

«ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ»

**Сборник научных трудов
I Международной научно-практической конференции
(Ростов-на-Дону, 30 мая 2023 г.)**

Ростов-на-Дону
2023

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Сборник научных трудов
I Международной научно-практической конференции

(Ростов-на-Дону, 30 мая 2023 г.)

Ростов-на-Дону
2023

УДК [33+34+62+65] (063)

Э40

Редакционная коллегия:

доктор экономических наук,

заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент» *К.А. Бармута*;

кандидат экономических наук, доцент *Т.В. Гапоненко*;

кандидат экономических наук, доцент *Л.С. Медведева*

Экономика и менеджмент: новые вызовы и возможности

Э40

[Электронный ресурс] : сб. научных трудов I Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 30 мая 2023 г.) / под общ. ред. К.А. Бармута; Донской гос. техн. ун-т. — Ростов-на-Дону : ДГТУ, 2023. — 432 с. — URL: <https://donstu.ru/structure/science-education/ekonomika-i-menedzhment/menu/nauchno-issledovatel'skaya-deyatelnost/>. — Загл. с экрана.

Содержит материалы I Международной научно-практической конференции, посвященной исследованию проблем, перспектив и возможностей экономики и менеджмента, проведенной 30 мая 2023 года в Донском государственном техническом университете. Представлены результаты научных исследований, посвященных проблемам внедрения цифровых технологий, опыту использования новых методов и технологий управления, тенденциям экономического развития.

Представляет интерес для бакалавров и магистрантов, обучающихся по направлениям экономики и менеджмента, аспирантов, докторантов, преподавателей, руководителей подразделений высших учебных заведений и всех, кто интересуется тенденциями развития современной экономической науки и высшего образования.

УДК [33+34+62+65] (063)

*Авторы несут ответственность за оригинальность
и научно-теоретический уровень публикуемых докладов*

© Авторы статей, 2023

© Донской государственный
технический университет, 2023

ОРГАНИЗАТОР КОНФЕРЕНЦИИ

Донской государственный технический университет (ДГТУ)

ПРОГРАММНЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ: Бармута К.А. — д-р экон. наук, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.

ЧЛЕНЫ ПРОГРАММНОГО КОМИТЕТА:

1. Аль-Обайди Луаи Мохаммед Раджаб, Ph.D., Технологический университет, г. Багдад, Ирак (по согласованию)
2. Мельникова Елена Павловна, д-р техн. наук, проф., заведующий кафедрой «Менеджмент организаций», Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка, Российская Федерация (по согласованию)
3. Нгуен Ван Тхо, Ph.D., канд. техн. наук, старший преподаватель кафедры «Технология машиностроения», старший преподаватель кафедры «Электромеханика», Хайфонский университет, г. Хайфон, Вьетнам (по согласованию)
4. Нгуен Тхи Тхань Нхан, д-р экон. наук, старший преподаватель кафедры «Экономика и менеджмент», проректор Университета Хайфон, г. Хайфон, Вьетнам (по согласованию)
5. Осадчая Наталья Алексеевна, канд. экон. наук, доц., декан факультета «Инновационный бизнес и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.
6. Целикова Лариса Владимировна, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры «Товароведение», Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации, г. Гомель, Беларусь (по согласованию)
7. Эссоло Дьедонне, профессор кафедры «Автомобильная инженерия и мехатроника», Национальная Политехническая Школа Дуалы, Университет Дуалы, Камерун (по согласованию)
8. Юрова Наталья Вячеславовна, канд. экон. наук, доц., заведующий кафедрой международных экономических отношений, Белорусский государственный университет, г. Минск, Беларусь (по согласованию)

Ученый секретарь конференции:

Медведева Л.С. — канд. экон. наук, доцент кафедры «Экономика и менеджмент» ДГТУ, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ КОМИТЕТ КОНФЕРЕНЦИИ

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ Бармута К.А. — д-р экон. наук, заведующий кафедрой «Экономика и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.

ЧЛЕНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО КОМИТЕТА:

1. Гапоненко Татьяна Валерьевна, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры «Экономика и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.
2. Медведева Людмила Сергеевна, канд. экон. наук, доц., доцент кафедры «Экономика и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.
3. Аверина Анастасия Юрьевна — член студенческого научного кружка «Новая экономическая реальность», магистрант первого года обучения кафедры «Экономика и менеджмент» Донского государственного технического университета, г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация.

СОДЕРЖАНИЕ

Аверина А.Ю., Нгуен Т.Т.Н. Выявление проблемных областей экономики трансформаций	9
Баранов И.В., Полуян С.В. Применение математических методов в экономике	14
Бармута К.А. Анализ методов оценки эффективности инновационной деятельности	20
Болтвина Е.А., Савицкая М.Р., Землякова Н.С. Риски в агропромышленном комплексе	24
Бондаренко А.П., Попова Н.И. Проблемы совершенствования учета и контроля движения готовой продукции горнодобывающих предприятий (на примере ООО «ЮГМК» филиал «Комсомольское рудоуправление»).....	28
Буряк Е.А., Стукова Д.Е., Землякова Н.С. Коммерческие риски в сфере торговли.....	33
Бут И.В., Гапоненко Т.В. Подходы к оценке интеллектуального потенциала организации	37
Воронкова Д.Е., Плотникова А.Ю., Землякова Н.С. Экономические риски в ИТ-отрасли	41
Гавриленко С.А. Современные SMART-системы оплаты и стимулирования труда	45
Гапоненко А.М., Попова Н.И. ИТ-философия, её квинтэссенция, преимущества и проблемы практической реализации	49
Гапоненко Т.В. Интеллектуальные ресурсы организации в цифровой экономике	56
Герасимова К.А. Вопросы финансового обеспечения социально-культурной сферы в условиях цифровой трансформации	61
Глубоких А.А., Павленко Т.С. Социально-психологические аспекты современного менеджмента.....	65
Горшенина М.Е., Дымченко О.В. Современное состояние и перспективы управления бизнес-процессами в условиях цифровизации....	71
Груздева Е.А., Орехова Л.Л. Современные инструменты мотивации.....	77
Гурдисов В. В., Нгуен В.Т. Способы продвижения научной исследовательской деятельности в сети	81
Демьянов М.И., Бородинова Н.А., Богославцева Л.В. Роль Правительства Ростовской области в развитии региона в условиях санкционного давления	85
Денисова И.П., Рукина С.Н. Проблемы прогнозирования бюджетной политики в условиях современной геополитики	89
Енгибарян М.М., Гавриленко С.А. Диверсификация инвестиционных процессов в Российской Федерации	94
Енгибарян М.М., Гавриленко С.А. Управление рисками инвестиционной деятельности	99

Зорин В.А., Тухканен Т.Н. Мотивация трудовой деятельности персонала как функция управления современной организации	105
Иванников А.С. Принципы формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом	111
Ивахненко А.В., Тухканен Т.Н. Влияние ресурсного потенциала на конкурентные преимущества торговой организации	120
Измайлова А.Д., Павленко Т.С. Национальные особенности российского менеджмента и его современные тенденции	125
Карпова О.К., Мельникова Е.П., Иванова Е.А., Горбанёв С.В. Анализ системы обучения персонала на примере ООО «Горловский энергомеханический завод».....	130
Качурина В.А., Кабаненко М.Н. Технология управления экономическим потенциалом предприятия	135
Ким А.С., Муратова Е.Р. Методы мотивации персонала в современных компаниях	140
Коваленко Е.А., Кабаненко М.Н. Инновационные изменения в системе управления персоналом	145
Колесников С.А., Тухканен Т.Н. Формирование сбалансированной системы показателей как инструмент управления организацией.....	151
Кондратович К.К., Малхасян А.Е. Использование технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом.....	157
Коробова О.А., Муратова Е.Р. Мотивация и стимулирование персонала в современных условиях	164
Костюкова В.С., Муратова Е. Р. Искусственный интеллект в сфере менеджмента организации и его перспективы развития.....	168
Круглов К.А., Иванова Е.А. Маркетинговая деятельность организаций в условиях санкционных ограничений.....	172
Кулагина Ю.Ю., Чистяков А.Д. Стратегическая диагностика в управлении предприятием малого бизнеса	176
Кульчитская В.В., Богославцева Л.В. Государственная программа «содействие занятости населения» как эффективный способ борьбы с безработицей в Российской Федерации	181
Кундуно Т.А., Гапоненко Т.В. Этапы эффективной мотивации персонала	185
Куркина К.Р., Попова Н.И. Компьютерная среда совершенствования учёта и контроля движения запасов ГБУ «Мичуринская исправительная колония»	188
Кушнарёва Е.А., Бармута К.А. Сравнительный анализ моделей оценки вероятности банкротства для российских организаций	193
Литвинов А.А., Орехова Л.Л. Оценка эффективности импортозамещения на предприятиях	200

Майборода К.А., Эссоло Д. Эффективное использование интеллектуального капитала как фактор повышения конкурентоспособности организации.....	204
Макаров Р.Е., Буяк А.А., Землякова Н.С. Понятие рациональности как качества, присущего экономическому человеку	208
Маскова М.Н., Бармута К.А., Юрова Н.В. Развитие систем трудовой деятельности работников.....	212
Медведева Л.С., Целикова Л.В. Оценка влияния региональных рисков на деятельность организаций	215
Меликян А.Р., Федосеева Л. В. Факторы экономического потенциала организации.....	219
Мироненко А.А., Фатеева О. В. Оценка финансового состояния предприятия как основа для принятия решений.....	223
Мироненко В.В., Гапоненко Т.В. Современные модели и методы управления запасами.....	227
Мулика А.Е., Кабаненко М.Н. Управление экономической безопасностью предприятия	232
Мясников Ф.В., Сачков А.Н. Особенности и отличия прав и полномочий представителя субъекта экономической деятельности и представителя участника исполнительного производства.....	238
Никульшин Д.С., Павлюкова Е.А., Черноус О.И., Гапоненко Т.В. Диагностика организации оплаты труда персонала в бюджетной организации	245
Оздоев А.А., Орехова Л.Л. Совершенствование системы стимулирования и мотивации в организации	250
Орлова А.А., Павленко Т.С. Сетевой менеджмент как инструмент рынка труда	254
Отарова К.В., Молчанов И.Н. Меры поддержки семей в системе корпоративной социальной ответственности бизнеса	259
Отришко М. О. Необходимость дальнейшего развития инклюзивного образования в России.....	263
Пешкова Н. Э., Гуменюк Н. В., Бармута К.А. Применение методов геймификации в условиях формирования цифровой экономики.....	267
Пиндюрина Е.А., Тухканен Т.Н. Мотивация персонала торговых организаций с использованием ключевых показателей эффективности.....	273
Плеханов В. А., Землякова Н. С. Роль программного обеспечения в управлении персоналом в IT-сфере	279
Погорелова А.С., Богданова И.О. Инновации в корпоративном обучении.....	282
Попов А.А., Дымченко О.В. Внедрение процессного подхода: кто в ответе?	287
Резникова Д.Г., Павленко Т.С. Стресс-менеджмент и современные программы управления стрессом в организации	292

Руднев Б.С., Попова И.В. Ключевые направления стратегических преобразований предприятий в условиях цифровизации экономики	299
Самойлова К.Н., Асланукова К.К. Здоровоохранение в России: проблемы и пути их решения	305
Сарженко И.А., Кабаненко М.Н. Управление интеллектуальным капиталом как составляющая системы управления предприятием.....	310
Свистунов А.В., Бармута К.А. Проблемы мотивации персонала современных организаций.....	317
Свистунова А.А., Бармута К.А. Человеческий фактор и риски в принятии управленческих решений	321
Седина Ю.П., Павленко Т.С. Мотивационный менеджмент: основные механизмы и современные тенденции в условиях цифровизации экономики	324
Сидоренко А.В., Гайдай Р.Р., Бармута К.А. Оценка степени достижения целей маркетинговой стратегии и поэтапных результатов ее реализации.....	329
Сорокина Е.Д., Гавриленко С.А. Креативность как показатель стимулирования труда	334
Сур Д.В., Жуковский Д.А. Типовые проблемы проектного управления и методы их решения.....	338
Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Вопросы финансирования отраслей социально-культурного комплекса региона.....	341
Тимощенко Д.С., Тухканен Т.Н. Сущность системы управления организацией и ее элементы	345
Токарева И.А., Гапоненко Т.В. Факторные модели анализа показателей интернет-маркетинга	352
Топольскова Д.Д., Дымченко О.В. Особенности организационного развития в условиях цифровой трансформации экономики.....	355
Федоров В.Р., Аль-Обайди Л. М. Р. Основные проблемы мотивации персонала в коммерческом банке	360
Хохлова С.С., Меликмамедова К.Б., Прямухина О.А. Статистический анализ состояния рыбохозяйственного комплекса Астраханской области....	364
Чеботарёва Ю.Ю., Кабаненко М.Н. Инновации в сфере управления персоналом.....	370
Чернега А.А., Руднева Е.Ю., Медведева Л.С. Организационное обеспечение управления персоналом современной организации.....	377
Черненко А.Я., Рыбальченко А.В., Землякова Н.С. Влияние искусственного интеллекта на развитие отечественной экономики	383
Черникова А.А., Попова Н.И. Критический взгляд на классический позаказный метод, его учетные технологии и калькуляционные процедуры.....	387
Чехов Д.В., Тухканен Т.Н., Землякова Н.С. Факторы, влияющие на повышение финансовых результатов деятельности торговых организаций.....	395

Шалагинова М.Д., Малхасян А.Е. Тенденции развития онлайн-ритейла в России.....	400
Шалевская Е.Ю. Человеческий капитал в условиях развития цифровой экономики.....	408
Шаповал А.К., Кравец Е.О. Развитие «зеленой» энергетики в России..	412
Шаповалов В.М., Мельникова Е.П., Колганова Е.Н. Современные подходы к определению экономической сущности стимулирования труда, его видов и форм	416
Шобухова И.А., Малхасян А.Е. Агромаркетинг: особенности и основные направления.....	421
Яковенко Т.В., Кириченко А.Т. Теоретические аспекты формирования и развития лидерских качеств у специалистов промышленного предприятия	425

ВЫЯВЛЕНИЕ ПРОБЛЕМНЫХ ОБЛАСТЕЙ ЭКОНОМИКИ ТРАНСФОРМАЦИЙ

А.Ю. Аверина¹, Т.Т.Н. Нгуен²

¹Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Хайфонский университет,
г. Хайфон, Вьетнам
averinadstu@mail.ru

Аннотация. В данной статье рассмотрено определение экономики трансформации и его отличие от классической рыночной экономики. Выявлены преобразования, наблюдающиеся в процессе экономики трансформаций. Изучены проблемы организаций и предложены пути решения.

Ключевые слова: экономическая система, изменение, нестабильность, развитие.

IDENTIFICATION OF PROBLEMATIC AREAS OF THE TRANSFORMATION ECONOMY

A.Y. Averina¹, T. Th. N. Nguyen²

¹Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation

²Haiphong university,
Hai Phong, Vietnam
averinadstu@mail.ru

Abstract. This article discusses the definition of the transformation economy and its difference from the classical market economy. The transformations observed in the process of the transformation economy are revealed. The problems of organizations are studied and solutions are proposed.

Key words: economic system, change, instability, development.

Экономика трансформаций — это экономическая система перехода от плановой экономики к рыночной, которая происходила в странах бывшего социалистического лагеря в 1990-х годах. В рамках этой системы происходят изменения в структуре экономики, перестройка производства и обмена товаров и услуг, а также реформа системы государственного управления. Такие изменения часто обусловлены падением эффективности плановых методов экономического регулирования и необходимостью адаптироваться к новым условиям мировой экономики.

Основное отличие экономики трансформаций от классической рыночной экономики заключается в том, что она учитывает социальные и экологические аспекты развития. Это означает, что рыночные механизмы не применяются без оглядки на потребности людей и окружающей среды. В экономике трансформаций уделяется особое внимание охране окружающей среды, устойчивому развитию и бесконечности ресурсов. Главной целью экономики трансформаций является создание условий для устойчивого социально-экономического развития [1]. Для этого важными элементами экономики являются развитие предпринимательства, поддержка социальной справедливости и развитие инфраструктуры. Важной частью экономики трансформаций является социальная ответственность бизнеса и государства.

Таким образом, актуальность выбранной темы обуславливается тем, что экономика трансформаций является более сложным и комплексным подходом к организации экономической системы, который учитывает не только экономические, но и социальные и экологические факторы. Она является более устойчивой и сбалансированной, способствующей благополучию и развитию общества в целом.

Согласно [1], в процессе экономики трансформации наблюдаются следующие преобразования:

- 1) развитие новых отраслей экономики и углубление существующих;
- 2) изменение структуры национальной экономики, переключение на производство товаров с более высоким уровнем добавленной стоимости;
- 3) приватизация и диверсификация форм собственности;
- 4) либерализация внешнеэкономических связей, осуществление международной интеграции;
- 5) создание системы стимулирования предпринимательства и укрепление роли частного сектора в экономике;
- 6) постепенная замена централизованного управления рыночной экономикой, переход от государственного планирования к институциональному управлению;
- 7) расширение и укрепление роли малого и среднего бизнеса;
- 8) преобразование системы права и создание эффективной инфраструктуры.

В экономике трансформации происходят преобразования в различных сферах:

- 1) промышленность — изменения, связанные с переходом от централизованного планирования к рыночной экономике, реформой, обновлением и модернизацией существующего производственного потенциала;
- 2) сельское хозяйство — происходят реформы, направленные на увеличение производительности труда и улучшения инфраструктуры на селе, создание новых форм хозяйственной организации, поддержание малых и средних предприятий;

3) финансы — в ходе экономических реформ происходят изменения в системе банковского кредитования, создаются новые правила регулирования финансовых рынков и инструментов;

4) транспортная инфраструктура – экономические преобразования в сфере транспорта связаны с развитием новых и современных методов и технологий, переходом к электронной торговле и электронным платежным системам [2];

5) здравоохранение — основной целью реформ является улучшение доступности и качества медицинской помощи населению в рамках действующих бюджетных ограничений, в том числе реорганизация медучреждений и оптимизация сетей здравоохранения.

В условиях экономики трансформации организации сталкиваются с рядом проблем, которые представлены в таблице.

Таблица

Проблемы организации в условиях экономики трансформации

Проблема	Характеристика проблемы
Низкая покупательская способность населения	В период экономической трансформации многие люди теряют работу и сталкиваются с финансовыми трудностями, что приводит к снижению уровня потребления и ухудшению экономической ситуации
Неопределенность правительственной политики	Часто правительства проводят неоднозначную экономическую политику, что создает нестабильную ситуацию на рынке и приводит к снижению доверия бизнеса и инвесторов
Низкая конкурентоспособность	Организации теряют свою конкурентоспособность из-за появления новых конкурентов, возникновения новых технологий и изменения потребительских предпочтений
Нехватка квалифицированных кадров	В период экономической трансформации рынок труда меняется, что создает потребность в новых квалификациях и навыках. Это может привести к снижению производительности и трудностями в поиске квалифицированных работников
Ограничение доступа к кредитным ресурсам	В условиях экономической трансформации бизнес может столкнуться с проблемой ограничения доступа к кредитным ресурсам из-за нестабильности финансовых рынков или высокой процентной ставки
Нестабильность рынка	Рынок становится нестабильным из-за меняющейся экономической ситуации, валютных колебаний, изменения правительственных политик и других внешних факторов
Непредсказуемость потребностей потребителей	Потребители делают свой выбор на основе разных критериев, организации не могут предсказать их потребности и допускают ошибки в разработке продукта и решениях по маркетингу
Сложности в управлении	Управление организацией становится сложным из-за неопределенности и нестабильности рынка и быстрого развития технологий
Необходимость постоянного изменения	Организации вынуждены изменять свою стратегию и бизнес-модель, чтобы соответствовать меняющимся рыночным условиям, что требует регулярных инвестиций и риск неудачи

На рис. представлены проблемы в различных сферах в условиях экономики трансформации.



Проблемы в различных сферах в условиях экономики трансформации

Экономика трансформаций характеризуется бурными изменениями и нестабильностью. В таких условиях организации сталкиваются с различными проблемами, связанными с адаптацией к новым условиям рынка, увеличением конкуренции и другими факторами, представленными в [3]. Решение этих проблем может быть достигнуто следующими путями:

- развитие гибких управленческих структур, которые могут быстро реагировать на изменения внешней среды и принимать необходимые решения;
- развитие проактивной стратегии, которая позволит организации опережать на изменения конкурентов и создавать новые рынки;
- развитие работников и инвестирование в их обучение и развитие навыков. Сотрудники должны уметь работать в условиях неопределенности и быстро адаптироваться к новым требованиям;
- создание гибких систем управления персоналом, которые позволят компании быстро реагировать на изменения внешней среды и изменения внутренних условий;
- улучшение качества продукции и услуг. Это позволит компании создать конкурентное преимущество и укрепить свои позиции на рынке;
- развитие тесных отношений с клиентами и улучшение их удовлетворенности. Это поможет удерживать клиентов и привлекать новых.
- использование информационных технологий и автоматизации бизнес-процессов, что позволит компании повысить эффективность производственных и управленческих процессов, сократить затраты и повысить качество продукции.

