангуби Т.П.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОСИСТЕМЫ 427

Мартынова С.В.

РОЛЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА И СОЦИАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ 429

Мартынова М.А.

К ВОПРОСУ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПОЛИТИКИ В ПРОЦЕССЕ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ 432

Мартынюк С.Я.

ИНВЕСТИРОВАНИЕ В ОБЪЕКТЫ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ..... 435

<i>Матвеева У.Б.</i>	
СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ КАДРОВОЙ СТРАТЕГИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	438
<i>Медведева Г.М.</i>	
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНТРАКТНОЙ СИСТЕМЫ В СФЕРЕ ЗАКУПОК В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ.....	440
<i>Меленчук И.А.</i>	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ	443
<i>Мельничук В.В.</i>	
КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА В ГОСТИНИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	446
<i>Мемедляева Г.С., Ергин С. М.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	449
<i>Меметова Л.Э.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ОСНОВА ПРЕДОТВРАЩЕНИЯ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ТРАВМАТИЗМА	452
<i>Менсеитова Э.Б.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ В УСЛОВИЯХ ГИГ-ЭКОНОМИКИ.....	455
<i>Меметова Л.Э., Шевчук Д.Н.</i>	
ГЕНДЕРНЫЙ ЦИФРОВОЙ РАЗРЫВ.....	458
<i>Митина Э.А.</i>	
ИНДУСТРИЯ СПОРТА КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ.....	461
<i>Могилева М.С., Ергин С.М.</i>	
РОЛЬ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В УСТОЙЧИВОМ РАЗВИТИИ ПРЕДПРИЯТИЯ	464
<i>Моисеенко В.А.</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В СФЕРЕ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ	467
<i>Молчанов И. Н.</i>	
РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	469
<i>Москаленко А.В.</i>	
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ ЭКОСИСТЕМА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	472
<i>Муляр В.В., Стаценко Е.В.</i>	
ОСНОВНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАЗВИТИЯ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ	474
<i>Мурасов С. Д., Кирильчук С. П.</i>	
МЕТОДЫ ОЦЕНКИ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ УСЛУГ РЕАЛИЗАЦИИ ТОРГОВОГО ОБОРУДОВАНИЯ	477
<i>Мурко А.В.</i>	
СУЩНОСТЬ И КЛАССИФИКАЦИЯ МЕДИЦИНСКИХ УСЛУГ КАК ОСНОВА ИХ ФИНАНСИРОВАНИЯ.....	480
<i>Мусрединова Э.Р.</i>	
ЭКОСИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	483

Наливайченко Е.В.

ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА ПРИБЫЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ 486

N'gota El-Sylvanie Istina

SOME TECHNOLOGICAL ASPECTS OF THE PRODUCTION OF THE KOMBUCHA
BEVERAGE BASED ON THE CULTURE LIQUID MEDUSOMYCES GISEVII LINDAU .. 489

Нен Я.А.

ОСОБЕННОСТИ ЦИФРОВИЗАЦИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ 493

Нестеренко В.Е.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНТЕГРАЦИИ ВУЗОВ И ПРЕДПРИЯТИЙ С
ПОМОЩЬЮ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ 495

Нестерова О.А.

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ТЕХНОЛОГИЧЕСКОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА 499

Огородник Ю.Ю.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ БРЕНДОВ ... 502

Одинцова Ю.Л.

ЗНАЧЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В ПОВЫШЕНИИ ОБЩЕСТВЕННОГО
БЛАГОСОСТОЯНИЯ В ИНФОРМАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКЕ 505

Ольховая Г.В.

К ВОПРОСУ ЦИФРОВОЙ ЗРЕЛОСТИ РЕГИОНАЛЬНОГО СЕЛЬСКОГО
ХОЗЯЙСТВА 508

Орлов И.Ю.

ЗАКОНОМЕРНОСТИ И ИСТОЧНИКИ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ 511

Орлова А. И., Вельгош Н.З.

ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ РЕГИОНОВ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ 514

Остапенко Е. О.

АВТОМАТИЗАЦИЯ РАБОТЫ С ДОКУМЕНТАМИ 517

Острик В. Ю., Сухомлин И. А.

ЦИФРОВЫЕ ПОТРЕБНОСТИ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 520

Палашина Д. В.

АСПЕКТЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ТУРИСТИЧЕСКОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ В ПОСТ-
COVID-19 ПЕРИОДА 523

Панюшева В.О.

ИННОВАЦИОННЫЕ ПОДХОДЫ В УПРАВЛЕНИИ ТРУДОМ ПЕРСОНАЛА
ОРГАНИЗАЦИИ 526

Пешук М.И.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ
ОРГАНИЗАЦИИ 528

Парушина Н.В.