В заключении следует отметить, что решение проблемы организации в условиях экономики трансформаций требует гибкости, смелости и предприимчивости со стороны руководства и сотрудников. Организации, которые успешно справляются с этими вызовами, будут иметь все шансы стать лидерами в своей отрасли и получить существенное конкурентное преимущество на рынке.

Библиографический список

1. Гультяев В.Е., Пефтиев В.И., Титова Л.А. Трансформация экономики России: заметки политэкономов // Теоретическая экономика. 2019. № 10. С. 10–17.
2. Сергеев Л. И., Сергеев Д. Л., Юданова А. Л. Цифровая экономика. М.: Издательство Юрайт, 2023. 437 с.
3. Экономическая теория. Макроэкономика-1,2. Метаэкономика. Экономика трансформаций: Учебник / Под общ. ред. заслуженного деятеля науки РФ, проф., д. э. н. Г. П. Журавлевой. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2019. 920 с.

ПРИМЕНЕНИЕ МАТЕМАТИЧЕСКИХ МЕТОДОВ В ЭКОНОМИКЕ

И.В. Баранов, С.В. Полуян
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
Poluyan_lana@mail.ru

Аннотация. В статье акцентируется внимание на применении математических моделей и методов в исследованиях различных экономических процессов и явлений. Представлены результаты анализа современных методических подходов к экономико-математическому моделированию, а также рассмотрены аспекты их практической реализации в решении социально-экономических задач. Приведена обобщенная схема процесса экономико-математического моделирования.

Ключевые слова: экономика, математические модели, методы моделирования, математический анализ.

APPLICATION OF MATHEMATICAL METHODS IN ECONOMICS

I.V. Baranov, S.V. Poluyan
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
Poluyan_lana@mail.ru

Abstract. The article focuses on the application of mathematical models and methods in the study of various economic processes and phenomena. The results of the analysis of modern methodological approaches to economic and mathematical modeling are presented, and aspects of their practical implementation in solving socio-economic problems are considered. A generalized scheme of the process of economic and mathematical modeling is given.

Key words: economic, mathematical models, modeling methods, mathematical analysis.

Математические знания играют ключевую роль в решении задач и являются языком, используемым в различных научных сферах. При изучении многообразных явлений и процессов, включая экономические, обычно начинают с их моделирования, то есть представления реального события с помощью соответствующих математических инструментов. Применение математических методов в экономике позволило сделать ее более содержательной и обоснованной.

Цель исследования заключается в выявлении основных задач экономико-математического моделирования, определении наиболее часто используемых

математических методов в экономике, анализе основных моделей и их практическом применении в экономической сфере.

Использование математических методов в экономике началось достаточно давно. Вместе с тем, решение экономических и управленческих задач тесно связано с усложнением объектов аналитического исследования и функций управления, что требует от ученых и практиков постоянного углубления и расширения знаний в этой области. Достаточно большое количество отечественных и зарубежных ученых, включая Денича Н. [1], Ермилову Ю. [2], Мясоедова А. [3], Обрадовича Д. [1], Орлова Н. [2], Хамхоеву Ф. [4], Хаутиеву З. [4], Шиганова В. [5], посвятили свои труды данной проблематике.

Главная цель экономики заключается в обеспечении общества товарами и услугами, которые способствуют жизни и безопасности людей, семей, общества и страны в целом. В связи с этим возникает потребность в исследовании и моделировании сложных социально-экономических систем. Основным методом исследования таких систем является метод моделирования. Практические задачи экономико-математического моделирования решаются в области прогнозирования экономического развития и различных макроэкономических процессов; анализа экономических явлений и процессов в экономике отдельных субъектов хозяйствования; а также реализуются при принятии управленческих решений на всех уровнях организационной иерархии.

Применение математики в экономике включает преодоление существенных трудностей. Эти трудности обусловлены спецификой экономической науки и природой экономических процессов, которые характеризуются массовостью, динамичностью и стохастичностью. Большинство объектов, изучаемых в экономической науке, также являются сложными системами. Из-за сложности экономических процессов часто считается, что их невозможно полностью формализовать и моделировать с помощью математических методов.

Математические модели, которые используются в экономике, классифицируются по различным критериям (табл. 1).

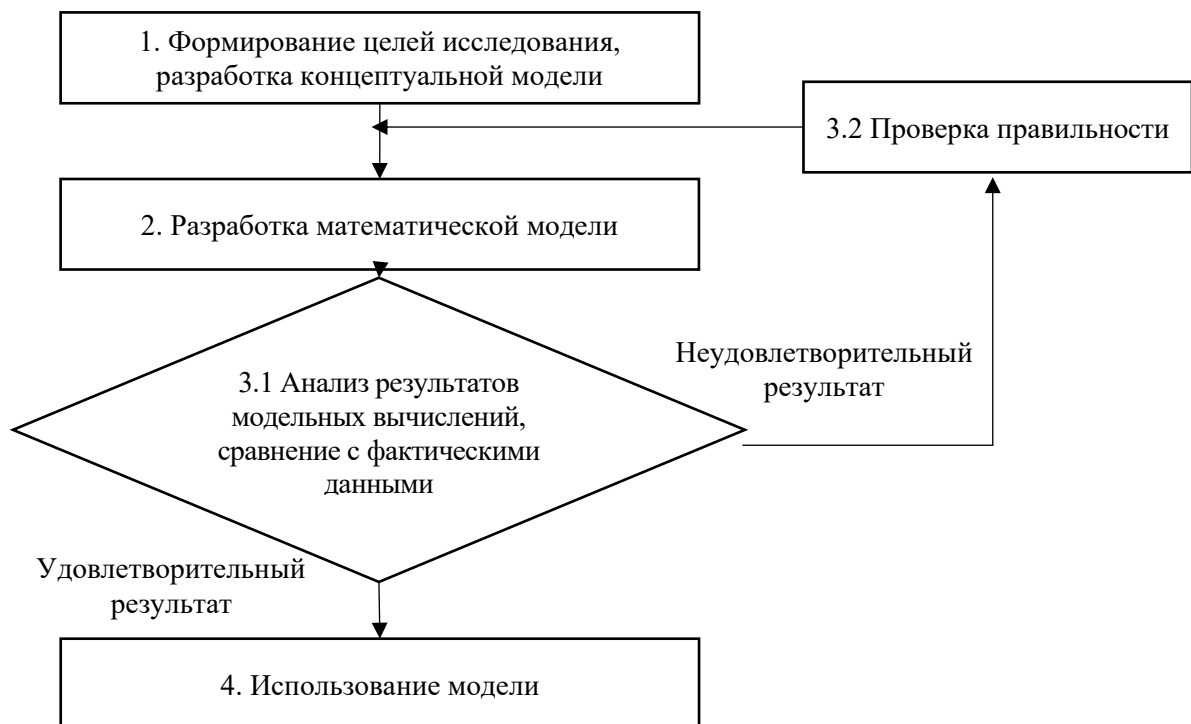
Таблица 1

Математические модели, используемые в экономике

Классификационный признак	Классы модели
1	2
По степени агрегирования	Модели макроэкономики анализируют экономику в ее целостности, учитывая взаимосвязь различных факторов, включая финансовые и материальные показатели
	Модели микроэкономики анализируют взаимодействие различных структурных и функциональных элементов экономики, а также поведение отдельных компонентов в условиях рыночной среды
По общему назначению	Теоретические модели предоставляют возможность изучать общие характеристики экономики и ее основные компоненты, применяя логический вывод на основе формальных предпосылок

1	2
	Прикладные модели предоставляют возможность оценить характеристики функционирования конкретного экономического объекта и разработать рекомендации для принятия практических решений
По конкретному предназначению	Модели равновесия представляют собой описание состояния экономики, при котором сумма всех сил, воздействующих на нее и стремящихся изменить это состояние, равна нулю
	Оптимизационные модели применяются для определения наиболее оптимального варианта из заданного множества альтернатив в процессе производства, распределения или потребления
По учету фактора времени	Статистические модели представляют состояние экономического объекта в конкретный момент или временной период в виде статистических данных и анализа
	Динамические модели учитывают зависимости и взаимосвязи между переменными в течение определенного временного периода
По учету фактора неопределенности	Детерминированные модели предполагают наличие точных и предопределенных функциональных связей между переменными в модели
	Стохастические модели допускают случайное воздействие на исследуемые показатели и используют теорию вероятностей и математическую статистику для описания такого влияния
	Имитационные модели предназначены для использования в компьютерной имитации изучаемых систем или процессов

Можно выделить четыре ключевых этапа в процессе математического моделирования экономических систем, которые могут быть представлены в виде следующей обобщенной схемы (рис.).



Обобщенная схема процесса экономико-математического моделирования

Проанализируем последовательность и содержание этапов.

1. На этапе постановки экономической проблемы и формулировки концептуальной модели осуществляется ясное определение цели исследования, а также проводится разработка предположений и вопросов, требующих ответов. С применением системного подхода осуществляется анализ объекта и выявляются его основные характеристики и взаимосвязи. Определяются основные показатели и система гипотез, объясняющих поведение объекта, которые выбираются и обосновываются. Выявляются существенные и несущественные факторы, влияющие на поведение изучаемого объекта. Несущественные факторы отбрасываются. На данном этапе используются качественные методы описания систем, и концептуальная модель создается в виде приближенного описания системы.

2. На этапе разработки и реализации математической модели задача структурируется и выражается в виде математических зависимостей, таких как функции, уравнения, неравенства и т. д. Модель проходит теоретическое исследование, где выбираются методы решения и проводится анализ общих характеристик модели. Если аналитическое исследование становится сложным, применяются численные методы. Разрабатываются алгоритмы для численного решения задачи, создаются программы и выполняются вычисления.

3. Анализ полученных результатов и проверка модели. Полученные результаты анализируются и обрабатываются для проверки правильности модели. На этом завершающем этапе оценивается правильность и полнота результатов моделирования, а также их применимость на практике. Осуществляется оценка достижения целей исследования.

Проверка первоначальной модели включает оценку ее соответствия следующим основным аспектам: наличие всех существенных параметров, отсутствие несущественных параметров, правильное отображение функциональных связей между параметрами, корректное определение ограничений на параметры и другие аналогичные аспекты. Для проверки соответствия создаваемой модели оригиналу используются следующие методы:

- сравнение результатов моделирования с экспериментальными данными, полученными при схожих условиях;
- использование других аналогичных моделей;
- сравнение структуры и функционирования модели с прототипом.

Основным критерием проверки адекватности модели является практика. Однако, в некоторых случаях недостаточно данных для получения достоверных результатов, поэтому исследователю остается использовать свой опыт и интуицию при сравнении модели и прототипа.

На основании результатов проверки модели на адекватность принимается решение о возможности ее практического использования или необходимости внесения корректировок.

4. Использование модели. Когда модель успешно прошла предыдущие этапы, она может быть непосредственно применена на практике. Начинается процесс накопления статистических данных. Важно, чтобы модель в результате

своего использования давала результаты, наиболее точно приближенные к идеалу, и при этом затрачивала минимальное количество времени.

В области экономического анализа существует обширный набор экономико-математических методов и моделей, которые находят применение как в теории, так и на практике. Эти методы и модели могут быть классифицированы по различным группам, которые рассмотрены в таблице 2.

Таблица 2

Классические экономико-математические методы и модели

Название	Сфера применения	Пример использования
1	2	3
Методы корреляционно-регрессионного анализа	Определение количественной связи между различными объективными и субъективными факторами исследуемого объекта, при отсутствии определенного характера функциональной зависимости между ними	Создание репрезентативной статистической выборки способствует исключению взаимосвязанных переменных и уменьшению размерности таблицы с данными, при этом не снижая ее важности
Методы математического программирования	Предназначены для решения задач оптимизации с использованием нескольких переменных, особенно в контексте оптимизации хозяйственной деятельности. Они позволяют аналитикам оценить степень достижения поставленных целей, выявить лимитирующие ресурсы, идентифицировать узкие места, а также определить степень конкурентности и дефицита	Методы математического программирования, такие как линейное и динамическое программирование, применяются для решения различных задач, включая планирование номенклатуры и ассортимента изделий, определение оптимального маршрута, минимизацию остатков производства, управление уровнем запасов, календарное планирование производства и другие
Методы линейного программирования	Используются аналитиками при решении многих оптимизационных задач, где функциональные зависимости изучаемых явлений и процессов детерминированы и позволяют аналитику определить, проанализировать потенциальные возможности изменения значения любого из параметров исследуемого объекта, а также определить резервы нереализованных возможностей	Современные специализированные программные продукты эффективно применяются для решения задач линейного программирования. В случае исследования систем, где значения одной или нескольких переменных изменяются случайным образом, используются методы стохастического программирования

1	2	3
Матричные методы и модели	Эти методы позволяют осуществлять системный анализ, обеспечивая упорядочение составных элементов системы и взаимосвязей между ними. Они основаны на линейной и векторно-матричной алгебре, что способствует структурированию данных анализа	Часто используют при исследовании сложных и крупноразмерных экономических структур. Широкое распространение матричные модели получили в области исследования межотраслевого баланса, матриц многокритериальной оптимизации, портфельного анализа
Теория игр	На этапе, когда формируются альтернативы и выбирается оптимальная стратегия, принимаются управленческие решения	Игры двух, трех или более игроков, каждый из которых хочет максимизировать свою выгоду за счет другого путем выбора оптимальной стратегии
Теория массового обслуживания	Основная цель теории массового обслуживания состоит в определении характеристик системы, которые обеспечивают желаемое качество ее функционирования	Используется при решении социально-экономических задач: организации обслуживания оборудования, проектирования потоковых линий, планирования маршрутов транспорта, телефонной службы и т. д.
Метод исследования операций	Определение наиболее значимых аспектов путем анализа связанных с целью исследования факторов, сравнения затрат и результатов аналитики. Формулирование условий с учетом подбора соответствующих показателей	Анализ проводится с целью получения сравнительной оценки альтернативных решений

Таким образом, применение математических методов широко используется в экономической аналитике как на макроуровне, так и на уровне отдельных субъектов хозяйствования. В области математического моделирования экономики осуществляется разработка, описание и анализ различных математических моделей, включающих модели производственных процессов, модели сотрудничества и конкуренции, модели рынков и глобальные модели межотраслевого баланса. Быстрое распространение экономико-математических методов объясняется сложностью современной экономической практики, вызванной высоким уровнем развития производства, научно-техническим прогрессом и необходимостью эффективного использования ресурсов.

Библиографический список

1. Денич Н., Обрадович Д. Применение математических методов в экономике // Интерактивная наука. 2019. №5. С. 50–52.

2. Орлов Н. Е., Ермилова Ю. С. Развитие математических методов в экономике // Colloquium-journal. 2019. № 9. С. 37–38.
3. Мясоедов А. И. Применение математических методов в экономике: специфика, проблемы, перспективы // BENEFCIUM. 2020. №3. С. 35–47.
4. Хамхоева Ф. Я., Хаутиева З. М. Современные проблемы применения математических методов в аспекте экономики // Национальная ассоциация ученых. 2021. № 74. С. С. 69–72.
5. Шиганов В. А. Использование математических методов в экономике и управлении // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 5–4. С. 157–160.

УДК 338.4

АНАЛИЗ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

К.А. Бармута

Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
carinaba@yandex.ru

Аннотация. В статье проведен критический анализ методов, применяемых для оценки эффективности инновационной деятельности, включая традиционные методы, методы дисконтирования и методы анализа рисков. Определены их преимущества и недостатки. Наряду с традиционными методами и методами дисконтирования можно использовать методы оценки рисков.

Ключевые слова: инновации, риски, дисконтирование, инновационный проект.

ANALYSIS OF METHODS FOR ASSESSING THE EFFICIENCY OF INNOVATION ACTIVITY

K.A. Barmuta

Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
carinaba@yandex.ru

Abstract. The article provides a critical analysis of the methods used to evaluate the effectiveness of innovative activities, including traditional methods, discounting methods and risk analysis methods. Their advantages and disadvantages are determined. Along with traditional methods and discounting methods, risk assessment methods can be used.

Key words: innovations, risks, discounting, innovative project.

Повышенная динамика современной экономической среды формирует необходимость разработки и внедрения инновационных решений во всех аспектах деятельности организации для обеспечения конкурентных преимуществ и роста. Сложность, уникальность и специфика инновационной деятельности определяет разнообразие методов оценки ее эффективности. На сегодняшний день, в экономической литературе выделяются традиционные методы оценки эффективности инновационной деятельности, методы дисконтирования, а также методы и подходы, основанные на анализе рисков инновационного проекта [1, 2]. Основные методы оценки эффективности инноваций представлены на рис.



Методы оценки экономической эффективности инноваций

Традиционные методы оценки эффективности инновационных проектов, считаются полезными на начальных этапах планирования инновационной деятельности. Чаще всего, они используются для оценки небольших инвестиций с относительно коротким циклом реализации и эксплуатации. Преимуществом таких методов является то, что они не требуют сложных расчетов. Важно отметить, что такие методы не учитывают весь жизненный цикл проекта, а позволяют оценить только эффект в конкретном моменте времени, что в случае

оценки инновационных проектов создает дополнительные сложности, связанные с выбором такого момента (периода) для исследования. Помимо этого, традиционные методы не учитывают изменения стоимости денег с течением времени (инфляционных процессов), что считается их наиболее критическим недостатком.

Общей чертой традиционных методов оценки эффективности инновационных проектов является определение чистой финансовой выгоды, которая чаще всего выражается в виде показателя чистой прибыли от реализации проекта. Несмотря на распространенную критику данной группы методов, на практике традиционные методы часто используются для оценки рентабельности инноваций. При этом результаты оценки эффективности инноваций с использованием традиционных методов сложно назвать обоснованными, в связи с чем наиболее часто применяемыми методами оценки эффективности инновационной деятельности являются методы дисконтирования, позволяющие устранить основные недостатки традиционных методов.

Методы дисконтирования позволяют учесть весь срок реализации инновационного проекта, изменение стоимости денег с течением времени, а также фактор неопределенности. Учет горизонта планирования проекта позволяет идентифицировать все затраты и эффекты, в результате чего имеется возможность производить расчеты в соответствии с основополагающими принципами экономического анализа. Важно отметить, что уровень объективности методов дисконтирования намного выше, чем традиционных методов оценки эффективности нововведений, что, однако, не позволяет полностью исключить субъективизм лиц, проводящих оценку.

Необходимо также упомянуть о том, что применение методов дисконтирования денежных потоков несмотря на объективность, учет временной стоимости денег, детальность и другие преимущества, также может быть связано с рядом ограничений. В частности, данная группа методов требует сбора и анализа значительного объема данных, которые не всегда могут быть достоверными, включая данные о прогнозируемых доходах и расходах на определенный временной период. Анализ дисконтированных денежных потоков высоко чувствителен к используемым переменным, включая инвестиции, ставку дисконтирования и прогнозные финансовые данные, то есть результаты анализа значительно зависят от реальности и достоверности разработанных оценок и прогнозов.

Оценка уровня риска инновационного проекта может осуществляться с использованием методов анализа рисков. Методы и инструменты оценки рисков являются чрезвычайно полезными при оценке эффективности инновационной деятельности в условиях высокой неопределенности, осуществление которой связано обычно с повышенными рисками (финансовыми, инновационными, технологическими, коммерческими и другими) [3; 4].

Анализ уровня риска применяется для определения степени чувствительности инновационного проекта к изменениям отдельных элементов, используемых для его оценки, а также для определения влияния этих изменений

на прибыльность инвестиций. Следовательно, при использовании данных методов процесс анализа чаще всего начинается с определения переменных параметров, влияющих на уровень эффективности инноваций (которыми могут быть, в частности, выручка от продаж, совокупные затраты, капитальные вложения и пр.). Уровень риска в зависимости от изменения переменных указывает на потенциальную окупаемость инновационного проекта. Оценка уровня риска инновационного проекта часто используется для оценки эффективности инноваций несмотря на то, что такие методы обычно требуют большого количества математических расчетов. Подобную оценку можно выполнять с помощью современного программного обеспечения, что позволяет автоматизировать процесс анализа.