ФОРМИРОВАНИЕ И РАСКРЫТИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ТРУДА В ИНТЕГРИРОВАННОЙ
ОТЧЕТНОСТИ ПРИ СОБЛЮДЕНИИ ТРЕБОВАНИЙ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ..... 531

Пешук М.И.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В СФЕРЕ HR 534

<i>Политаева Е.Е., Кравченко Л.А.</i> ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ И ГОСУДАРСТВЕННОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЕГО РАЗВИТИЯ	537
<i>Полищук П.А., Ергин С. М.</i> МЕТОДЫ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	539
<i>Понамаренко А.А.</i> ПРОБЛЕМЫ И РАЗВИТИЕ КАДРОВОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ	541
<i>Пригоцкая Я. Д., Гайсарова А. А.</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СФЕРЫ УСЛУГ В ЭПОХУ ЦИФРОВИЗАЦИИ	544
<i>Понамаренко А.А.</i> МОТИВАЦИОННЫЕ РЫЧАГИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В ОРГАНИЗАЦИИ.....	547
<i>Пономарёва В.С.</i> УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОЙ ЭКОНОМИКИ	550
<i>Приходько В.В., Ергин С. М.</i> ИНСТРУМЕНТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	553
<i>Рахимов Д. Р.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РАЗВИТИЕ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	555
<i>Реутов В. Е.</i> ИНСТИТУТ ДОВЕРИЯ КАК КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	557
<i>Романюк Е.В.</i> ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА РЫНОК ТРУДА.....	561
<i>Руденко Э.П.</i> ЦИФРОВАЯ ЭКОНОМИКА КАК ЭТАП РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА.....	563
<i>Русскина В.А.</i> ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	565
<i>Рыжова Р.Е..</i> КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК ДВИЖУЩАЯ СИЛА СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ.....	568
<i>Сабирова Е.А.</i> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ЭКОНОМИКИ	570
<i>Савчук К.А.</i> СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ТРАНСФОРМАЦИИ РЫНКА ТРУДА	572
<i>Sasikumar Seker, Samson Jebakumar Stalin Prince, Yaparla Vannurappa, Tanniru Pavan Kumar, Avisana Rahul Reddy, Agastian John</i> FEATURES OF PROVIDING PAID MEDICAL SERVICES IN INDIA HEALTHCARE ECONOMICS	575

<i>Сгинухин А.В.</i> РОЛЬ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РАЗВИТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА	578
<i>Сейтибрамова Э.А.</i> ТРАНСФОРМАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	580
<i>Сеитмететова Х.Р.</i> ИНВЕСТИЦИИ В ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ	582
<i>Сейт-Мететова З.С.</i> РОЛЬ ПРЕДПРИЯТИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОСИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ..	585
<i>Сейтязева Д.Э.</i> БОРЬБА С «ПИРАТСТВОМ» В ОБЛАСТИ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТИ	588
<i>Семенова М.П., Ергин С. М.</i> ПЛАНИРОВАНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННЫХ ИНВЕСТИЦИОННЫХ РЕСУРСОВ В ПЕРИОД ЦИФРОВИЗАЦИИ.....	591
<i>Сенникова А. В.</i> ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОЙ СОБСТВЕННОСТЬЮ СТАРТАПОВ В СЕКТОРЕ FOODTECH НА КОНКРЕТНОМ ПРИМЕРЕ	594
<i>Сердученко М.С.</i> РАЗВИТИЕ «НЕОБАНКОВ» В РОССИИ	597
<i>Симанова А.И.</i> РОЛЬ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В КАРЬЕРНОМ РОСТЕ ЧЕЛОВЕКА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ	600
<i>Симченко А.Е.</i> РАЗВИТИЕ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ КАК СОВРЕМЕННОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ЭКОСИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	603
<i>Симченко Е.Г.</i> СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНТЕРЕС» В СОВРЕМЕННОЙ ПОЛИТЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛЕМИКЕ	605
<i>Симченко Н.А.</i> ТРАНСФОРМАЦИЯ ФУНКЦИЙ ЕВРАЗИЙСКОЙ ПОЛИТИЧЕСКОЙ ЭКОНОМИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ.....	607
<i>Симченко Н.А., Шаповалова И.М.</i> ЗАКОНОМЕРНОСТИ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.....	609
<i>Сирцева Л.А., Джелялов Е.Ш.</i> КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ НА РЫНКЕ ТРУДА	611
<i>Сирцева Л.А.</i> КАДРОВЫЙ РЕЗЕРВ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ КАРЬЕРНОГО ПРОДВИЖЕНИЯ ПЕРСОНАЛА.....	614
<i>Слюсаренко А.В., Дышловой И. Н.</i> ВОПРОСЫ ЦИФРОВИЗАЦИИ ДЕТСКИХ ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	617
<i>Смирнова П.А.</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗВИТИЯ СПРОСА И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ.....	620

<i>Снитко Е.С.</i>	
СУЩНОСТЬ И ЗНАЧЕНИЕ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В СОВРЕМЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ	622
<i>Соболева Я.О.</i>	
ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА МОДЕРНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ	624
<i>Совик И.А.</i>	
РОЛЬ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В РОССИИ.....	627
<i>Сомонов В.В., Николаев А.С., Максимова Т.Г.</i>	
ЭКОСИСТЕМА ПЕРЕДОВЫХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	630
<i>Степочкин А.А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО МОРАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНИЗАЦИИ	633
<i>Стрижевский О.О.</i>	
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ	636
<i>Супрунец Н.В.</i>	
ПЛАТФОРМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ В РОССИИ	639
<i>Стёпочкин А.А.</i>	
АДАПТАЦИЯ НОВЫХ СОТРУДНИКОВ С ПРИМЕНЕНИЕМ РОБОТОВ И ЧАТ-БОТОВ.....	642
<i>Стрижевский О.О., Дьяченко Д.С.</i>	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ - ОСНОВА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ЦИФРОВОГО ОБЩЕСТВА.....	644
<i>Сухомлин И. А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	647
<i>Тараненко Е.Ю.</i>	
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ	650
<i>Тараненко Е.Ю., Ждановских А.А.</i>	
ОСОБЕННОСТИ МЕНЕДЖМЕНТА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	653
<i>Таранов Д.В.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ	656
<i>Тарусова П.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА РАЗВИТИЕ СФЕРЫ УСЛУГ.....	658
<i>Татаров А.Н., Ергин С.М.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ СФЕРЫ УСЛУГ КРЫМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ	661
<i>Татомир Р.И., Ергин С.М.</i>	
ТРАНСФОРМАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР КРЫМА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	664
<i>Теребынькина М.А.</i>	
СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЛАТЕЖНЫХ СИСТЕМ В РОССИИ	667
<i>Троцкая Д.С.</i>	
РЫНОК ТРУДА В РФ УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ.....	670

<i>Троян И.А., Торопова И.С.</i>	
ЗНАЧЕНИЕ ТВОРЧЕСТВА В ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ ОБЩЕСТВА.....	672
<i>Тыщенко Е. А., Борсуков И. И.</i>	
ОЦЕНКА КРЕАТИВНОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ	675
<i>Трухина М.Г.</i>	
ОНЛАЙН-НАСТАВНИЧЕСТВО ПЕРСОНАЛА В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ В ОРГАНИЗАЦИИ	678
<i>Тыщенко Е.А., Босуков И.И.</i>	
ПРОФИЛЬ КОМПЕТЕНТНОСТИ КРЕАТИВНОГО HR- МЕНЕДЖЕРА	681
<i>Уманец В.А., Логунов Н.С.</i>	
ПЕРСПЕКТИВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ.....	685
<i>Усеинова А.И.</i>	
СОВРЕМЕННЫЕ ЦИФРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ СФЕРЫ УСЛУГ	688
<i>Nida Parveen, Kannan Srikanth,</i>	
<i>Karunakaran Tamilselvan, Uttam kumar bhuyan,</i>	
<i>Raman guru Prasath</i>	
RESOURCE ALLOCATION AND HEALTHCARE ECONOMICS IN THE CONDITIONS OF DIGITALIZATION OF SOCIETY	691
<i>Фомичева А. Р., Гиндес Е.Г.</i>	
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ.....	694
<i>Фролов А.В.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТРАНСФОРМАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЯХ	697
<i>Халилов Д.А.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА СОВРЕМЕННЫЙ МИР	700
<i>Халилова А.Р.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА НА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	703
<i>Харачих Д.В.</i>	
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	707
<i>Хойна М.Н.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ.....	710
<i>Холудеева М.А.</i>	
ТЕКУЧЕСТЬ КАДРОВ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА: ЦИФРОВОЕ РЕШЕНИЕ.....	713
<i>Цёхла С.Ю.</i>	
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПОТЕНЦИАЛА В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	715
<i>Цёхла С.Ю., Почупайло О.Е.</i>	
РЕГИОНАЛЬНАЯ ДИФФЕРЕНЦИАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ В НЕФОРМАЛЬНОМ СЕКТОРЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	718
<i>Цыбанкова Т.С.</i>	
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ОТБОРА И НАЙМА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ В ЦИФРОВОЙ СРЕДЕ.....	720