Для анализа потенциальной эффективности инноваций часто применяется метод сценарного анализа, основанный на оценке ожидаемых значений исследуемых показателей в течение рассматриваемого периода времени с учетом возможных изменений влияющих на данные показатели переменных. Данный метод позволяет учесть возможные риски и сценарии реализации инновационного проекта, что представляется особенно актуальным в современных экономических условиях (например, воздействие такого внешнего фактора, как пандемия коронавируса, привело к банкротству либо осложнению деятельности многих российских организаций). В ходе анализа обычно вырабатывается и оценивается три-пять сценариев (как минимум, пессимистический, реалистический и оптимистический варианты). Основным недостатком сценарного анализа является возможность генерирования и оценки неверных гипотез, что приведет к развитию недостоверных сценариев реализации инновационного проекта [3]. Однако с помощью анализа чувствительности часто можно выявить составляющие проекта, которые будут иметь решающее значение для его успеха. Тщательный контроль таких элементов позволит менеджерам повысить вероятность эффективной реализации инновационного проекта.

Для оценки эффективности инновационного проекта используется также метод определения и анализа точки безубыточности, в которой доходы от реализации проекта равны расходам и прибыль равна нулю [5]. Расчет безубыточности позволяет определить уровень финансовой устойчивости проекта. Концепция точки безубыточности дает возможность менеджерам определить количество нового продукта, которое необходимо продать, чтобы организация начала получать прибыль. Анализ безубыточности позволяет менеджерам принимать соответствующие управленческие решения в отношении реализации проекта, в частности, в области ценообразования и определения объема выпуска продукции.

Проведенный критический анализ отдельных групп методов оценки эффективности инноваций позволил определить их преимущества и недостатки. В частности, традиционные методы просты в применении, однако не позволяют учесть весь горизонт планирования инновационного проекта и изменение стоимости денег во времени. Данные недостатки устраняются в случае

применения методов дисконтирования, которые считаются наиболее точными для оценки эффективности инноваций, но при этом также имеют свои недостатки (например, сложность понимания, применения и прогнозирования, возможная субъективность в ходе оценки проектов, фиксированная ставка дисконтирования в ходе всего периода оценки). Традиционные методы и методы дисконтирования не учитывают в полной мере повышенные риски реализации инновационных проектов, в связи с чем для оценки эффективности инноваций можно также использовать методы оценки рисков, например, с помощью сценарного анализа, анализа чувствительности инновационного проекта или других методов.

Библиографический список

1. Волков А.Т. Показатели оценки инновационной активности и сложности их определения // Экономика науки. 2017. № 3. С.240–249.
2. Гонин В.Н., Кашурников А.Н. Комплексный подход к оценке эффективности инновационной деятельности на предприятиях электроэнергетики // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. 2015. №3. С. 124–137.
3. Mathews S. & Russell P. (2020) Risk Analytics for Innovation Projects // Research-Technology Management, 63(2), 58–63.
4. Nechaev A., Ognev D. & Antipina O. (2017) Analysis of Risk Management in Innovation Activity Process // Proceedings of the 2017 International Conference “Quality Management, Transport and Information Security, Information Technologies” (IT&QM&IS), 548–551.
5. Кузнецова Е.Ю., Иода Е.В. Оценка эффективности инновационной деятельности // Социально-экономические явления и процессы. 2016. Т. 11. № 4. С. 50–54.

УДК 338.1

РИСКИ В АГРОПРОМЫШЛЕННОМ КОМПЛЕКСЕ

Е.А. Болтвина, М.Р. Савицкая, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. Рассмотрены возможные риски в агропромышленном комплексе. Обозначены особенности рисков в сельскохозяйственном производстве. Представлены варианты управления рисками.

Ключевые слова: минимизация, диверсификация, деятельность, сельское хозяйство.

RISKS IN AGRO-INDUSTRIAL COMPLEX

E.A. Boltvina, M.P. Savitskaya, N.S. Zemliakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. Possible risks in agro-industrial complex have been considered. The features of risks in agricultural production have been marked. Risk management options are presented.

Key words: minimization, diversification, activity, agriculture.

В современных реалиях риск является неотъемлемой частью рыночных отношений. Он напрямую связан с результатом от принятых решений. На риск оказывают влияния различные факторы, которые сопровождают экономическую деятельность. Именно поэтому актуальность темы обуславливается тем, что деятельность любого предприятия невозможна без присутствия определенных рисков.

Слово «риск» в переводе с испанского означает «скала» — опасность. Существует множество толкований и определений данного понятия. Так, риск — это возможность возникновения факторов, влекущих за собой неблагоприятный исход в экономической или иной деятельности. Результаты исследования, представленные в [1], показали, что 87 % идентифицированных рисков были нематериальными. Структура нематериальных источников риска:

— стратегические риски — 32 %, являются самой большой группой в структуре нематериальных рисков. К ним относятся промышленная глобализация, ошибки при обновлении ПО, изменение спроса на продукцию, отмена крупных контрактов, соответствие стандартам качества;

— группа политических/географических рисков (смена правительства, изменение субсидий и бюджетов, кадровые изменения, терроризм) и риски, относящиеся к охране здоровья и защите окружающей среды (болезни и эпидемии, безопасность, санитарные требования к продуктам питания, климатические изменения, загрязнения окружающей среды), на каждую группу приходится по 17% рисков;

— операционные риски — составляют 13 %. К ним относятся природные катастрофы, потеря данных, срыв поставок, аварии на производстве;

— финансовые риски, доля которых также составляет 13 %, включают изменения курсовых валют, процентных ставок, достоверность финансовой отчетности, доступность денежных средств, непрозрачность рыночных тенденций, экономический спад, стоимость сырья и энергоресурсов

— правовые и нормативные риски, на долю которых приходится всего 8%, сюда входят мошенничество, претензии по продукции, изменения в законодательстве, хищения.

В современных условиях все чаще наблюдается тенденция увеличения финансовых рисков, при этом под финансовым риском предприятия понимается вероятность возникновения неблагоприятных финансовых последствий в форме потери дохода и капитала в ситуации неопределенности условий осуществления его финансовой деятельности [1]. Это категория, которую необходимо держать под контролем и управлять ею.

Избежать риска в производственной деятельности практически невозможно, поэтому основной задачей является оценка возможного риска и разработка мероприятий по его предотвращению. Агропромышленное производство, представляя собой основу жизнедеятельности страны и являясь производителем жизненно важной продукции, в огромной степени подвержено влиянию факторов, которые приводят к возникновению рисков [2]. Агропромышленный комплекс важен для Российской Федерации, так как исторически сложилось, что деятельность людей была напрямую связана с землей. Высока и доля сельскохозяйственного производства в валовом внутреннем продукте нашей страны. Агропромышленный комплекс, как и любая другая сложная производственная система с присущими ей признаками, является составляющей деятельности государства.

Сельское хозяйство имеет ряд особенностей, которые обуславливают специфику в проявлении рисков. Экономическим законам, характерным любой экономической системе, подчиняется и сельское хозяйство, но всё же эти законы отличаются от других отраслей. Так, можно обозначить особенности агропромышленного производства:

- главное средство производства — это земля и все живые существа, находящиеся на ней;

- сезонность и зависимость от природных условий, влияющие на урожайность и общий объем производства;

- большие вложения в необходимую производственную технику для каждого вида продукции;

- невозможность быстрой смены ассортимента продукции в зависимости от потребностей общества;

- неоконченное производство, требующее дальнейшего процесса производства в территориально удалённых местах [3].

На основе особенностей агропромышленного производства можно выявить основные виды рисков, присущих данной деятельности. Риски, которым подвержены производители сельхозпродукции, делятся на четыре группы:

- 1) природные риски, характерные для сельского хозяйства: воздействие погодных условий, болезней и вредителей растений, загрязнение окружающей среды, изменения климата;

- 2) риски рынка: колебание экспортных и импортных цен, обменных курсов валют; изменение условий реализации произведенной продукции;

- 3) регуляторные риски, возникающие из требований к безопасности продуктов питания, требований по охране окружающей среды;

- 4) изменения качества и количества факторов производства [4].

Для сельскохозяйственной отрасли наибольшую характерную опасность представляют природные риски по следующим причинам:

- различные изменения погодных условий, которые напрямую влияют на объем производства, количество собранного урожая, что влечет за собой неблагоприятные обстоятельства для сельскохозяйственной деятельности;
- основа деятельности в виде биологических ресурсов;
- рассредоточенность производства, осложняющая технический контроль.

Специфика природных рисков заключается в следующем:

- неблагоприятные погодные условия прямо влияют на урожайность сельскохозяйственных культур, а следовательно, на издержки производства, объемы реализации продукции, размер прибыли и рентабельность;
- другая особенность — это биологическая природа используемых в сельском хозяйстве производственных ресурсов и получаемой продукции;
- территориальная протяженность (рассредоточенность) производства. Это осложняет технологический контроль, а несвоевременное или некачественное проведение работ становится дополнительным источником риска [4].

Для эффективного существования предприятий агропромышленного комплекса необходимо не только понимать, какие риски могут возникать, но и уметь с ними справляться: прогнозировать риски, управлять ими, осуществлять правильные решения по предупреждению и минимизации рисков. Для возможности делать правильный выбор для решения проблем, связанных с рисками, предприятие должно иметь программу по управлению ими. К способам минимизации рисков в аграрном секторе относятся следующие.

1. Диверсификация аграрных систем, ее задачей является определение наиболее выгодных комбинаций различных видов деятельности, распределение ответственности между участниками проекта.

2. Диверсификация видов деятельности и зон хозяйствования. Методы диверсификации рисков заключаются в распределении общего риска и подразделяются на распределение ответственности между участниками проекта; диверсификацию видов деятельности и зон хозяйствования, диверсификацию сбыта и поставок, диверсификацию инвестиций, распределение риска во времени (по этапам работы).

3. Диверсификация сбыта и поставок.

4. Диверсификация инвестиций.

5. Страхование рисков в сфере сельского хозяйства.

6. Форвардные контракты, предполагающие оплату товара по цене, которая заранее оговорена, то есть до осуществления поставки или производства товара.

К методам уклонения от риска относят: отказ от ненадежных партнеров, отказ от рискованных проектов, страхование, поиск гарантов, то есть перенос риска на какое-либо третье лицо, увольнение некомпетентных работников. К методам локализации относятся: создание венчурных предприятий, создание специальных структурных подразделений для выполнения рискованных проектов, заключение договоров о совместной деятельности для реализации

рискованных проектов. К методам компенсации рисков относят: стратегическое планирование деятельности, прогнозирование внешней обстановки, мониторинг социально-экономической и нормативно-правовой среды, создание системы, обучение персонала и его инструктирование [5]. Данные мероприятия лишь снижают возможные риски, но не могут их полностью исключить из деятельности предприятия.

Делая вывод, можно отметить, что агропромышленное производство предстает достаточно неустойчивой и подверженной рискам деятельностью. Важным для принятия правильных управленческих решений является своевременное выявление рисков, их анализ и управление ими.

Библиографический список

1. Кто не рискует — тот не растёт. URL: <http://www.osp.ru/cio/2011/12/13012295> (дата обращения: 07.05.2023).
2. Имамгусейнова М. Д. Управление хозяйственными рисками на предприятиях АПК // Молодой ученый. 2018. № 12. С. 79–81.
3. Гапоненко Т.В., Жуковский Д.А. Риск-ориентированное управление затратами сельскохозяйственных организаций // Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института. 2017. № 4. С. 41–47.
4. Васильев К. М. Инструменты управления рисками в сельском хозяйстве // Вестник Ижевской государственной сельскохозяйственной академии. 2011. № 3. С. 55–57.
5. Хахонова Н. Н. Анализ и разработка методов оценки риска денежных потоков // Современные наукоемкие технологии. 2010. № 10. С. 235–237.

УДК 338.2

ПРОБЛЕМЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЕТА И КОНТРОЛЯ ДВИЖЕНИЯ ГОТОВОЙ ПРОДУКЦИИ ГОРНОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «ЮГМК» ФИЛИАЛ «КОМСОМОЛЬСКОЕ РУДОУПРАВЛЕНИЕ»)

А.П. Бондаренко, Н.И. Попова
Донецкий государственный университет
г. Донецк, Российская Федерация
alexandrabon3003@gmail.com

Аннотация. В работе в контексте ресурсосбережения обоснована необходимость усиления информационной и контрольной функции учета движения готовой продукции горнодобывающих предприятий. Исследованием информационных запросов управления выявлены проблемы, требующие ориентации учёта и контроля на минимизацию затрат и бизнес-рисков. Для организационно-методического обеспечения учёта и контроля движения

известняка рекомендованы меры по совершенствованию учетной политики, для технического обеспечения — использование программного обеспечения, адаптированного под технологические процессы. Для отлаживания оперативного учёта и контроля добычи известняка рекомендовано внедрение навигационной системы, обоснованы ее возможности и целесообразность.

Ключевые слова: готовая продукция, горнодобывающие предприятия, учет, автоматизация, программное обеспечение, навигационные системы

**PROBLEMS OF IMPROVING ACCOUNTING AND CONTROL
MOVEMENT OF FINISHED PRODUCTS OF MINING ENTERPRISES
(ON THE EXAMPLE OF LLC «YUGMK» BRANCH OF KOMSOMOLSK
MINING ADMINISTRATION)**

A.P. Bondarenko, N.I. Popova
Donetsk State University
Donetsk, Russian Federation
alexandrabon3003@gmail.com

Abstract. In the work, in the context of resource saving, the need to strengthen the information and control function of accounting for the movement of finished products of mining enterprises is substantiated. The study of management information requests identified problems that require the orientation of accounting and control to minimize costs and business risks. For the organizational and methodological support of the accounting and control of the movement of limestone, measures are recommended to improve the accounting policy, for technical support - the use of software adapted to technological processes. To debug operational accounting and control of limestone mining, the introduction of a navigation system is recommended, its capabilities and expediency are substantiated.

Key words: finished products, mining enterprises, accounting, control, automation, software, navigation systems.

Проблемы учета и контроля движения готовой продукции являются объектом особого внимания как в теоретико-исследовательском аспекте, так и в практическом, поскольку готовая продукция в сфере материального производства, в том числе на горнодобывающих предприятиях, является неотъемлемым элементом бизнес-процессов. Проблемам учета, контроля и анализа движения готовой продукции горнодобывающих предприятий посвятили научные труды Аринушкин Н. С., Бурмистрова Л.М., Крейбиг Н. А. И., Попов М. У. и др.

Исследование показало, что горнодобывающие предприятия являются основой сырьевой и топливной базы современной индустрии. С развитием новых отраслей и сфер хозяйствования значение горнодобывающих предприятий ещё более возрастает. В полной мере это относится и к деятельности филиала «Комсомольское рудоуправление» ООО «ЮГМК», являющегося мощным

механизированным производством по добыче и переработке флюсовых известняков. Предприятие обеспечивает своей товарной продукцией металлургические и машиностроительные заводы Донецкой Народной Республики, России, производит и поставляет известняк для сахарной и химической промышленности [1]. Из отходов производства флюсовых известняков, а также путем переработки некондиционного сырья, которое добывается попутно, предприятие производит строительный щебень и строительные карбонатные породы. В настоящее время предприятие выпускает для нужд вышеперечисленных отраслей известняки фракций 3-25 мм, 20-60 мм, 20-80 мм, 60-120 мм, 40-80 мм [2].

Проведенное в контексте ресурсосбережения исследование учётных проблем удовлетворения информационных запросов, связанных с управлением запасами горнодобывающих предприятий и Комсомольского рудоуправления, в частности, позволило выявить следующие основные проблемы:

- 1) отсутствие регулярного внутреннего контроля добычи и обогащения и хранения известняка;
- 2) несовершенство управления складскими запасами известняка;
- 3) сбои в организации отгрузки и взаимодействии с покупателями готовой продукции;
- 4) недостаточный контроль выполнения договорных отношений, включая контроль качества и объема реализации готовой продукции по каждому покупателю [3].

Считаем, что во многом возникающие проблемы связаны с несовершенством сформированной учетной политики, элементами которой на исследуемом предприятии являются выбор учетной цены готовой продукции, способы ее оценки, порядок учетного отражения и контроля, порядок формирования резервов под снижение стоимости готовой продукции.

Что касается важности и значимости контроля движения готовой продукции, его содержания и методов, то укрепление контрольной функции учёта, на наш взгляд, должно осуществляться с ориентацией на рекомендации Альберхта Дайле о том, что внутренний контроль — «это процесс управления данными субъектов компании, для достижения поставленных целей с минимальными затратами, предупреждение искажений и рисков в процессе деятельности организации» [4]. Сообразно этому считаем, что для своевременного и эффективного контроля движения готовой продукции Комсомольского рудоуправления в контексте реализации идей ресурсосбережения необходимо закрепить в учетной политике предприятия методы внутреннего контроля; организационно обеспечить формирование служб внутреннего контроля; усовершенствовать методику проведения контроля, учитывая организационно-правовые формы предприятия; организовать надлежащее управление органами внутреннего контроля; обеспечить постоянную профессиональную подготовку специалистов, осуществляющих контроль.

Актуальными в этом контексте являются проблемы исследования возможностей программного обеспечения для автоматизации учета и контроля движения готовой продукции, создания внутренней сети соединенных между собой автоматизированных рабочих мест для принятия на основании обработанной информации эффективных управленческих решений. Решение этих проблем, по нашему представлению, следует связывать с выбором такого программного обеспечения, которое опиралось бы на системную комплексную оценку. В частности, в Комсомольском рудоуправлении разработано собственное программное обеспечение «Collage». Программное обеспечение «Collage» позволяет в онлайн режиме контролировать технологический процесс, видеть текущие данные по цехам, производить расчёты за необходимые периоды (для добычи сырого известняка и его обогащения), вести учёт готовой продукции и её реализации. IT-инженерами разработана и смонтирована компьютерная локальная система, адаптированная к особенностям технологического процесса производства, характерного для Комсомольского рудоуправления. Данная система соединила цеха, которые расположены на большой площади, с основным сервером, что в свою очередь позволило ускорить организационно-информационные процессы.

Вместе с тем, актуальной проблемой для горнодобывающих предприятий, и для Комсомольского рудоуправления, в частности, остается управление складскими запасами добытого полезного ископаемого. Исследование показало, что управлять движением известняка целесообразно с применением новых инновационных подходов и технологий. В этой части подчеркнём, что современное программное обеспечение необходимо не только для бухгалтерского учета готовой продукции, но и для оперативного учёта ее добычи и хранения. Для отлаживания оперативного учёта и контроля добычи сырого известняка на горнодобывающих предприятиях верным решением стало бы внедрение навигационной системы.

В настоящее время для обозначения навигационных систем используется общепринятая аббревиатура GPS (Global Positioning System, – система глобального позиционирования. В настоящее время таких действующих систем в мире две, – российская ГЛОНАСС (Глобальная Навигационная Спутниковая Система) и американская Navstar, которую зачастую называют просто GPS.

Заметим, что широкое распространение в мире получили системы автоматического определения координат движущихся объектов на основе GPS или системы GPS/AVL (Automatic Vehicle Location). С их помощью на современном уровне решаются задачи диспетчеризации транспортного парка. Каждый автомобиль, перевозящий добытый известняк (технологический транспорт «БелАЗ»), оснащается GPS-приемником и радиосвязным оборудованием, обеспечивающим передачу информации на диспетчерский пункт. На экране монитора диспетчера с использованием программного обеспечения ГИС формируется электронная карта территории, которая обслуживается транспортными средствами. Данные о координатах и скорости движения автомобилей, полученные по радиоканалу, позволяют отобразить их

текущее положение на этой карте. Помимо координатной информации по радиосвязной линии могут передаваться сигналы различных датчиков, установленных на автомобиле, и другая информация.

В целом, такие системы для Комсомольского рудоуправления привлекательны следующими своими возможностями:

1) диспетчер отслеживает в реальном времени перемещение всех автомобилей, которые перевозят известняк;

2) на электронной карте выделяются зоны, при попадании автомобилей в которые подается сигнал диспетчеру;

3) при отклонениях автомобилей от заданного маршрута у диспетчера срабатывает сигнализация;

4) с диспетчерского пульта контролируется состояние датчиков, установленных на каждой подвижной единице: топливных, температурных, несанкционированного вскрытия контейнеров, переворачивания автомобиля, массу перевозимого сырого известняка, расстояние, количество рейсов и др.

Оценив эти возможности, мы пришли к выводу о том, что система навигации позволит точно определять массу сырого известняка, транспортируемую с карьера на дробильно-обогащительные фабрики. При этом, если соединить навигационную систему с локальной системой Комсомольского рудоуправления, то данные по сырому известняку будут поступать автоматически и сразу же обрабатываться, что, в свою очередь, повысит эффективность работы горных диспетчеров, при этом упрощая её.

Вывод: проблемы ресурсосбережения и потребности управления бизнес-процессами современного горнодобывающего предприятия требует укрепления информационной и контрольной функции учета движения готовой продукции. Проведенное в контексте ресурсосбережения исследование учётных проблем удовлетворения информационных запросов, связанных с управлением запасами горнодобывающих предприятий, позволило выявить ряд проблем, решение которых, по мнению авторов, следует связывать с отлаживанием внутреннего контроля, его ориентацией на целеполагание минимизации затрат и бизнес-рисков деятельности исследуемого предприятия. В рамках ресурсосбережения для эффективного контроля движения готовой продукции предлагается закрепить в учетной политике исследуемого предприятия методы внутреннего контроля, предусмотрев создание службы внутреннего контроля и обеспечив профессиональную подготовку кадров, его осуществляющих. В целях совершенствования технического обеспечения учёта и контроля движения добытого известняка рекомендуется использование программного обеспечения, адаптированного под особенности технологического процесса исследуемого предприятия, создание внутренней сети автоматизированных рабочих мест. Для отлаживания оперативного учёта и контроля добычи сырого известняка рекомендовано внедрение навигационной системы, обоснованы ее возможности и целесообразность. Внедрение указанных мер, по мнению авторов, повысит действенность информационной и контрольной функции учёта, эффективность управления бизнес-процессами, укрепит экономический потенциал предприятия.

Библиографический список

1. Интернет-портал «Каталог организаций «List-Org»». Материал «Организация ООО «ЮГМК». URL: <https://www.list-org.com/company/> (дата обращения: 12.05.2023).
2. Официальный сайт ООО «ЮГМК» URL: <https://info.ygmk.ru/> (дата обращения: 12.05.2023).
3. Ежакова Н.В., Сусли Ю.Ю. Проблемы учета затрат на производство и выпуск готовой продукции // Дни науки КФУ им. В.И. Вернадского: II науч. конф. професс.-препод. состава, аспирантов, студентов и молодых ученых (Симферополь, 24–28 октября 2016 г.): Сб. тезисов участников. В 2 ч. Т. 5. Симферополь, 2016. С. 573–574.
4. Дайле А. Практика контроллинга / Под ред. и с предисл. М.Л. Лукашевича и Е.Н. Тихоненковой. М.: Финансы и статистика, 2001. 336 с.

УДК 339.1

КОММЕРЧЕСКИЕ РИСКИ В СФЕРЕ ТОРГОВЛИ

Е.А. Буряк, Д.Е. Стукова, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. Цель статьи заключается в рассмотрении основных видов коммерческих рисков в современной торговле, с которыми может столкнуться организация в процессе экономической деятельности. Выделены основные факторы в концепции управления рисками и приемы снижения их степени. Рассмотрена организация процесса риск-менеджмента на предприятии.

Ключевые слова: риск, организация, деятельность, снижение, риск-менеджмент.

ASSESSMENT OF THE COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE

E.A. Buryak, D.E. Stukova, N.S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. The purpose of the article is to consider the main types of risks in modern trade that an enterprise may face in the process of economic activity. The main factors in the risk management concept and methods of reducing their degree are highlighted. The organization of the risk management process at the enterprise is considered.

Key words: risk, organization, activity, reduction, risk management.

В рыночной экономике особая роль отводится торговле — сфере обращения, которая является одной из основных составляющих развития экономических отношений. В этой сфере реализуется произведенная продукция, осуществляется взаимосвязь производителя и потребителя, обеспечивается баланс между спросом и предложением. На сегодняшний день коммерческая деятельность организаций осуществляется в условиях риска. Это связано с увеличением объемов информации, ускорением ритма жизни и другими обстоятельствами, характеризующими рыночную экономику. Именно поэтому риск — это неотъемлемая часть и одна из ключевых характеристик любой хозяйственной деятельности, так как условия неопределенности маркетинговой среды считаются фактором его возникновения в деятельности организаций.

Риск — это вероятность возможной нежелательной потери чего-либо при плохом стечении обстоятельств [1].

Компания может быть подвержена различным рискам [2]:

1) политические — возможные убытки, которые может понести коммерческая организация в связи с различными политическими изменениями в государстве. Это могут быть ситуации, связанные с военными действиями, а также нестабильные политические ситуации;

2) технические — несоблюдение технологической дисциплины или недостижение ожидаемых результатов от освоения новой техники и технологии;

3) производственные — связаны с недостижением планируемых объемов производства и качества продукции;

4) финансовые — обусловлены колебанием валютных курсов, увеличением издержек производства, подбором неквалифицированного финансового персонала, нестабильного финансового положения фирмы, неправильного подбора деловых партнеров;

5) инновационные — связаны с вероятностью потерь при внедрении новых продуктов. Это может быть связано с рядом факторов, таких как непредвиденные проблемы при разработке новой технологии, недостаточно квалифицированный персонал, неэффективный маркетинг или недостаточное финансирование. Тем не менее, компании не могут останавливаться на достигнутом и должны продолжать инвестировать в исследования и разработки, чтобы оставаться конкурентоспособными. Грамотное управление рисками и стратегический подход к инновациям могут помочь компаниям минимизировать потери и максимизировать выгоды от своих инноваций;

6) коммерческие — непредсказуемые потери в коммерческой деятельности, которые обусловлены такими факторами, как изменение цен, конъюнктура рынка и падение объема продаж.

Особое влияние на повышение рисков в предпринимательской деятельности предприятий сферы розничной торговли в современных условиях оказывают такие факторы, как непредсказуемость спроса, изменчивость и дифференциация предпочтений и потребностей населения, индивидуализация потребления и рост конкуренции [3].

Классификации рисков может применяться в системе автоматического проектирования мероприятий по снижению рисков. Это позволит учесть многосторонность влияния того или иного фактора риска на конкретный проект. Набор таких классификаций помогает описывать внешние связи и влияния риска.

Коммерческий риск возникает в результате рискованной коммерческой сделки. Под коммерческий риск понимается неизбежность появления неожиданных убытков во время осуществления коммерческой деятельности фирмы, что приводит к сокращению ожидаемых доходов. К основным причинам данного риска относят:

- снижение объёмов реализации при изменении конъюнктуры;
- увеличение закупочной цены;
- непредвиденное снижение объёмов продаж;
- потеря товара;
- инфляция.

Основные факторы концепции управления риском включают в себя:

- выявление возможных последствий хозяйственной деятельности торговой организации в ситуации риска,
- снижение вероятности негативного результата управленческого решения путем разработки и внедрения методов снижения рисков,
- способность реагировать на возможные негативные последствия деятельности организации.

Существуют разнообразные приемы для уменьшения уровня риска. Самыми распространенными из них являются следующие.

1. Страхование.

2. Диверсификация деятельности фирмы — процесс разделения инвестируемых фондов между разными объектами, в которые вкладывается капитал, вследствие чего снижается степень риска и потеря доходов. С ее помощью можно уйти от части риска, есть делить доход между различными видами деятельности [3].

3. Установление лимитов — еще один прием, используемый для уменьшения рисков. Устанавливается предельная сумма расходов, продажи, кредита. Это важный приём, который используется банками при выдаче ссуд, при заключении договора на овердрафт и т.д.

4. Поиск информации о конкурентах и поставщиках — важный этап для снижения степени риска при заключении договора на овердрафт, выдаче ссуд или других финансовых операциях. Для этого можно обратиться в консалтинговые и информационные фирмы, которые предоставят полную информацию о рынке и его участниках.

5. Формирование специального резервного фонда для самострахования за счет части прибыли.

6. Поиск партнеров с достаточными финансовыми ресурсами.

7. Подбор высококвалифицированных специалистов, повышение квалификации кадров.

8. Прогнозирования рынка.

Различные виды рисков, которые целесообразно застраховать с помощью услуг страховых компаний:

- пожар, наводнение и прочие стихийные бедствия;
- порча или уничтожение груза при перевозке;
- неаккуратность работников организации;

— недобросовестность сотрудников может привести к значительным негативным последствиям для компании, таким как моральный и финансовый ущерб. Эта проблема обусловлена низким вознаграждением труда, неэффективными мотивационными методами и текучестью кадров.

— невыполнение своих обязательств работниками, от которых зависит выполнение всего проекта.

Большое влияние на деятельность торговых организаций оказывает деловая репутация. Риск потери деловой репутации связан конкретно с качеством реализуемого товарного ассортимента, обслуживанием покупателей.

Для торговой организации, работающей в условиях экономической, политической и социальной нестабильности, необходимо иметь в системе управления механизм, который бы управлял рисками. Для создания такого механизма в организации необходимо начать с формирования службы управления рисками. Ее главной целью является минимизация потерь путем мониторинга деятельности организации, анализа всех рисков и создания рекомендаций по снижению рисков. Служба также контролирует выполнение рекомендаций.

Согласно [1], источниками сведений, предназначенных для анализа риска, являются следующие:

- бухгалтерская отчетность организации;
- штатное расписание и организационная структура организации;
- карты технических потоков (техничко-производственные риски);
- контракты и договоры (деловые и юридические риски);

— изучение затрат на процесс производства продукции, которое позволит выявить наиболее значимые риски и определить финансовые потери в случае возникновения неблагоприятных обстоятельств;

— финансово-производственные планы организации. Полнота их исполнения дает возможность комплексно оценить устойчивость организации ко всему спектру рисков.

Далее службой риск-менеджмента создаются программы мер по управлению рисками. Разработка мероприятий по снижению рисков является завершающим этапом создания программы. В рамках этого этапа необходимо указать ожидаемый эффект от осуществления мероприятий, а также определить сроки введения, источники финансирования и лиц, ответственных за их реализацию. Для того чтобы программа была действительно эффективной, она обязательно должна быть утверждена руководством организации и включена в процесс финансово-производственного планирования.

Таким образом, в современном мире риски являются неотъемлемой частью любого бизнеса. Они могут оказать большое влияние на финансовые результаты предприятия, а в худшем случае — стать причиной банкротства. Именно поэтому задача финансового менеджера состоит в том, чтобы определить все возможные риски, влияющие на деятельность торговой организации, и принять меры по их минимизации. К счастью, в настоящее время существуют множество способов управления рисками, которые позволяют снизить их влияние на бизнес до минимума. В итоге определение и управление рисками позволяет обеспечить стабильность и успех бизнеса в долгосрочной перспективе.

Библиографический список

1. Анализ и оценка рисков / Т.В. Гапоненко [и др.]. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2021. 112 с.
2. Землякова Н.С., Кравцов С.А. Анализ кредитных рисков КБ ПАО "Сбербанк России" и способы их снижения // Вектор экономики. 2019. № 3. С. 61.
3. Инвестиционное проектирование / С.А. Гавриленко [и др.]. Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2021. 122 с.

УДК 338.1

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

И.В. Бут, Т.В. Гапоненко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
gaпоненko.t@mail.ru

Аннотация. Рассмотрен интеллектуальный потенциал как ресурс развития организации, определена цель и задачи его оценки. Изучены принципы оценки интеллектуального потенциала организации. В качестве структурных составляющих интеллектуального потенциала выделены интеллектуальные ресурсы работников организации и организационные структуры, способные обеспечить хранение, использование, наращивание интеллектуальных ресурсов. Определены подходы к оценке выделенных структурных составляющих интеллектуального потенциала организации.

Ключевые слова: интеллектуальные ресурсы, нематериальный капитал, нематериальные активы, интеллектуальный капитал.

APPROACHES TO ASSESSING THE INTELLECTUAL POTENTIAL OF AN ORGANIZATION

I.V. But, T.V. Gaponenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
gaponenko.t@mail.ru

Abstract. The intellectual potential as a resource for the development of the organization is considered, the purpose and objectives of its assessment are determined. The principles of assessing the intellectual potential of the organization are studied. As structural components of the intellectual potential, the intellectual resources of the organization's employees and organizational structures capable of storing, using, and building up intellectual resources are highlighted. The approaches to the assessment of the selected structural components of the intellectual potential of the organization are defined.

Key words: intellectual resources, intangible capital, intangible assets, intellectual capital.

Интеллектуальный потенциал как ресурс развития организаций стал объектом исследования сравнительно недавно. Это обусловлено возрастанием роли знаний, опыта, организационных структур, способствующих их хранению и передаче, в обеспечении конкурентоспособности организаций и их дальнейшего продвижения на рынке. Актуальность исследования интеллектуального потенциала определяется его ролью в организации — существенно ускорять прирост массы прибыли за счет формирования и реализации необходимых предприятию знаний и отношений, которые обеспечивают ему высокоэффективную деятельность.

Интеллектуальный потенциал отражает умение организации подстраиваться под меняющиеся вкусы и потребности покупателей и тем самым сохранять свою долю рынка, конкурентоспособность. Однако залогом успеха является не только подстраивание под вкусы потребителей, сколько их формирование, направление, то есть стимулирование потребителей приобретать то, что организация может предложить. Именно интеллектуальный потенциал организации и определяет эту способность к развитию.

Целью оценки интеллектуального потенциала является выявление степени использования имеющихся в организации интеллектуальных ресурсов. На основании этой оценки решаются задачи, связанные с формированием и использованием интеллектуального потенциала:

- подтверждение возможностей организации в достижении своих стратегических целей (располагает ли организация необходимыми кадрами и технологиями);
- оптимизация организационных структур;
- расширение границ корпоративной памяти путем создания базы знаний,

содержащей сведения об интеллектуальном потенциале каждого сотрудника;

— повышение рыночной стоимости организации за счет выявления новых интеллектуальных ресурсов и их капитализации в форме нематериальных активов.

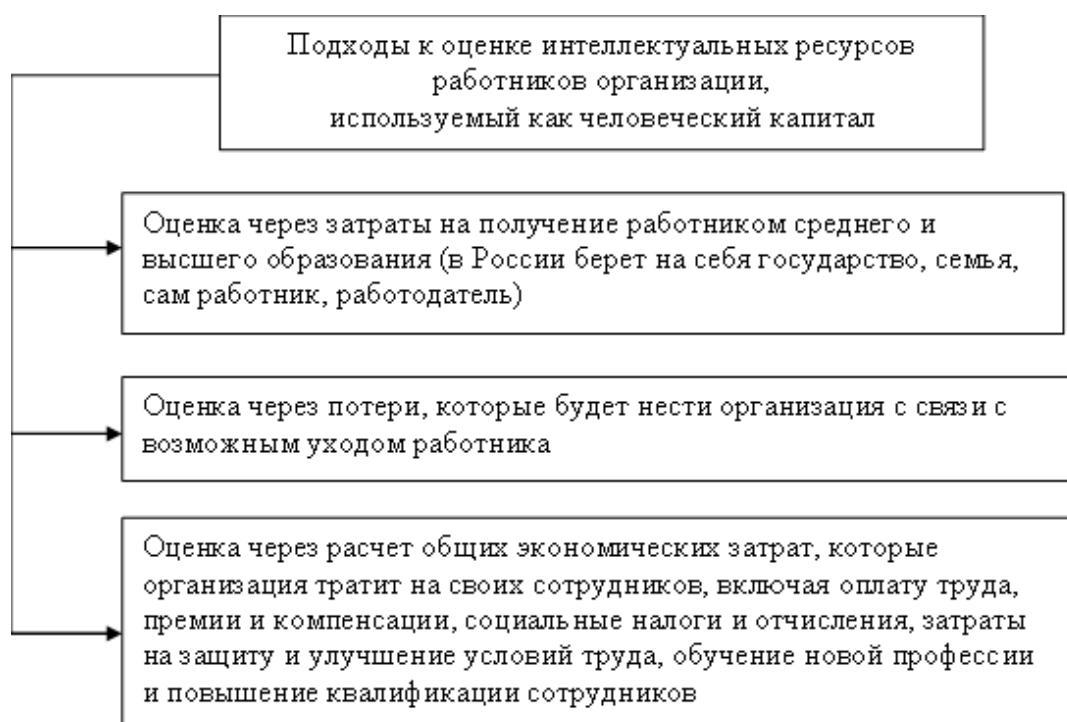
Согласно Позжаевой Т.В. [1], основными принципами диагностики интеллектуального потенциала являются комплексность, гибкая маневренность, системность, инновационность, научность, целенаправленность, оперативность.

Задача измерения интеллектуального потенциала решается, исходя из его структурных составляющих, и раскладывается на ряд подзадач:

- оценка интеллектуальных ресурсов работников организации;
- оценка способности организации и ее структур обеспечить хранение, использование, наращивание интеллектуальных ресурсов;
- совокупная оценка интеллектуального потенциала организации.

Подзадача оценки интеллектуальных ресурсов работников рассматривается в экономической литературе в разных аспектах. Наиболее близкой в данном случае является оценка человеческого капитала, так как интеллектуальные ресурсы работников, будучи задействованными в деятельности организации, то есть вовлеченными в хозяйственный оборот с целью извлечения дохода, рассматриваются как часть ее капитала.

Подходы к оценке интеллектуальных ресурсов, используемых в форме человеческого капитала согласно [2], представлены на рис.



Подходы к оценке интеллектуальных ресурсов через оценку человеческого капитала (разработано авторами на основании [2])

Вторая подзадача в рамках оценки интеллектуального потенциала — оценка способности организации и ее структур обеспечить хранение,

использование, наращивание интеллектуальных ресурсов — решается с привлечением методик диагностики интеллектуальных ресурсов.

Параметры диагностики организационных структур, способствующих формированию и использованию интеллектуальных ресурсов согласно [3] представлены в таблице.

Показатели организационных структур как составляющих интеллектуального потенциала организации

Элемент организационной структуры	Показатели
Объекты интеллектуальной собственности	Количество объектов, период правовой охраны, затраты на разработку, затраты на обеспечение правовой защиты, доля исследований, завершившихся патентованием результата, рыночная стоимость объекта
Ноу-хау	Количество объектов, затраты на разработку, рыночная стоимость объекта
Техническое и программное обеспечение	Метрики ПО (количество файлов в приложении, количество функций в файле), стоимость разработки ПО собственными силами, функции технического обеспечения, оценка уровня информационной безопасности
Аналитические отчеты, результаты исследований рынка	Экспертная балльная оценка ценности информации, затраты на сбор информации
Базы данных о клиентах	Метрики баз данных (количество записей, количество новых клиентов, данные о клиентах)
Базы данных о поставщиках	Метрики баз данных
Цифровая платформа	Количество посетителей, объем передаваемой и хранимой информации, количество подписчиков, количество рекламодателей, доходы от сделок, доля доходов от рекламы и т.п.
Веб-сайт	Метрики сайта (посещаемость, конверсия, доля заинтересованных посетителей и т.п.), стоимость разработки сайта, расходы по администрированию и техподдержке сайта, доля расходов на сайт в рекламных расходах/совокупных расходах
Аккаунты в социальных сетях	Метрики аккаунта (посещаемость, конверсия, доля заинтересованных посетителей и т.п.), стоимость разработки, расходы по администрированию, доля расходов на продвижение через соцсети в рекламных расходах/совокупных расходах
Мобильные приложения	Стоимость разработки (как программы для ЭВМ), расходы на обеспечение правовой охраны внешнего вида иконки приложения
Организационные системы планирования и управления (ERP-системы, CRM-системы, Bitrix24 и т.п.).	Количество функциональных модулей, расходы на обслуживание систем, качество работы системы (быстродействие, процент отказа и т.п.)

Изучение организационных структур, способствующих хранению, использованию и наращиванию интеллектуальных активов, позволяет дать их описание, определить основные количественные и качественные характеристики. Диагностику интеллектуального потенциала организации предлагается проводить не реже раза в год, что позволит вовремя разработать и внедрить корректирующие мероприятия для повышения эффективности деятельности организации.

В завершении теоретического исследования можно сделать вывод, что методология и методика оценки интеллектуального потенциала организации находится в стадии формирования, нет единого устоявшегося мнения по поводу

того, что входит в это понятие, какова структура его элементов, какими показателями и каким образом оценивается интеллектуальный потенциал организации. Это создает широкое поле для дальнейших научных исследований.

Библиографический список

1. Позжаева Т.В. Механизм диагностики развития предпринимательских структур на основе реализации интеллектуальных ресурсов // Торговля и рынок. 2020. Т. 1. № 4. С. 133–138.
2. Ермакова М.Н. Интеллектуальный капитал как фактор инновационного развития // Инновационное развитие экономики. 2021. № 5. С. 29–34.
3. Гапоненко Т.В. Разработка системы диагностики интеллектуальных ресурсов организации // Интеллект. Инновации. Инвестиции. 2018. № 3. С. 18–23.

УДК 338.2

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ РИСКИ В ИТ-ОТРАСЛИ

Д.Е. Воронкова, А.Ю. Плотникова, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. В качестве объекта исследования в данной статье рассматриваются экономические риски в отрасли информационных технологий. Приведены основные риски, с которыми сталкиваются компании в ИТ-отрасли: конкуренция, технологический риск, изменения юридических нормативов, распределение риска, ценовая война. Отдельное внимание уделяется проблемам российских ИТ-компаний. Предлагаются методы снижения указанных рисков.