<i>Чайка Е.А. Ефремова А.А.</i>	
ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	722
<i>Челебиева С.Т.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВИЗАЦИИ НА ТРАНСФОРМАЦИЮ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ.....	725
<i>Челпанова М.М.</i>	
СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ СБАЛАНСИРОВАННОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ.....	728
<i>Ченцова А.В.</i>	
ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВОСПРИЯТИЯ БРЕНДА НА ОСНОВЕ НЕЙРОТЕХНОЛОГИЙ	732
<i>Чепелева А.А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ	736
<i>Черенько П.В.</i>	
ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ КАК СПОСОБ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМ	739
<i>Чернюк В.Д.</i>	
ИНДУСТРИЯ 4.0: ЦИФРОВАЯ ТРАНСФОРМАЦИЯ БАНКОВСКОЙ СФЕРЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	741
<i>Tchikaya Mavoungou Samuel Bonaventure</i>	
THE PRINCIPALS OF ECOSYSTEMS DIGITALIZATION INN MODERN SOCIETY	744
<i>Чураева М.С.</i>	
ТЕНДЕНЦИИ ЦИФРОВИЗАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ.....	747
<i>Шапирко В.В.</i>	
КРЕАТИВНЫЙ ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ: ФОРМИРОВАНИЕ И НАКОПЛЕНИЕ ..	750
<i>Шаронова К.С., Ядрова М.В.</i>	
ЦИФРОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ КЛИЕНТСКОГО СЕРВИСА В 2022 ГОДУ.....	753
<i>Шваков Е.Е., Бойко Н.В.</i>	
ПРОБЛЕМА ДОСТАТОЧНОСТИ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В КОНТЕКСТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ В РФ.....	756
<i>Шевченко Е.В., Артюхова И.В.</i>	
РАЗВИТИЕ ИТ-ОТРАСЛИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ	760
<i>Шевчук Д.Н.</i>	
УПРАВЛЕНИЕ УДОВЛЕТВОРЁННОСТЬЮ ПЕРСОНАЛА.....	763
<i>Шепотько М.К., Ергин С.М.</i>	
ВЛИЯНИЕ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ СФЕРЫ УСЛУГ В КРЫМУ	766
<i>Шкиль Е.О., Курьянова И. В.</i>	
ИННОВАЦИОННЫЕ ЭКОСИСТЕМЫ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ	769
<i>Шубин М. А.</i>	
АНАЛИЗ ПАТЕНТНОЙ АКТИВНОСТИ РОССИЙСКИХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ	772
<i>Щербина П. П.</i>	
ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЭФФЕКТИВНОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	774

<i>Яковлева М.А.</i>	
МЕТОДЫ ПРИМЕНЕНИЯ НЕЙРОМАРКЕТИНГА В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ	777
<i>Якушев А.А.</i>	
ПРОЕКТНОЕ УПРАВЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ	780
<i>Яновская А.А.</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ И РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	783
<i>Ярош О.Б.</i>	
ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ БРЕНД-ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ: ВЗГЛЯД НЕЙРОМАРКЕТИНГА НА ГРАНИЦЫ КРЕАТИВНОСТИ.....	785
<i>Яроцук П.В.</i>	
К ВОПРОСУ О ПРОБЛЕМАХ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА.....	788
<i>Яценко А.В. Ергин С.М.</i>	
ПОСТРОЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ	790

Научное издание

ЦИФРОВОЙ КОНТЕНТ СОЦИАЛЬНОГО И ЭКОСИСТЕМНОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

**Сборник трудов международной
научно-практической конференции**

Печатается в авторской редакции

Подписано в печать 14.11.2022 г.

Формат 60х84/16. Усл. п. л. 47.08

Тираж: печать по требованию. Заказ № НИ/106.

Бумага офсетная. Гарнитура Times. Печать цифровая.

Издательский дом ФГАОУ ВО «КФУ имени В. И. Вернадского».

295051, Республика Крым, г. Симферополь, бул. Ленина, 5/7,

тел.: +7 978 823 14 29, e-mail: print@cfuv.ru

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии

Издательского дома ФГАОУ ВО «КФУ имени В. И. Вернадского».

295051, Республика Крым, г. Симферополь, бул. Ленина, 5/7,

тел.: +7 978 823 14 29, e-mail: print@cfuv.ru