Ключевые слова: информационные технологии, ИТ-компании, ИТ-отрасль.

ECONOMIC RISKS IN THE IT-INDUSTRY

D.E. Voronkova, A.Y. Plotnikova, N.S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. As an object of study, this article examines the sector of information technology sectors. The main risks faced by companies in the IT industry are given: competition, technological risk, changes in legal norms, risk expectation, price war. Particular attention is paid to the problems of Russian IT companies. Risk mitigation methods suggested.

Key words: information technology, IT-companies, IT-industry.

IT-отрасль является одной из наиболее динамичных и быстро растущих в мире. К информационным технологиям относятся процессы, методы поиска, сбора, хранения, обработки, предоставления, распространения информации и способы осуществления таких процессов и методов [1]. Однако, как и любая другая отрасль, она не лишена экономических рисков. Ниже приведены основные факторы риска, с которыми сталкиваются компании в IT-отрасли:

- конкуренция: насыщенность рынка, быстрый технический прогресс и высокая мобильность капитала приводят к тому, что компании вынуждены постоянно бороться за свою долю рынка и всемирное признание;

- технологический риск: некоторые инновации могут оказаться непопулярными несмотря на то, что они кажутся привлекательными на бумаге. Более того, некоторые компании могут потерять свои лидерские позиции из-за происходящих изменений в технологических трендах;

- зависимость от ключевых персон: многие компании могут зависеть от определенных сотрудников, например, технических директоров или программистов. Если эти сотрудники уйдут в другую компанию, это может привести к существенному падению доходов или даже к банкротству;

- нестабильность экономической среды: финансовые кризисы и нестабильность мировой экономической среды могут привести к снижению объемов заказов и спроса на продукцию и услуги компании;

- изменения юридических нормативов: изменения правил игры, возможность появления новой законодательной и регуляторной базы могут осложнить деятельность компании и привести к ограничению рынков услуг;

- распределение риска: компании могут снижать свой риск, уменьшая свою зависимость от любой одной области деятельности или клиента;

- ценовая война: интенсивная конкуренция на рынке может привести к снижению цен на товары и услуги, что негативно отразится на прибыли компании. Однако компании могут снижать риски путем создания более эффективной цепочки доставки, улучшения производительности и дифференциации товаров и услуг.

В период пандемии COVID-19 цифровизация переориентировала пользователей на удаленный формат получения услуг, еще больше повысив важность цифровому формату организации процессов. Так, информационные технологии стали одним из ключевых секторов, оказывая многофакторное воздействие на экономические процессы и определяя их дальнейшее развитие. События 2022 года запустили тектонические сдвиги в экономике России, и в 2023 году глобальные изменения продолжатся в IT-отрасли. Во многом поэтому сейчас данная сфера переживает сложные времена, но продолжает развиваться в заданных условиях. Отечественные предприятия, с одной стороны, оказались на грани выживания, с другой — получили возможность занять освободившиеся ниши.

Трудности с закупкой зарубежного оборудования, программного обеспечения составляют общую сложность сектора. Многие западные компании

заявили об уходе бизнеса из страны, прекратив сотрудничество с Россией. Решением проблемы является развитие параллельного импорта, к сожалению, это приводит к удорожанию оборудования вместе с ростом рисков сбоев поставок. Также увеличивается рост дефицита ИТ-специалистов. По данным минцифры, дефицит ИТ-специалистов в России составляет около 1 млн, а к 2027 году может достичь 2 млн человек, заметил заместитель руководителя центра отраслевых цифровых технологий «Росатома» Александр Рассомагин. «Это данные на конец 2021 года, но сегодня ситуация только ухудшилась», — подчеркнул он, выступая на конференции Tadvisee. В «Росатоме» считают, что эту проблему можно частично решить путем найма молодых специалистов и студентов с дальнейшим их обучением внутри компании [2].

Для многих компаний сектора проблемой является зарубежная регистрация. В частности, сейчас действуют ограничения на движения капитала из РФ. Соответственно, часть компаний не может перевести деньги с дочек, расположенных в России, на уровень материнской компании.

Рассмотрим риски, с которыми столкнулись российские ИТ-компании в 2022 году [3]:

- ключевой риск компании «Яндекс» заключается в разделении активов компании на российские и международные. К кадровым изменениям и смене направления в развитии компании может привести уход Аркадия Воложа из совета директоров, с поста генерального директора группы компаний Яндекса;

- слабые темпы роста выручки, отрицательная чистая прибыль, стали риском для VK Company Limited. Во II квартале скорректированная выручка сегмента снизилась на 17%, скорректированная EBITDA — на 82%;

- в случае с Ozon есть риск технического дефолта из-за сложностей с логистикой и затруднений с обслуживанием долга;

- группа POSI является самой конкурентоспособной компанией в российском ИТ-секторе, показывающая высокие финансовые результаты за 2022 год. Благодаря продажам лицензий на продукты киберзащиты выручка разработчика решений по информационной безопасности выросла на 94,7% (до 13,77 млрд. руб). Риском будет являться высокая оценка на фоне позитивных ожиданий инвесторов;

- риски, связанные с импортозамещением в России, оценивают как особо опасные в компании Softline. Аналитики предполагают, что возникнут риски, ограничивающие в большей степени государственный сектор, который занимает небольшую долю в портфеле Softline. Также сложности могут появиться из-за разделения бизнеса на международный и российский.

Рассмотрим примеры экономических рисков в ИТ-отрасли согласно [4]:

- риск общественного мнения — отзывы пользователей, социальные сети и общественность могут сильно повлиять на репутацию компании и продажи ее продуктов;

- риск конкуренции — конкуренция в ИТ-отрасли высока, и неуспешное появление на рынке может вызвать убытки;

- риск технологического устаревания — продукты и технологии быстро

меняются в ИТ-отрасли, поэтому компании могут остаться устаревшими, если они не будут следить за рынком;

- риск изменений в законодательстве — изменение законодательства может привести к убыткам и помешать инновационным проектам;

- риск изменения курса валют — изменение курса валют может привести к растущим затратам и уменьшению прибыли.

Методы снижения экономических рисков в ИТ-отрасли:

- 1) диверсификация портфеля инвестиций: для снижения рисков в ИТ-отрасли можно инвестировать в несколько компаний, которые работают в разных секторах ИТ. При этом следует учитывать, что эти компании должны иметь стабильную финансовую позицию и хорошие перспективы на рынке;

- 2) разработка планов бизнес-континуитета: важно иметь план бизнес-континуитета в случае возникновения экономических рисков. Это позволит минимизировать потери и оперативно восстановить работу компании;

- 3) инновационный подход: введение инновационных технологий и продуктов можно использовать для снижения экономических рисков. Например, исследования показывают, что использование облачных технологий уменьшает затраты на инфраструктуру и увеличивает гибкость компании;

- 4) анализ финансовых показателей: чтобы снизить риски, следует регулярно анализировать финансовые показатели компании. Например, можно отслеживать выручку, прибыль, денежный поток и другие показатели, чтобы оперативно реагировать на изменения на рынке.

- 5) безопасность данных: важно защитить данные компании от угроз со стороны хакеров и других злоумышленников. Для этого следует использовать современные технологии защиты данных, а также обучать свой персонал правилам безопасности информации. Это уменьшит риски потери данных и утечки конфиденциальной информации [5].

Таким образом можно сделать следующие выводы по экономическим рискам в ИТ-отрасли:

- технологические изменения — быстрый рост технологий может привести к тому, что сегодня новейшая разработка может завтра устареть из-за новшеств;

- конкуренция — конкуренция в ИТ-отрасли является очень высокой, особенно среди малых и средних предприятий;

- риски при покупке — ИТ-отрасль является высокорисковой, что затрудняет выбор долгосрочных инвестиций;

- Недостаток кадров — привлечение специалистов с нужной квалификацией становится все труднее и дороже;

- аутсорсинг — многие компании обращаются к аутсорсингу, но это может привести к непредсказуемым результатам;

- собственные затраты на ИТ — высокие издержки на поддержку собственной ИТ-инфраструктуры могут отрицательно повлиять на финансовые результаты;

- угрозы безопасности — хакерство, вирусы и взломы компьютерных

систем становятся все более распространенными и могут нанести серьезный экономический ущерб.

Руководители компаний должны принимать в рассмотрение все возможные риски и разрабатывать возможности для максимизации прибыли и уменьшения убытков.

Библиографический список

1. Об информации, информационных технологиях и о защите информации : федер. закон № 149-ФЗ от 27 июля 2006 (с изм. на 30 декабря 2021 г.; ред. с 29 июня 2022 г.). URL: <https://docs.cntd.ru/document/90199005> (дата обращения: 15.05.2023).
2. Основные риски в ИТ связаны нехваткой специалистов // Российская газета. Федеральный выпуск №36 (8981) от 17.02.2023. URL: <https://rg.ru/2023/02/17/vitaiut-v-oblakah.html> (дата обращения: 15.05.2023).
3. Пашенко Д.С., Комаров Н.М. Современные риски и угрозы для российской отрасли информационных технологий в 2020– 2022 гг. // Отходы и ресурсы. 2022. Т. 9. № 1. С.16.
4. Пучкарёв Д. Риски российских компаний ИТ-сектора // БКС Экспресс. 16.08.2022. URL: <https://bcs-express.ru/novosti-i-analitika/riski-rossiiskikh-kompanii-it-sektora> (дата обращения: 23.05.2023).
5. Чензеева Д.В. Риски и угрозы цифровой экономики, пути их решения // Материалы XIII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2021/article/2018023816> (дата обращения: 26.04.2023).

УДК 331.28

СОВРЕМЕННЫЕ SMART-СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

С.А. Гавриленко

Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
sofia77728@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены наиболее востребованные SMART-системы оплаты и стимулирования труда, их преимущества и недостатки. Даны рекомендации по выбору наиболее подходящей SMART-системы оплаты и стимулирования труда на основе набора показателей.

Ключевые слова: система, оплата труда, стимулирование, эффективность, фактор.

MODERN SMART PAYMENT AND INCENTIVE SYSTEMS

S.A. Gavrilenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
sofia77728@yandex.ru

Abstract. The article discusses the most popular SMART-systems of remuneration and labor incentives, their advantages and disadvantages. Recommendations are given on choosing the most appropriate SMART system of remuneration and labor incentives based on a set of indicators.

Key words: system, remuneration, incentive, efficiency, factor.

Выбор оптимальной, с точки зрения затратного механизма организации, системы оплаты и стимулирования труда работников организации является приоритетной задачей для руководителя. SMART — это мнемоническая аббревиатура, используемая в менеджменте и проектном управлении для определения целей и постановки задач:

- 1) Specific — конкретная, определяется, каких целей необходимо достигнуть;
- 2) Measurable — измеримая, объясняется, в чем будет измерен результат;
- 3) Achievable — достижимая, определяется, за счёт чего планируется достигать поставленные цели;
- 4) Relevant — значимая. Предполагает определение истинности цели. Необходимо удостовериться, что выполнение поставленной задачи действительно необходимо для эффективности;
- 5) Timebounded — ограниченная во времени. Определение временного периода по достижению, которого должна быть достигнута цель [1].

В общем виде SMART-системы оплаты и стимулирования труда могут быть разделены на две большие группы:

— индивидуальные системы поощрительных вознаграждений, которые предполагают наличие выплат за некий подлежащий объективной оценке и заранее определенный уровень эффективности выполнения работы;

— коллективные системы поощрительных вознаграждений — форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, а учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками [2].

Актуальными в настоящее время являются следующие SMART-системы оплаты и стимулирования труда:

- система «грейдов»;
- премии или бонусы;
- комиссионные вознаграждения;

- система оплаты труда KPI;
- система оплаты труда QPR;
- система оперативного планирования и оплаты труда «СОПОТ».

Грейдирование — это позиционирование должностей, то есть распределение их в иерархической структуре предприятия в соответствии с ценностью данной позиции для предприятия. Анализ экономической литературы [3; 4], что система «грейдов» имеет следующие преимущества:

- 1) помогает управлять фондом оплаты труда и делает систему начисления зарплаты гибкой;
- 2) повышает эффективность фонда оплаты труда от 10% до 30%;
- 3) упорядочивает дисбаланс зарплаты на предприятии, когда принцип начисления зарплаты становится прозрачным, то сразу отпадают ленивые и бесполезные сотрудники, которые привыкли только выбивать надбавки.
- 4) позволяет быстро проводить анализ структуры, как должностных окладов, так и постоянной части зарплат, а также отслеживать их динамику;
- 5) является удобным инструментом для определения размера базового оклада новой должности;
- 6) позволяет отслеживать уровни и подразделения, где имеются несоответствия в начислениях зарплаты;
- 7) позволяет сравнить уровни выплат своей компании с выплатами других в одном сегменте рынка или же в пределах концерна;
- 8) позволяет соотносить среднюю заработную плату любой должности в своей компании со среднерыночными.

Премии или бонусы — переменная часть компенсационных выплат сотрудникам. Принципы начисления премий могут различаться, но конечная цель — увязать личный вклад сотрудника в работу компании с величиной получаемой премии. Бонусы для работников, особенно когда они связаны с объективными индикаторами, отражающими успех в работе подразделения или организации в целом, обеспечивают справедливый способ распределения поощрений. Премия обычно выплачивается при достижении определенных показателей (производительность труда, продажи, качество, привлеченные клиенты и т.п.). В основе бонусных планов могут лежать показатели чистой прибыли, нормы рентабельности, выручки, объема выпуска, затрат на единицу продукции [4].

Комиссионные вознаграждения — это, пожалуй, самая простая схема, состоящая в том, что работник получает определенный процент от суммы заключенной сделки или от выручки за проданный товар или оказанные услуги. Таким образом, работник стимулируется к достижению более высоких результатов в работе.

KPI (key performance indicators — ключевые индикаторы исполнения) — определение ключевых показателей, по которым измеряется эффективность работы сотрудников. Например, для директора по продажам это может быть размер клиентской базы, маржинальный доход, объем продаж. Планы работы для сотрудников устанавливаются по каждому из KPI. Среди преимуществ KPI

можно особо выделить прозрачность. Работник мотивирован на достижение определенного результата, при этом он ознакомлен и для него раскрыты критерии оценки трудовой деятельности. Также достоинство этой системы оплаты труда заключается в определенности. Рабочий имеет определенные цели и задачи, завязанные на целях и задачах работодателя. Для него установлены конкретные сроки. Персонал предприятия знает, что способен не только получить премию, но и добиться повышения на основании достигнутых результатов. Это еще одно достоинство такой оплаты труда — перспективность. Система KPI нацелена на постоянное поддержание обратной связи.

QPR — это система мониторинга эффективности компаний и обнаружения критических ситуаций в ее деятельности. Система около двадцати лет помогает российским и зарубежным руководителям оптимизировать систему управления, в максимально короткое время достигать поставленных целей, анализировать работу своих подчиненных, в режиме реального времени отслеживать динамику изменения работы в компании. Такая система работы позволяет избежать нездоровой конкуренции среди сотрудников компаний [5].

СОПОТ — система оперативного планирования и оплаты труда, суть которой состоит в планировании структуры заработной платы работников. Заработная плата при данной системе определяется как:

- оплата стоимости затраченного труда, или ЗПТ (повременный вклад);
- оплата итогов (результатов) труда, или ЗПИ (сдельный вклад).

Данная система позволяет удержать значимых для компании сотрудников, путем установления индивидуальной минимальной зарплаты. Учитывается статута работника и его ценность для организации. Минимальная зарплата устанавливается на уровне 50-70% от ставки [5].

На основании проведенного исследования актуальных SMART-систем оплаты и стимулирования труда предлагаем следующие параметры выбора эффективной системы, представленные в таблице.

Показатели выбора SMART-системы оплаты и стимулирования труда

Системы оплаты и стимулирования труда	Показатели выбора					
	Организационно-правовая форма собственности	Масштаб деятельности организации	Вид деятельности организации	Уровень разработанности стратегии	Наличие АСУП	Региональные аспекты рынка труда
Грейдинг	-	+	+	-	+	-
СОПОТ	+	-	-	+	+	+
Премии, бонусы	+	+	-	+	-	+
Комиссионные вознаграждения	+	+	-	-	-	+
KPI	+	+	-	+	+	+
QPR	+	+	+	-	+	-

Примечание: «+» - оказывает влияние на выбор данной системы, «-» - не влияет на выбор данной системы

Представленный подход к выбору современной SMART-системы оплаты и стимулирования труда помогут повысить эффективность работы отдельного сотрудника и организации в целом. Если необходимо выбрать эффективную оплату труда с большей производительностью, многие эксперты утверждают,

что лучше выбрать индивидуальные системы поощрения, которые могут обеспечить высокую мотивацию персонала.

Библиографический список

1. Как ставить цели и задачи по SMART. URL: <https://practicum.yandex.ru/blog/cei-i-zadachi-po-smart/> (дата обращения: 12.05.2023).
2. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции: моногр./ Н.А. Андреева [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2017. 241 с.
3. Артеменко Е.С. Особенности системы грейдов // Шаг в науку. 2019. № 2. С. 100–102.
4. Бажинова Ю.В. Анализ и оценка моделей и механизмов оплаты труда на предприятии // Форум молодых ученых. 2019. № 2. С. 206–212.
5. Щеглова С.А., Потолова В.М. Современные системы оплаты труда: достоинства и недостатки // Теория и практика управления человеческими ресурсами: Матер. IX Междунар. науч.-практ. конф. (Чита, 21 мая 2021 г.), 2021. С. 129–135.

УДК 338.2

ЛІТ-ФІЛОСОФІЯ, ЇЇ КВІНТІСЕНСІЯ, ПРЕИМУЩЕСТВА И ПРОБЛЕМЫ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

А.М. Гапоненко, Н.И. Попова
Донецкий государственный университет
г. Донецк, Российская Федерация
gaponenko.alex01@yandex.ru

Аннотация. В работе исследована квинтэссенция ЛІТ-философии, её генезис, и современное содержание. Обозначены и обоснованы преимущества ЛІТ-систем. Исследовано их влияние на трансформацию технологий учёта, контроля и анализа. Выявлены проблемы и препятствия к внедрению ЛІТ в условиях современных экономических реалий Донецкого региона. Предложены авторские идеи решения проблемы воплощения концептуальных идей ЛІТ.

Ключевые слова: лин-технологии, «тянущая» система, затраты, управление, учет, контроль, логистика.

JIT PHILOSOPHY, ITS QUINTESSENCE, ADVANTAGES AND PROBLEMS OF PRACTICAL IMPLEMENTATION

A.M. Gaponenko, N.I. Popova
Donetsk State University
Donetsk, Russian Federation
gaponenko.alex01@yandex.ru

Abstract. The work explores the quintessence of JIT philosophy, its genesis, and modern content. The advantages of JIT systems are indicated and justified. Their influence on the transformation of accounting, control and analysis technologies is investigated. The problems and obstacles to the implementation of JIT in the conditions of modern economic realities of the Donetsk region are revealed. The author's ideas for solving the problem of implementing conceptual ideas of JIT are proposed.

Key words: lean technologies, «pulling» system, costs, management, accounting, control, logistics.

Актуальность темы исследования обусловлена современными тенденциями производственной среды, её ориентацией на потребности клиентов в условиях, когда жизненный цикл производимых продуктов укорачивается, а логистические процессы их продвижения усложняются, особенно при общей экономической нестабильности. Это обуславливает потребность в современных гибких и адаптивных схем управления бизнес-процессами. Одной из таких эффективных систем управления производством является JIT.

Значительный вклад в исследование JIT-философии и систем управления, воплотивших ее концептуальные идеи, внесли своими научными трудами такие именитые учёные, как Булгакова С.В., Гаджинский А.М., Керимов В.Э., Низовкина Н.Г., Тебекин А.В., Шенбергер Р. и др. Между тем, поиск наиболее рациональной и целесообразной системы управления бизнес-процессами на основе его современного учетно-контрольного и аналитического обеспечения требует дальнейших исследований, что предопределило цель данной работы.

Целью исследования является систематизация и критическое осмысление основополагающих идей JIT-философии, управленческих возможностей систем, выстроенных на ее основе, их трансформационных воздействий на технологии учёта и контроля, отражающие специфику бизнес-процессов.

Проведенным исследованием установлено, что Just-in-time (JIT) представляет собой систему управления, концепция которой начала формироваться со становлением логистики в бизнесе и развитием японского менеджмента 50-х годов прошлого столетия. Квинтэссенцией JIT является концепция ограничений, объективные условия для господства идей которой сложились в Японии, никогда не обладавшей не только избыточными, но и достаточными природными ресурсами. В силу этого японским фирмам приходилось быть максимально экономными. Неслучайно именно японские специалисты смогли взглянуть на запасы совершенно по-новому, — как на

потери, как ширму, за которой скрываются недостатки работы, как знак существующей конфликтной ситуации внутри предприятия или между предприятиями.

В результате идея минимизации запасов, первоначально воплотившись в лозунг японской компании «Тойота», а затем и всего мирового экономического сообщества, стала основой философии управления по системе JIT («Just-In-Time», — «Точно вовремя»). Известно, что корпорация «Тойота» стала использовать методы, схожие с современной системой Kanban, являющейся воплощением идей JIT, в 1959 году, а с 1962 года в соответствии с JIT кардинально поменяла на своих заводах все бизнес-процессы.

Примечательно, что концепция JIT основана на европейской идее. Её авторами являются О.Д. Мак-Илхаттан, Р.А. Хауэлл и С.Р. Соуси. Поэтому сам термин «Just-In-Time» является английским выражением, но принят он и в японских деловых кругах [1]. Это логично, ведь как действующая система JIT впервые внедрена компанией «Тойота». При этом с того самого времени и поныне JIT трактуется по-разному: «Система Тойота», «Гибкое производство», «Гибкое предприятие», «Пластичное производство», «Бережливое производство» (лин-технологии).

Таким образом, несмотря на чётко оформившуюся философию JIT с ее отработанной логистической схемой, единого определения у JIT-системы нет, однако неизменным является то, что эта система:

- направлена на уменьшение числа одновременно выполняемых задач;
- является примером вытягивающего управления производством и складскими запасами для него.

И хотя в узком смысле JIT иногда сводят к технике управления производством и/или запасами, JIT следует рассматривать гораздо шире, — как философию, генерирующую не одну, а достаточное множество концепций, методов управления, выходящих за рамки традиционных управленческих практик. В частности, JIT требует совершенно другого, современного типа мышления и иной психологии деловых взаимоотношений. Так, в отличие от традиционных практик управления, ориентированных на производство, технологически философия JIT заключается в управлении производством на основе спроса. При JIT производство осуществляется под конкретные заказы, под которые конвейер «подтягивает» производство, а под него — поставки.

В этом контексте заметим, что по утверждению исследователей генезиса идей JIT, после открытия завода Тойота в Америке инженеры, путешествуя по стране и время от времени посещая супермаркеты для покупки продуктов, заметили, что товары на полках пополняются не по мере того, как их завозил поставщик, а по мере того, как пустели полки. То есть запасы товаров пополнялись не тогда, когда поставщику удобно было осуществить поставку, а когда запасы товара достигали определённого минимума и возникала потребность их пополнить, «подтянуть». Отсюда JIT именуют «тянущей» системой (pull-system) — она предполагает такое движение материальных потоков, при котором материальные ресурсы минимизируются и подаются

(«вытягиваются») с предыдущей технологической операции на следующую исключительно по мере необходимости.

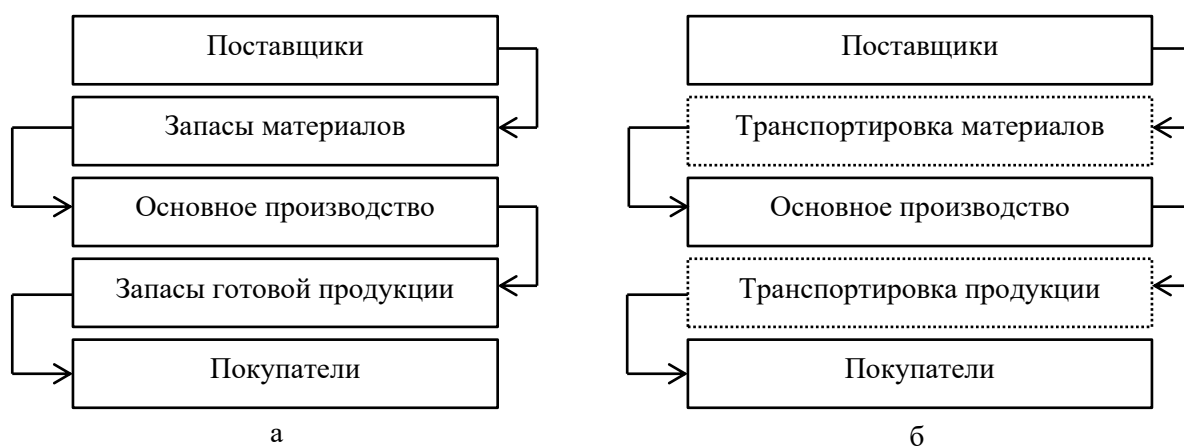
В сфере материального производства технологически это выглядит так: заказ на готовую продукцию подается на последнюю стадию производственного процесса, где производится расчет требуемого объема незавершенного производства, которое должно поступить с предыдущей стадии, а с нее, соответственно, поступает запрос на предшествующую — производство или покупка необходимых комплектующих.

Концепция JIT предполагает сведение к нулю излишков во всех сферах хозяйственной деятельности. Это формирует принципиально иное целеполагание деятельности — иметь достаточное, но не избыточное, «резервное» количество ресурсов и возможностей, включая человеческие ресурсы, поставщиков, производственные мощности. Эта концепция принципиально отличается от идей традиционных систем, где избыточные ресурсы планируются на тот случай, если они потребуются (Just-in-Case).

В JIT-системах все работники ответственны за качество, при этом используются различные методы его контроля, включая автоматизированную проверку. Основная идея — сделать контроль частью производственного процесса, чтобы гарантировать бездефектную работу, препятствуя попаданию брака на следующие стадии бизнес-процессов [2].

Система JIT особо эффективна при массовом поточном производстве однотипной продукции. Все проходящие на предприятии бизнес-процессы организуются так, чтобы максимально снизить непроизводительные затраты, ликвидировать операции и процессы, не дающие дополнительных улучшений продукции или услуг.

Традиционная и JIT-организация бизнес-процессов проиллюстрирована нами на рисунке ниже [3].



Движение материально-производственных запасов при традиционной (а) и JIT-организации бизнес-процессов (б)

«Тянущая» система JIT дополняется использованием сигнальных систем. Ею может быть карточная система Kanban («канбан») или другая подобная, используемая для того, чтобы точно в срок обеспечить поступление требующихся материалов/деталей/узлов к месту потребления. Методика Kanban проделала долгий путь от истоков возникновения идеи бережливого производства и до наших дней, распространяясь не только в сфере материального производства, но и в самых разных сферах предпринимательства.

Во внедрении и надлежащем функционировании системы JIT императивную роль играют поставщики, поскольку производство зависит от точного времени доставки материалов и других предметов труда. Любые сбои в доставке материалов поставщиком могут привести к серьезному сбою в производстве, что также приведет к задержке доставки предприятием продукции своим клиентам. Подчеркнем, практика применения JIT свидетельствует, что в идеале требуется около двух лет, чтобы поставщик освоил JIT и обеспечил точно в срок поступление требующихся материалов/деталей в нужное место и в требуемом объеме.

Указанные особенности JIT оказывают существенное влияние на построение бухгалтерского учёта и контроль затрат. В частности, производственный учёт существенно упрощается, что обусловлено минимальным объемом обрабатываемых партий, отсутствием незавершенного производства. Упрощение достигается ведением учёта материалов и затрат на производство на объединенном счете, поскольку отпадает необходимость в отдельном счете складских запасов материалов.

Специфика учёта состоит и в том, что при JIT прямые затраты на оплату труда на счетах производства не отражают, рассматривая их как составляющую накладных расходов. Поэтому затраты на оплату труда сразу относят на себестоимость реализованной продукции.

Существенным достоинством учёта при JIT является трансформация части не прямых затрат в прямые, что значительно повышает качество и достоверность результата осуществления калькуляционных процедур.

Многочисленные достоинства JIT обуславливают широкое применение этой системы значительным числом пользователей. Так, вслед за японскими компаниями JIT внедрили многие автомобильные компании США (Ford и др.), а впоследствии и компании разных сфер бизнеса в других промышленно развитых странах. Ныне JIT используют 71% зарубежных компаний разных сфер бизнеса. В их числе: Toyota Motors, General Motors, Arvin Automotiv, Texas Instruments, Dell, Caterpillar Inc, др. При этом, по утверждению экспертов, исследовавших в США результаты применения JIT 1035 субъектами, 86,4% из них констатировали, что JIT помогла им получить основную часть прибыли и уменьшить продолжительность производственного цикла на 59,4%.

Признавая достоинства системы JIT, отечественные предприятия также реализовали ее концепцию. В их числе: «Стирол», «Сармат», «АВК», автозавод Санкт-Петербурга, «Камаз» и др. Внедрение JIT позволило этим предприятиям сократить время подготовительных операций, объемы незавершенного

производства, увеличить производительность и качество продукции.

Статистически эффективность внедрения ЛТ подтверждается следующим: запасы НЗП в среднем сокращаются на 80%, готовой продукции — на 33%; продолжительность производственного цикла — на 40%; производственные затраты — на 10-20%; время продажи — в два раза при повышении гибкости производства и быстрой окупаемости затрат на внедрение ЛТ. Следует особо подчеркнуть, что исследованиями подтверждены преимущества и эффективность ЛТ в самых разных сферах бизнеса. Так, в России особое распространение система ЛТ получила в строительстве и на транспорте, в сфере торговли и услуг. Этому, в частности, послужил толчок в применении инновационных технологий в сфере автомобильного транспорта [4].

Применительно к современным реалиям предприятий Донецкой Народной Республики, ЛТ, по нашему мнению, следует рассматривать как действенный инструмент управления материальными запасами в местах их складирования, что позволит минимизировать риски военного времени, связанные с хранением запасов, а также соответствующие затраты.

Из сказанного следует, что применение ЛТ доказательно засвидетельствовало преимущества этой системы, которая:

- стремится к минимуму дефектов, что значительно повышает качество продукции;
- позволяет избежать перепроизводства;
- минимизирует риски устаревания, повреждения или порчи складских запасов;
- подталкивает производителя при осуществлении поставок стремиться к поиску новых путей эффективного производства;
- совершенствует, трансформирует и при этом упрощает технологии учёта;
- позволяет воспринимать предприятие, работающее по ЛТ, в качестве современного, высокоорганизованного, инвестиционно привлекательного экономического субъекта с эффективными производственными системами [1].

Между тем, внедрение ЛТ сопряжено с рядом проблем. Так, практика свидетельствует, что ввести в действие ЛТ в короткие сроки невозможно. Даже первооткрывателю — компании «Тойота» — понадобилось более 20 лет для того, чтобы разработать данную концепцию и осознать ее преимущества. Практика применения ЛТ показывает, что ее внедрение предполагает, как минимум пять этапов: смена сознания; выполнение пяти принципов усовершенствования рабочего места; переход на непрерывно-поточное производство; синхронизацию операций; одновременное управление работником несколькими процессами, протекающими в ячейке (U-образном рабочем месте).

Успех в реализации ЛТ в значительной мере зависит от числа и территориальной дислокации поставщиков, уровня их ответственности за выполнение договорных обязательств. Применительно к нашему региону положение усугубляется территориальной удаленностью и известным

дистанцированием от крупных промышленных центров изготовления требующихся предприятиям предметов и средств труда, а также таможенные проблемы, обуславливающие удорожание поставок и существенно увеличивающие время транспортировки. Это предопределяет вынужденную необходимость поставки материальных ценностей большими партиями, как правило, с избыточными запасами, что противоречит основной концептуальной идее ЛТ.

Из сказанного следует, что в условиях нынешних реалий нашего региона, наибольшими проблемами внедрения ЛТ, по нашему мнению, являются:

- зависимость от экономической ситуации в стране и регионе;
- сложность подбора и налаживания прочных и надёжных взаимоотношений с поставщиками и другими деловыми партнёрами;
- риски всплеска транспортных издержек и вероятность того, что хранение избыточных запасов на складе окажется дешевле, чем доставка требующегося их объёма «точно вовремя»;
- имеющиеся психологические барьеры.
- Вместе с тем, возможными путями преодоления этих проблем, с нашей точки зрения, может быть:
 - поиск поставщиков в территориальной близости с вариантом замены требующихся комплектующих на альтернативные, логистически доступные к поставке;
 - создание в соседнем регионе логистического центра для аккумуляции необходимых объёмов материальных ресурсов с последующей их централизованной доставкой к месту потребления;
 - гармонизация таможенного права.

Выводы: ЛТ представляет собой систему управления, концепция которой сформировалась со становлением логистики и развитием японского менеджмента. Квинтэссенция ЛТ базируется на концепции ограничений, объективные условия для распространения которой сложились в Японии, традиционно испытывающей недостаток природных ресурсов. Будучи европейской идеей, концепция ЛТ своё первое, причём эффективное, практическое воплощение получила в японской компании «Тойота». При чётко оформившейся философии ЛТ-системы поныне не получили единообразного определения. Однако неизменным является ориентация ЛТ на уменьшение числа одновременно выполняемых задач; «вытягивающее» управление производством и складскими запасами для него. Не разделяя идею сведения ЛТ к простому набору техник управления производством, авторы рекомендуют воспринимать ЛТ значительно шире — как философию, генерирующую не одну, а достаточное множество концепций, методов управления, выходящих за рамки традиционных управленческих практик. ЛТ требует принципиально иного, современного типа мышления и соответствующей психологии деловых взаимоотношений. Система ЛТ особо эффективна при массовом поточном производстве, когда все бизнес-процессы организуются так, чтобы минимизировать непроизводительные затраты, ликвидировать операции и процессы, не дающие явных улучшений

производимого продукта. Проведенным исследованием подтверждены преимущества и эффективность ЛТ в самых разных сферах бизнеса. Практика применения ЛТ доказательно засвидетельствовала преимущества этой системы, которая, в частности, совершенствует, трансформирует и при этом упрощает технологии учёта. Применительно к современным реалиям Донецкой Народной Республики ЛТ, по мнению авторов, способна послужить действенным инструментом управления материальными запасами в местах их складирования, что позволит минимизировать риски военного времени, связанные с хранением запасов, а с ними и соответствующие затраты. Однако для этого необходимо принять рекомендованные меры, позволяющие, по мнению авторов, преодолеть барьеры, препятствующие внедрению ЛТ.

Библиографический список

1. Брыкалова А.К., Николаева Ю.А. Концепция «точно в срок» и ее применение в производстве // Вестник молодых ученых Самарского государственного экономического университета. 2015. № 2. С. 45–47.
2. Закиева Л.Б., Соколов А.Ю. Философия jít в современных системах управленческого учета затрат и результатов // Управленческое консультирование. 2019. № 10. С. 68–80.
3. Сериков В.В., Свищёва И.А. Сущность метода «Just-in-Time». Его адаптация в отечественных организациях пищевой промышленности // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. № 3-1. С. 173–179.
4. Мугак Т.А., Терехин И.А. Применение концепции JUST-IN-TIME на отечественных предприятиях // Успехи современного естествознания. 2014. № 7. С. 141–143.

УДК 338.1

ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ ОРГАНИЗАЦИИ В ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКЕ

Т.В. Гапоненко

Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
gaпоненko.t@mail.ru

Аннотация. Интеллектуальные ресурсы организации рассмотрены как начальная фаза существования интеллектуального капитала с учетом того, что они преимущественно воплощаются в знаниях, умениях, навыках и компетенциях персонала. Изучены различные подходы к классификации цифровых компетенций персонала, которые во многом определяют интеллектуальные ресурсы организации в цифровую эпоху.

Ключевые слова: интеллектуальные ресурсы, человеческие ресурсы, компетенции персонала, цифровые компетенции, индустрия 4.0.

INTELLECTUAL RESOURCES OF ORGANIZATIONS IN THE DIGITAL ECONOMY

T.V. Gaponenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
gaponenko.t@mail.ru

Abstract. The intellectual resources of the organization are considered as the initial phase of the existence of intellectual capital, taking into account the fact that they are mainly embodied in the knowledge, skills, abilities and competencies of the personnel. Various approaches to the classification of digital competencies of personnel, which largely determine the intellectual resources of an organization in the digital age, have been studied.

Key words: intellectual resources, human resources, personnel competencies, digital competencies, industry 4.0.

Информатизация и цифровизация современной экономики вызывают потребность в обновлении и расширении перечня интеллектуальных ресурсов, которые должны приниматься во внимание при определении стратегии развития организации. В экономической науке нет единого мнения о том, что относится к интеллектуальным ресурсам. Как объект исследования они стали рассматриваться лишь с конца прошлого века зарубежными экономистами, а российские ученые присоединились к изучению интеллектуальных ресурсов несколько позднее. Российские ученые [1–5] исследовали интеллектуальные ресурсы в совокупности с интеллектуальным капиталом, рассматривая их как факторы экономического развития, повышения инвестиционной привлекательности. Однако тема идентификации и использования интеллектуальных ресурсов в цифровой экономике является актуальной и нуждается в дополнительных исследованиях.

Интеллектуальные ресурсы выступают первоначальной формой существования интеллектуального капитала. Это ресурсы, которые имеют отношение к персоналу организации (творческо-креативные способности, навыки, умения, опыт), а также приобретенные нематериальные активы (патенты, товарные знаки и т.п.). В процессе хозяйственной деятельности интеллектуальный капитал совершает кругооборот от ресурсного (первоначального) состояния через состояние производства (задействие потенциала) к результату (интеллектуальный актив), который также может быть ресурсной базой для последующего использования интеллектуального капитала, а значит, станет объектом воспроизводства. В результате использования интеллектуального капитала организация получает эффект, который сводится к

двум видам: «конкурентные преимущества» и «прирост рыночной стоимости» организации в целом или ее отдельных активов [6].

Учитывая, что интеллектуальные ресурсы организации на начальной стадии воплощаются в знаниях, умениях, навыках и компетенциях персонала, им следует уделить особое внимание.

Развитие цифровых технологий, в том числе искусственного интеллекта, меняет экономическое пространство, формы взаимодействия между субъектами хозяйственных отношений. В условиях развития индустрии 4.0 становятся востребованными новые группы компетенций персонала.

В доцифровую эпоху модель компетенций персонала выглядела следующим образом (рис.1).



Рис. 1. Базовая модель навыков персонала в индустриальную эпоху [7]

В цифровую эпоху, которая некоторыми экономистами определяется как «Индустрия 4.0», требования к компетенциям персонала кардинально поменялись (рис. 2).

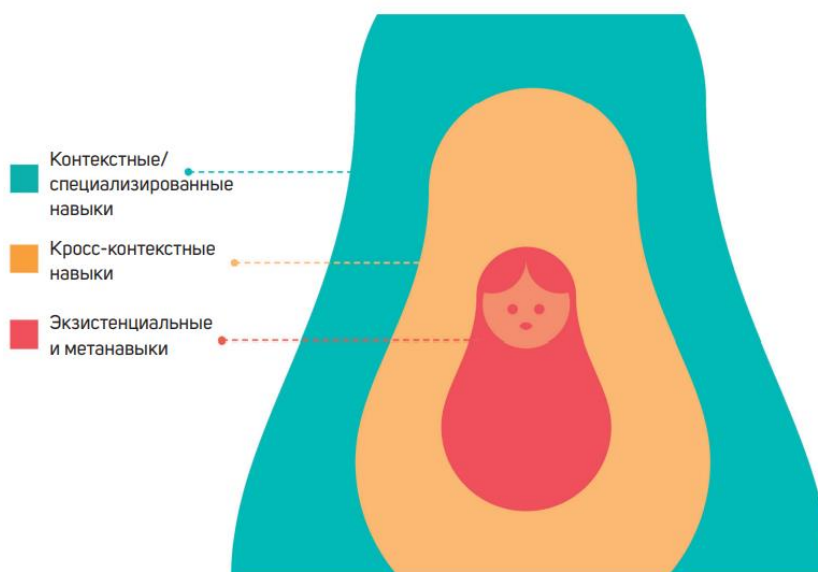


Рис.2. Новая модель навыков XXI века [7]

Основой компетентностей модели персонала стали экзистенциальные навыки, благодаря которым человек реализует потребность трудиться. В среднем слое модели находятся кросс-контекстные навыки: умение читать и писать, совместно работать с коллегами и руководителями и т.п. Эти навыки пригодны для разных профессий, их нужно поддерживать, развивать. Внешний слой образуют специализированные навыки, имеющие отношение к конкретной профессиональной деятельности. В быстро меняющемся мире профессиональные знания подвержены устареванию, поэтому специализированные навыки нужно постоянно обновлять.

Согласно [4]), цифровые компетенции персонала делятся на три группы:

- общие, или первичные навыки пользователя цифровых продуктов: умение пользоваться компьютером, интернетом, создавать аккаунты в социальных сетях, учетные записи в различных системах, знание стандартных программ Word, Excel и т.п. и т.п.;

- комплементарные (способности использовать, дорабатывать цифровые продукты для решения рабочих задач), например, способность дорабатывать конфигурации в системах планирования и управления типа ERP-системы, CRM-системы, Bitrix24 и т.п.;

- профессиональные: способности создавать цифровые продукты – умение создавать сложные сайты, навыки программирования и т.п.

По мнению Пучкова А.И., цифровые компетенции персонала выглядят следующим образом (рис. 3).

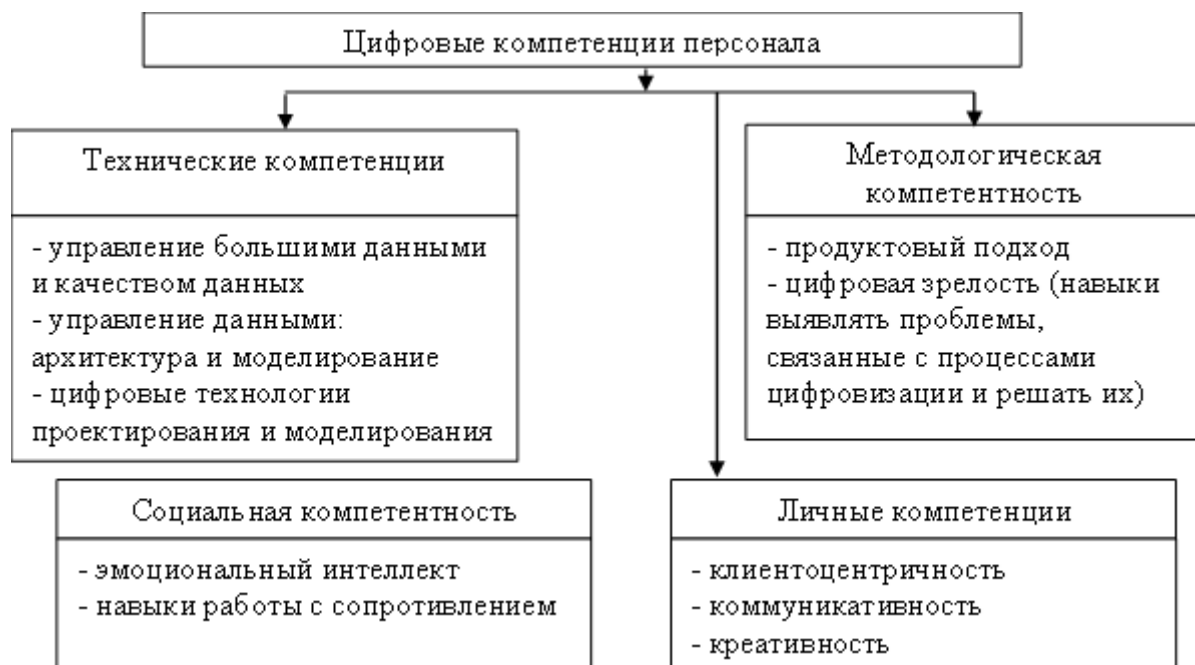


Рис.3. Цифровые компетенции персонала по Пучкову А.И. [8]

Согласно [6], как интеллектуальный капитал могут рассматриваться только более редкие комплементарные и профессиональные навыки, а

следовательно, только они несут в себе потенциал дальнейшего развития организации. Эти навыки представлены на рис.4.

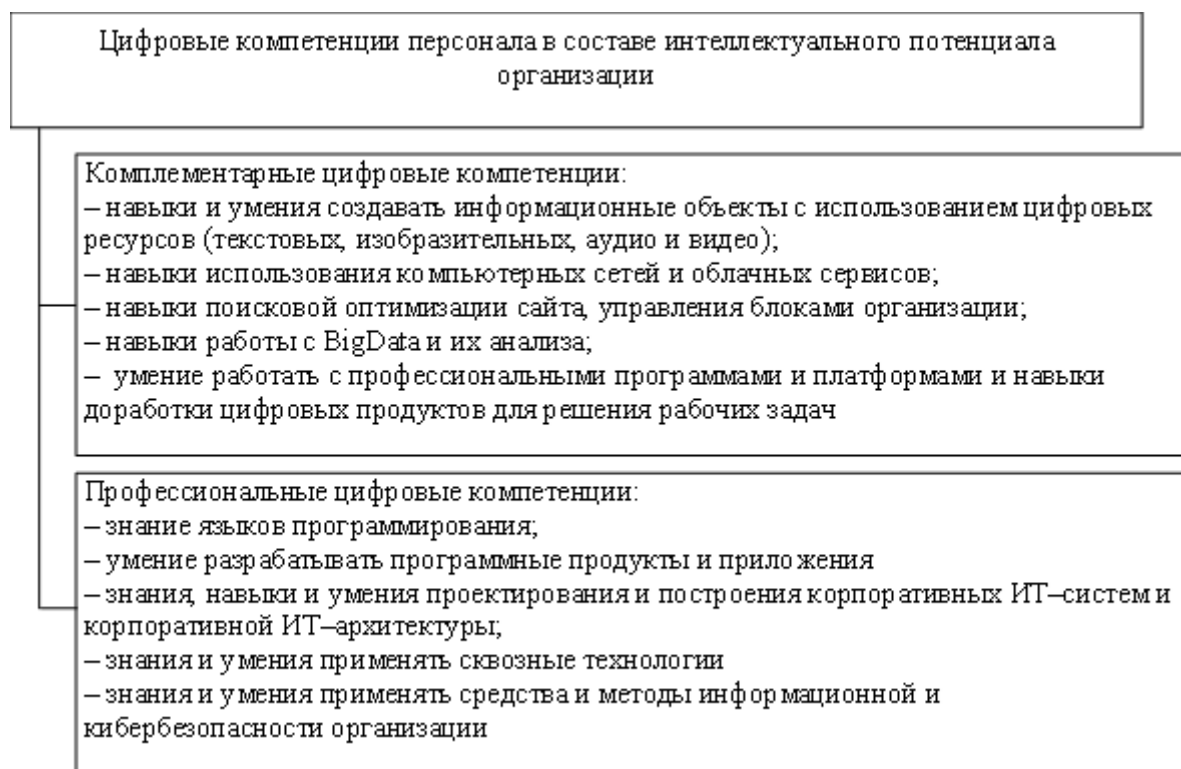


Рис.4. Цифровые компетенции персонала по [6]

Для увеличения интеллектуальных ресурсов в [9] рекомендуется разрабатывать системы мотивации, побуждающие работников осваивать новые компетенции, повышать профессиональный уровень; создавать единые корпоративные структуры механизма управления знаниями.

В завершении можно сделать вывод, что состав и структура интеллектуальных ресурсов организации в цифровой экономике находится в стадии формирования, что создает широкое поле для дальнейших научных исследований.

Библиографический список

1. Никифорова Ю.М. Анализ теоретических аспектов в подходах к пониманию понятия, сущности и структуры интеллектуального капитала // Теоретическая экономика. 2019. № 6. С. 63–78.
2. Марусинина Е.Ю. Особенности управления интеллектуальными ресурсами и интеллектуальным капиталом предприятия: дис. ... канд. экон. наук. Волгоград, 2007. 198 с.
3. Костюк И.С. Проблемы использования интеллектуальных ресурсов и управления интеллектуальным потенциалом угольной шахты // Вести Автомобильно-дорожного института. 2017. № 3. С. 73–79.

4. Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Интеллектуальный капитал организации в условиях цифровизации экономики и бизнеса // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 2. С. 190–193.

5. Мынбаева А.К., Толешова У.Б. Цифровая компетентность, интеллектуальный и социальный капитал как экономический ресурс развития организаций образования // Вестник КЭУ им. М. Рыскулбекова. 2020. № 2. С. 35–39.

6. Гапоненко Т.В., Гапоненко Г.А. Интеллектуальные цифровые ресурсы как фактор развития организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 2–2. С. 194–199.

7. Атлас новых профессий 3.0. / Под ред. Д. Варламовой, Д. Судакова. — М.: Альпина ПРО, 2021. 472 с.

8. Пучков А.И. Ключевые группы компетенции персонала в эпоху цифровой трансформации нефтегазового сектора России // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. 2022. № 5. С. 102–109.

9. Ключко Е.Н., Брижак О.В. Креативный потенциал корпорации: цифровая зрелость // Вестник Академии знаний. 2020. № 41. С. 165–171.

УДК 336.13

ВОПРОСЫ ФИНАНСОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОЙ СФЕРЫ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

К.А. Герасимова

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
h_kristina@bk.ru

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы финансирования социально-культурной сферы в условиях цифровой трансформации экономики. Важную роль в обеспечении жизнедеятельности человека играет социально-культурная сфера, так как ее активное участие в жизни общества, улучшает качество жизни и направлено на совершенствование личности. Исследовано влияние пандемии Covid-19 на отрасли социально-культурной сферы.

Ключевые слова: социально-культурная сфера, национальные проекты, цифровизация.

ISSUES OF FINANCIAL SUPPORT OF THE SOCIO-CULTURAL SPHERE IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION

K.A. Gerasimova

Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
h_kristina@bk.ru

Abstract. The article deals with topical issues of financing the socio-cultural sphere in the context of the digital transformation of the economy. The socio-cultural sphere plays an important role in ensuring human life, since its active participation in the life of society improves the quality of life and is aimed at improving the personality. The impact of the Covid-19 pandemic on the branches of the socio-cultural sphere has been studied.

Keywords: socio-cultural sphere, national projects, digitalization

Переход к цифровизации всех сфер деятельности приводит к трансформации как частной жизни гражданина, так и всех сфер общества. Изменяется процесс получения услуг, отношения между работником и работодателем, за счет чего повышается эффективность во всех сферах общества. Распоряжением Правительства РФ от 20 февраля 2021 г. № 431-р «Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социальной защиты РФ, на период до 2025 г.» [1] были определены направления цифровой и функциональной трансформации социально-культурной сферы. Уже в 2021 году в Российской Федерации дистанционно можно было получить большое количество услуг, в том числе на портале Госуслуг. В 2021 году стало доступно ведение электронной трудовой книжки, выдачу материнского капитала в дистанционном формате, а также гражданам стали доступны персонифицированные уведомления.

Важным шагом на пути цифровизации национальной экономики стало утверждение Правительством Российской Федерации 8 ноября 2021 года программы цифровой трансформации социально-культурной сферы [2], которая содержит четыре проекта, направленных на цифровое развитие социально-культурной сферы:

— "Единая централизованная цифровая платформа в социально-культурной сфере" — в рамках реализации данной программы планируется предоставлять меры поддержки без бумажных документов и сертификатов;

— "Единый контактный центр по взаимодействию с гражданами" предусматривает разработку механизмов обратной связи с людьми на государственных и муниципальных мероприятиях для получения социально-культурной поддержки;

— "Электронный кадровый документооборот" — создаст условия для работодателей и работников в плане обмена информацией в виде электронных документов;

— «Модернизация государственной службы занятости населения» — позволит гражданам страны использовать удобные и простые приложения для поиска работы, а сам процесс поиска сделает более простым и удобным.

Стратегическое и цифровое развитие Российской Федерации синхронизировано с госпрограммами и нацпроектами на период до 2030 года. Каждый национальный проект имеет направленность к цифровизации конкретной отрасли. В соответствии с Указом Президента Российской

Федерации от 7 мая 2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» [3] были утверждены тринадцать направлений, в соответствии с которыми разрабатывались национальные проекты. Национальные проекты нацелены на достижение целей национального прогресса и охватывают фундаментальные социально-экономические сферы, в том числе и социально-культурную сферу. Следует отметить, что средства федерального бюджета в общем объеме за 2019-2024 годы составляют 723,31 млрд. рублей или 92%, консолидированные бюджеты субъектов – 45,73 млрд. рублей или 6%, внебюджетные источники – 15,4 млрд. рублей или 2%.

Для социально-культурной сферы важнейшими национальными проектами являются следующие национальные проекты: «Здравоохранение», «Культура», «Образование».

На национальный проект «Здравоохранение» запланировано потратить 1725,9 млрд.рублей до 2024 года. В него включено восемь федеральных проектов. В рамках реализации национального проекта «Здравоохранение» планируется обеспечить равной и доступной медицинской помощью все население страны, развивать кадровый потенциал в сфере здравоохранения, а также использовать современную аппаратуру и технологии для улучшения качества оказания услуг и достижения снижения заболеваемости, в частности сердечно-сосудистых заболеваний. Пандемия COVID-19 дала большой толчок для развития цифровизации в сфере здравоохранения. Согласно исследованиям уровня цифровизации здравоохранения Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ, в Российской Федерации услуги в сфере здравоохранения являются самыми востребованными среди электронных государственных услуг. Улучшение инфраструктуры в сфере здравоохранения позволит качественно, а главное, вовремя оказывать медицинские услуги населению.

Бюджет национального проекта «Культура» — 113,5 млрд. рублей. В него включено три федеральных проекта. Стоит отметить, что финансирование национального проекта «Культура» происходит только за счет средств федерального бюджета. По окончании реализации национального проекта планируется увеличить количество культурно-досуговых организаций и количество посещаемых их граждан, усилить финансирование различных творческих коллективов. Организации культуры должны стать доступными для каждого гражданина страны. Планируется наполнять новым смысловым содержанием сельские учреждения культуры, культурно-досуговые учреждения, библиотеки.

Сфера культуры одной из первых приняла на себя основной удар коронавируса — из-за запрета на пересечение границ по всему миру были отменены гастроли, закрыты театры, концертные залы, культурные центры, музыкальные клубы и другие места проведения массовых мероприятий в этой сфере. Сейчас онлайн-технологии широко используются в области культуры — театры массово перешли на онлайн-шоу, музыканты научились играть перед

пустым залом в рамках шоу. В музеях начали создаваться виртуальные комнаты для онлайн-экскурсий. Цифровые технологии приходят в музеи, библиотеки и концертные залы, расширяя их аудиторию. Технологическое культурное наследие и реальный доступ для всех — одна из главных целей национального проекта

На финансирование национального проекта «Образование» всего будет направлено 784,5 млрд. рублей. В него входят 10 федеральных проектов. В период пандемии COVID-19 все образовательные учреждения переходили в режим дистанционного обучения. Общими проблемами для всех учреждений стало мало количество систем образования, имеющих достаточное техническое оснащение для быстрого перехода в дистанционный режим работы. Согласно паспортам стратегии «Цифровая трансформация образования», существуют проблемы, которые можно решить за счет цифровой трансформации:

- некачественный и неverified образовательный контент;
- риски кражи персональных данных учителей, учеников и родителей;
- большие временные затраты педагогов на ручной ввод информации в различные системы и проблемы с качеством этих данных;
- ограниченность и непрозрачность «аналоговых» форматов обучения;
- интернет и гаджеты для детей — средство развлечения, но не обучения.

Для решения данных проблем планируется создать создание различных цифровых сервисов, значительно упрощающих деятельность образовательных учреждений, а также взаимодействие «учитель — ученик — родители».

В связи с вышеизложенным необходимо сделать вывод, что недостаточность финансового обеспечения социально-культурной сферы оказывает негативное влияние на уровень материально-технического обеспечения учреждений данной сферы, снижение уровня заработной платы работников и, как следствие, падение общественного интереса к данной области как к профессиональной сфере, выражающееся в снижении количества и качества квалифицированных кадров, снижение качества оказываемых услуг. Если не решать перечисленные проблемы, они могут увеличить социально-культурную напряженность в обществе, а также привести к научному, техническому, экономическому и культурному отставанию. Необходимо также отметить, что цифровая трансформация социально-культурной сферы коррелирует с расходами бюджетов в целях финансового обеспечения расходных полномочий органов власти и национальных приоритетов социально-экономического развития страны и ее территорий.

Библиографический список

1. Об утверждении Концепции цифровой и функциональной трансформации социально-культурной сферы, относящейся к сфере деятельности Министерства труда и социально-культурной защиты Российской Федерации, на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 20.02.2021 № 431-р (ред. от 07.06.2021) URL:

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_378135/ (дата обращения: 24.04.2023).

2. Об утверждении Стратегического направления в области цифровой трансформации социальной сферы, относящейся к сфере деятельности Минтруда России : Распоряжение Правительства РФ от 06.11.2021 № 3144-р URL:

<https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/402917886/?ysclid=lgxwogidb7779796087> (дата обращения: 24.04.2023).

3. О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента РФ от 7 мая 2018 г. № 204 (с изм. и доп.). URL: <https://base.garant.ru/71937200/?ysclid=lgxwq85y7r732980337> (дата обращения: 24.04.2023).

УДК 658.3

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОВРЕМЕННОГО МЕНЕДЖМЕНТА

А.А. Глубоких, Т.С. Павленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
glubokikh@yandex.ru

Аннотация. Рассмотрены составляющие современного менеджмента. Представлены психологические аспекты управления. Выдвинуты понятия “социально-психологический климат” и “климатическое возмущение”. Описаны методы психологии управления и условия социально-психологической совместимости коллектива. Представлена психология управленческих функций.

Ключевые слова: функции управления, современный менеджмент, психология менеджмента, социально-психологический климат, климатическое возмущение.

SOCIO-PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF MODERN MANAGEMENT

A.A. Glubokikh, T.S. Pavlenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
glubokikh@yandex.ru

Abstract. The components of modern management are considered. The psychological aspects of management are presented. The concepts “socio-psychological climate” and “climatic disturbance” are put forward. The methods of management psychology and the conditions for the social and psychological

compatibility of the team are described. The psychology of managerial functions is presented.

Key words: management functions, modern management, psychological aspects of management, socio-psychological climate, climatic disturbance.

На сегодняшний день влияние социальных и психологических факторов на общество и производственные коллективы значительно возросло. В связи с этим руководители предприятий стремятся адаптироваться под ситуацию, рассматривая альтернативные направленности в работе с персоналом и инновационные подходы к управлению. Актуальность темы исследования заключается в том, что изучение социального и психологического поведения сотрудников внутри организации позволит руководителю получить необходимые сведения для дальнейшего регулирования деятельности подчинённых, что приведёт к повышению эффективности работы коллектива и росту конкурентоспособности предприятия.

Менеджеры организаций начали создавать и осуществлять методы, нацеленные на оживление творческих способностей и социальных процессов на предприятиях, привлечение внимания персонала к результатам своей деятельности, и современные технологии, что стало фундаментом для разработки новых принципов управления, которые преобразовали требования к организации процесса управления. Особую заинтересованность вызвали исследования в сфере социального менеджмента, главными принципами которого выступают:

- инновационность;
- социальная ответственность менеджмента;
- люди как ресурс организации;
- создание организационной культуры;
- образование инновационных коммуникаций;
- непереносимое доленое участие каждого члена организации;
- использованию стратегии партнерства;
- создание предпринимательского типа организационного поведения.

На данный момент психологические и социальные потребности индивида играют важную роль в идеях менеджмента, упор производится на применение неформальных способов регулирования производственного процесса, на творческую деятельность и самореализацию личности. В настоящее время менеджер обязан обладать массой различных методов, подходов и способов управления, способствующих организовать деятельность как предприятия в целом, так и каждого работника по отдельности. Подходы, используемые в современном менеджменте, дают возможность ответить на вопрос, как осуществить ту или иную управленческую деятельность. Они применяются для исполнения практического труда руководителя, оснащают его системой норм, подходов и приёмов, которые снижают затраты всех видов ресурсов, в том числе времени на создание и продвижение целей.

За прошедшее время случились радикальные изменения в мышлении руководителей и психологии управления: в производственном процессе наиболее востребованным стал сам человек как главный фактор увеличения результативности деятельности предприятия. Разум руководителя, а также работников все большим образом обращается к потребителю, к росту творческой активности и к разнообразию методов труда.

В психологии менеджмента исследуются психологические аспекты деятельности отдельного человека, коллектива и предприятия в целом. Главная цель психологии управления — создание условий, способствующих росту эффективности организационных систем. В первую очередь, организации имеют отличия в психологическом плане: в них трудятся люди со своими индивидуальными качествами, традициями, ценностями, мировоззрением. Данные расхождения выражаются в характере социально-психологического климата организации, психологического состояния её участников и их единства.

Под социально-психологическим климатом подразумевается положение участников в организации, обусловленное спецификой коллективной работы, что создаёт некоторые взаимоотношения, ценности, мнения и выражается в поведении к содержанию осуществляемого труда. Социально-психологический климат организации сказывается на эффективности труда и связан с регулированием действий индивида в производственном процессе [1].

При создании социально-психологического климата руководитель обязан принимать во внимание:

- внешние факторы среды, оказывающие влияние на работу организации;
- факторы внутренней среды, в которой осуществляется деятельность людей,
- индивидуальные качества сотрудников руководителя, условия работы, размер заработной платы.

Наличие власти у руководителя предоставляет ему возможность динамично влиять на данный процесс. Следовательно, вопрос создания нужного социально-психологического климата плотно связан с осуществлением властных полномочий руководителя и его ролью лидера в производственном процессе.

Уход в сторону от сформировавшегося в организации социально-психологического образца взаимоотношений между её участниками в психологии управления именуют «климатическим возмущением» [2].

Причинами климатических возмущений могут выступать:

- недостатки социально-экономического и бытового характера;
- недостатки производственного характера;
- ослабление контроля со стороны руководства;
- новости дня;
- выдача зарплаты и премий;
- шаткое эмоциональное состояние работников;
- нехватка необходимых компетенций и личных качеств у руководителя.

Чтобы осуществить намеченные цели и гарантировать результативность работы организации руководитель обязан выполнять регулирование социально-психологического климата.

Для этого психология управления предлагает осуществлять следующие процедуры:

1. Создавать у социальной группы общие правила поведения.
2. Формировать условия для признания значимости определённой личности в организации, создавать у работников чувство принадлежности к организации.
3. Создавать общие ценности и традиции коллектива.
4. Способствовать развитию навыков мотивации у руководителя.
5. Излагать производственные цели, которые будут соответствовать потребностям сотрудников.
6. Пускать в ход принцип равных возможностей для всех участников группы.
7. Разрабатывать оценочные критерии для определения качества работы труда каждого сотрудника.
8. Производить регулярный контроль намеченных процедур.

При разработке социально-психологического климата организации руководитель обязан выработать у сотрудников усвоение потребности в желании к переменам и инновационной деятельности. Для этого нужно организовать результативную систему коммуникаций — сотрудникам необходимо знать о перспективах труда, проблемах и способах их урегулирования. Вторым параметром, отличающим работу организаций, выступает психологическое состояние коллектива. Его оценка зависит от степени удовлетворённости сотрудников работой и её результатами, престижности профессии, уровня оплаты труда, перспектив роста [3].

Социально-психологическая совместимость коллектива обеспечивается путём выполнения следующих условий:

1. Сходство навыков индивида со структурой его деятельности, что формирует оптимальную оценку труда и адекватные межличностные взаимоотношения.
2. Создание совместных или приближённых моральных ценностей как фундамента для взаимного доверия.
3. Близость основных мотивов деятельности и личных потребностей участников организации, что ведёт к лучшему взаимопониманию.
4. Формирование условий для комбинирования навыков индивида с производственными целями организации.

Дружественная атмосфера внутри группы способствует улучшению индивидуального приспособления сотрудников к рабочей обстановке. Ощущается чувство безопасности, что положительно сказывается на вовлечении в производственный процесс. В создании сплочённого коллектива важную роль играет восприятие его участниками друг друга. Суть данного процесса заключается в приобретении и обработке индивидом информации об образе каждого члена коллектива и создании на её основе различных вариаций

сотрудничества. В психологии менеджмента, как и в базовом менеджменте, выделяются такие управленческие функции, как планирование, организация, мотивация, контроль [4].

Началом функции планирования выступает постановка цели. В процессе планирования главной фигурой является руководитель, но в производственном процессе последнее слово остаётся за сотрудниками. В результате исследований было установлено, что руководитель должен избегать ситуаций, в которых рабочей группе ставят более трёх целей, иначе ни одна из них не воплотится в жизнь. Ещё одним условием является то, что цели должны быть совместимы, противоречий быть не может. При выполнении всех этих пунктов менеджер сможет формировать эффективную мотивацию сотрудников.

На смену функции планирования приходит функция организации. Организация как этап управленческой деятельности является процессом регулирования всей работы. Её целью выступает координация работы самого менеджера и его сотрудников, находящихся в подчинении. Осуществление данной функции несёт в себе наибольшее количество проблем, так как руководителю нужно брать в расчёт поведение рабочего коллектива и отдельного сотрудника в целом. Основной проблемой выступает необходимость оказывать влияние на сотрудников. Для выполнения данной задачи руководителю необходимо наиболее точно дать оценку своим властным полномочиям, а также особенностям поведения работников.

Следующей управленческой функцией выступает мотивация. Главной задачей менеджера на данном этапе является формирование у сотрудника внутренних побуждений к эффективной трудовой деятельности. Ведущими побудительными мотивами могут выступать: повышение заинтересованности в работе, удовлетворённость трудом, мотивация на коллективную деятельность.

Контроль является четвертой функцией управления, его необходимо направить, в первую очередь, на оказание поддержки и помощи. Такой подход создаёт в организации условия для общего доверия, побуждает к формированию творческой активности у сотрудников.

Возможности руководителя и сотрудников играют важную роль в достижении успеха организации. Менеджеру необходимо подобрать верный стиль управления, улучшить коммуникацию внутри коллектива, контролировать свои эмоции для более эффективного выполнения поставленных задач предприятия [5].

Трудности деятельности руководителя заключаются в том, что ему необходимо предугадывать поведение сотрудников и регулировать его в нужном направлении. Нормы коллективного поведения должны выступать в роли регулятора деятельности сотрудников в необходимом направлении, а в особых случаях пресекать нежелательные действия [6]. Задача руководителя представляет собой координацию интересов организации и людей. Результаты управления в большей мере зависят от чёткости и точности постановки задач сотрудникам.

Значимым условием продуктивной деятельности выступает наличие обратной связи организации. Обратной связью называют информацию, которая поступает от исполнителя.

Чтобы организация работала результативно руководителю необходимо создать интерес у сотрудников к работе и коллективной деятельности. Чтобы творческая инициатива сотрудников имела тенденцию к развитию, необходимо вовлечение их в управление организацией на основе принятия совместных решений. Данный метод позволяет увеличить заинтересованность персонала в результативности труда, создаёт чувство ответственности.

При групповом принятии решений перед руководителем стоит задача, которая заключается в координации деятельности персонала, отдельных индивидуумов на совместный труд. Данный метод позволяет создать необходимые условия для таких принципов управления, как самоорганизация и самоуправление рабочих коллективов, что побуждает сотрудников к деятельности [7]. Становлению группового подхода и коллективной концепции менеджмента способствует выполнение и оптимизация следующих условий:

- разделение обязанностей и полномочий между руководителем и его сотрудником;
- формирование доверия между руководителем и сотрудником;
- производственный процесс как совместная деятельность руководителя и сотрудника;
- децентрализация процесса принятия решения;
- принятие мер с целью поддержки сотрудников в принятии решений и их воплощение;
- признание руководством достижений конкретного работника и его поощрение.

Социально-психологические аспекты современного менеджмента выступают элементами сложной системы управления, так как в процессе производства вместе с достижением экономических результатов появляются и искореняются большое количество социальных и психологических проблем. Современный менеджмент берёт в расчёт социальные проблемы и связи, которые имеют отношение к управлению организацией через появляющиеся между социальными группами и людьми взаимоотношения. Суть заключается в том, что результативное регулирование социальных процессов должно быть согласованно экономическими аспектами деятельности предприятия. Изучение и понимание возможностей поведения человека выступают главными элементами управленческой культуры.

Таким образом, современный менеджмент представляет собой отрасль управления, которая создаёт у руководителя теоретические знания и практические умения для результативного влияния на социальные процессы, возникающие в организации. Менеджеру необходимо иметь в арсенале многообразие способов, методов, приёмов управления, которые подразумевают психологическое влияние, способствующее успешному регулированию деятельности как организации в целом, так и отдельной личности.

Библиографический список

1. Гацан В.В. Менеджмент фармацевтического предприятия. Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002. 352 с.
2. Жаткин О.А., Бурматов В.Ф. Основы социальной медицины, организации и экономики здравоохранения. Томск: ТВМедИ, 2002. 196 с.
3. Кузубова Е.Л. Социальный менеджмент в работе фармацевтических организаций. М.: МЦФЭР, 2003. 232 с.
4. Мескон М.К., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: РГБ, 2004. 704 с.
5. Тен Е.Е. Основы социальной медицины. М.: Издательство «Форум», 2009. 256 с.
6. Психология управления. Практикум / Под ред. Н.Д. Твороговой. М.: ГЭОТАР_МЕД, 2001. 368 с.
7. Творогова Н.Д. Психология управления. Лекции. М.: ГЭОТАР-МЕД, 2008. 524 с.

УДК 65.011.4

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССАМИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ

М.Е. Горшенина, О.В. Дымченко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены сущность цифровой трансформации бизнеса, понятие цифровой среды, преимущества цифровизации бизнес процессов. Дана оценка влияния современных цифровых технологий на состояние ключевых бизнес-процессов организаций, проанализированы тренды и перспективы цифровой трансформации бизнес-процессов, определены необходимые условия ее успешной реализации.

Ключевые слова: цифровая трансформация, цифровизация, цифровые технологии, бизнес-процессы, управление.

CURRENT STATE AND PROSPECTS OF BUSINESS PROCESS MANAGEMENT IN THE CONTEXT OF DIGITALIZATION

M.E. Gorshenina, O.V. Dymchenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Abstract. The article discusses the essence of digital business transformation, the concept of digital environment, the advantages of digitalization of business processes. An assessment of the impact of modern digital technologies on the state of key business processes of organizations is given, trends and prospects of digital transformation of business processes are analyzed, the necessary conditions for its successful implementation are determined.

Key words: digital transformation, digitalization, digital technologies, business processes, management.

Цифровизация экономики и общества в целом является устойчивым трендом последнего десятилетия. Современные цифровые технологии меняют продукты и услуги, процессы их создания и способы взаимодействия с клиентами. Предприятия и организации практически всех отраслей экономики используют цифровые сервисы и инструменты (социальные сети, онлайн-сервисы для удаленной работы, облачные вычисления, большие данные и аналитику, компьютерное зрение, голосовые помощники и чат-боты, блокчейн и др.) для повышения производительности и охвата клиентов. Очевидно, что под влиянием цифровых технологий происходят преобразования в бизнес-процессах, которые являются ядром каждой организации, и поэтому эффективное управление ими в новых условиях имеет большое практическое значение. В связи с этим особую актуальность приобретает изучение влияния цифровизации экономики на управление бизнес-процессами.

Процессный подход к управлению — общепринятая парадигма организационного дизайна, которая способствует корпоративному успеху, поэтому управление бизнес-процессами, которое связано с внедрением процессного подхода, находится в центре внимания руководителей организации. Управление бизнес-процессами включает в себя деятельность по их планированию, разработке, моделированию, внедрению, мониторингу и оптимизации. На каждом этапе применяются определенные приемы, методы и инструменты.

Цифровая трансформация бизнеса — это внедрение современных цифровых технологий в бизнес-процессы предприятий и организаций. Этот подход подразумевает не только внедрение нового оборудования и прогрессивного программного обеспечения, но и осуществление кардинальных преобразований в стратегии, методах управления, способах коммуникаций внутри и между компаниями, формирование и развитие корпоративной культуры, способствующей инновациям. Совокупность цифровой информации, цифровой инфраструктуры (цифровых устройств и платформ), цифровых процессов и методов управления ими формирует цифровую среду для управления бизнес-процессами в условиях цифровой трансформации бизнеса.

Цифровизация бизнес-процессов ассоциируется, прежде всего, с повышением ресурсного потенциала организации. Благодаря цифровизации бизнес-процессов организации могут повысить гибкость бизнеса, улучшить качество обслуживания клиентов, автоматизировать неструктурированные

задачи и обеспечить их эффективное выполнение. Современные организации используют цифровую среду для создания и развития собственных цифровых бизнес-экосистем, устойчивого взаимодействия с поставщиками, партнерами и клиентами для обеспечения максимальной ценности для всех ее участников.

Изменения технологий повлекли за собой изменения во многих бизнес-процессах организаций, таких как управление персоналом, управление финансами, маркетинг и управление обслуживанием, логистические процессы, процесс производства, включая проектирование и разработку продуктов, и другие [1]. Так, например, появление цифровых приложений и средств связи сделало возможными удаленную работу, гибкий график, дистанционное обучение, автоматизированный подбор и оценку персонала. Всё это требует изменения подходов к управлению персоналом организации [2].

Активное распространение интернета изменило традиционные подходы и инструменты управления спросом и взаимодействия с потребителем. Изменения затронули предпочтения потребителей и мотивы их поведения. Это предопределило необходимость применения новых методов управления маркетинговой деятельностью.

Развитие цифровых технологий оказывает серьезное влияние и на процесс управления финансами. «Элементами новой цифровой системы финансового менеджмента являются открытые информационные системы, способы управления пользовательским опытом, интернет вещей, бизнес-аналитика и данные, инструменты налаживания эффективных экосистем» [3]. Цифровая трансформация затронула такие функции финансового менеджмента, как бухгалтерский и налоговый учет, безналичные расчеты, управление доходами, финансовое планирование и контроль, управление инвестиционным портфелем.

Нарастающая зависимость производства от использования цифровых технологий обусловила необходимость изменения процесса управления производством. На сегодняшний день цифровизация производства нашла отражение в применяемых методах и технологиях управления этим бизнес-процессом: использование «промышленного интернета вещей», компьютеризация рабочих мест на управленческом уровне, на уровне производства и на уровне сервисного обслуживания, практически полная автоматизация обработки данных о производственном процессе позволяют создать единую информационную сеть. Цифровые инновации в производстве ведут к сокращению сроков подготовки производства, сокращению продолжительности производственного цикла, росту энергоэффективности и сокращению расходов на эксплуатацию, сокращению узких мест на производстве, повышению качества конечной продукции [4].

В списке цифровых технологий, используемых российскими компаниями, лидируют облачные сервисы и технологии сбора, обработки и анализа больших данных (рис. 1).



(в процентах от общего числа организаций)

Рис. 1. Использование цифровых технологий в организациях в 2021 году [5]

По оценкам экспертов, в 2021-2022 гг. общий рост доходов от проектов внедрения систем управления бизнес-процессами составил 12-15%. Основным стимулирующим фактором стал пересмотр отношения к мобильности и удаленной работе в условиях пандемии COVID-19. Компании осознали необходимость полноценного удаленного доступа к ключевым бизнес-процессам. Не менее важную роль сыграли требования по переходу к безбумажной работе, в том числе в области кадровых бизнес-процессов. Согласно данным [6], в ТОП-5 отраслей по внедрению систем управления бизнес-процессами входят: торговля, финансовые услуги, строительство, ИТ и государственный сектор.

Среди специальных программных средств, используемых в бизнес-процессах организации, в тройке лидеров системы электронного документооборота, электронные справочно-правовые системы и программы для осуществления финансовых расчетов в электронном виде (рис. 2).

Внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы, обеспечивает организациям ряд преимуществ:

- решения на основе достоверных сведений;
- повышение производительности;
- вовлечение потребителей;
- обеспечение информационной безопасности;
- укрепление партнерских отношений;
- развитие услуг по требованию.



Рис. 2. Использование специальных программных средств в бизнес-процессах организаций в 2021 году [5]

Цифровые технологии позволяют не только поддерживать и повышать эффективность традиционных процессов, но и создавать новые процессы, поэтому для достижения устойчивого развития компании должны развивать свои цифровые компетенции. Чтобы обеспечить цифровую трансформацию, организации требуется четкая стратегия, которая соединяет разрывы между разными объектами, включая людей, структуры, информацию, процессы и технологии. Цифровая трансформация бизнес-процессов будет способствовать росту эффективности организации за счет:

- использования процессных механизмов;
- эффективного использования бизнес-аналитики;
- эффективного управления контентом;
- использования инструментов сотрудничества;
- применения автоматизации для превращения организации в гибкую структуру.

Необходимыми условиями совершенствования бизнес-процессов с использованием цифровых инструментов являются:

- наличие стратегии цифровизации;
- гибкость организационной структуры, которая должна быть адаптирована и чувствительная к изменениям в окружающей бизнес-среде;
- цифровая экспертиза для учета новых цифровых технологий и оценки возможности их внедрения во все сложные бизнес-процессы;
- IT-инновации, которые должны быть согласованы со структурой бизнеса для стандартизации и автоматизации бизнес-процессов;
- сотрудничество с внутренними и внешними заинтересованными сторонами посредством цифровых технологий;
- открытость во взаимоотношениях со всеми заинтересованными сторонами, предполагающая свободный доступ к информации, а также возможность получить обратную связь от всех участников бизнеса.

Исследование скорости и эффективности цифровой трансформации, проведенное Российской Ассоциацией ВРМ-профессионалов, показало, что «33% участвовавших в опросе компаний сохраняют темпы цифровой трансформации несмотря на изменение ситуации на рынке в 2022 году. И только 7% компаний полностью заморозили инвестиции в цифровые продукты. Более 74% компаний в России активно занимается проектами по автоматизации бизнес-процессов. У 5,2% компаний таких проектов нет, и они не планируются. Основная проблема, которая сдерживает цифровизацию бизнес-процессов – это отсутствие дополнительных инвестиций для внедрения новых программных средств автоматизации (49,2%), а также отсутствие мотивации у сотрудников (52,5%). Но даже несмотря на сложную экономическую ситуацию, руководители бизнеса ожидают существенного роста рынка. По их оценкам направление ЕСМ/ВРМ вырастет примерно на 20%, ВРМ может прибавить более 30%» [6].

Относительно целей внедрения инструментов цифровизации результаты исследования указывают, что основным приоритетом является желание повысить производительность труда (91,7%), повышение удовлетворенности клиентов (48,3%) и переход на удаленный формат работы (15%).

Подводя итоги исследования, можно сделать следующие выводы. Управление бизнес-процессами в условиях цифровизации представляет собой совокупность методов и инструментов, ориентированных на информационные технологии с целью автоматизации, анализа и улучшения процессов и операций, которые они поддерживают. Цифровизация бизнес-процессов предприятия должна быть нацелена не только на улучшение его основных показателей, но и на достижение стратегических целей развития в условиях цифровой экономики. Очевидно, что организации, сумевшие вовремя перейти в цифровую среду, оптимизировать свои бизнес-процессы с применением цифровых технологий, имеют более высокие шансы на стабильность и экономический рост.

Библиографический список

1. Грицунова С.В., Седых Ю. А., Высоцкая Т. А. Цифровизация и её влияние на бизнес-процессы предпринимательских структур // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2019. № 10. Ч. 1. С. 34–38.
2. Одинцова Я. Г. Новые возможности управления персоналом в условиях цифровизации // Ученые записки Тамбовского отделения РoСМУ. 2020. № 20. С. 212–219.
3. Пудеян Л. О., Запорожцева Е. Н., Медведская Т. К. Система финансового менеджмента в условиях развития цифровой экономики // Вестник Академии знаний. 2022. № 1. С. 259–266.
4. Амелин С. В., Щетинина И. В. Организация производства в условиях цифровой экономики // Организатор производства. 2018. Т. 26. № 4. С. 7–18.
5. Индикаторы цифровой экономики: 2022 : статистический сборник / Г. И. Абдрахманова [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». М. : НИУ ВШЭ, 2023. 332 с.
6. Исследование Comindware: Тренды BPM-систем в 2022 году. URL: <https://www.comindware.ru/blog/bpms-trends/> (дата обращения: 10.05.2023).

УДК 338.1

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ МОТИВАЦИИ

Е.А. Груздева, Л.Л. Орехова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
polikova.elena@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность такого понятия, как стимулирование труда. Представлены некоторые принципы разработки инструментов мотивации. Предложены наиболее популярные виды инструментов мотивации.

Ключевые слова: корпоративное сотрудничество, социальная карта, условия труда.

MODERN MOTIVATION TOOLS

E.A. Gruzdeva, L.L. Orehova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
polikova.elena@mail.ru

Abstract. The essence of such a concept as labor stimulation is considered. Some principles of developing motivation tools are presented. The most popular types of motivation tools are proposed.

Key words: corporate cooperation, social card, working conditions.

На современном этапе управления предприятием все большую роль стало играть стимулирование персонала. Научное изучение данного вопроса в управлении предприятием началось еще давно, и уже разработано много методов мотивации сотрудников. Методы стимулирования персонала разрабатывали такие ученые, как Маслоу А.Х., Герцберг Ф., Мак-Клелланд Д., Лобанова Т.Н., Мейо Э., Тейлор Ф.У. [1]. В настоящее время потребности людей меняются, поэтому классические теории стимулирования могут быть недостаточно эффективны, в связи с этим необходимо постоянно совершенствовать систему стимулирования на предприятии, искать новые методы, инструменты мотивации персонала. Актуальным является рассмотрение современных инструментов, повышающих мотивацию персонала, которые внедрены на предприятиях, и возможного эффекта от их использования.

Стимулирование труда — это, в первую очередь, система и способы побуждения людей к активности в работе. Современные цели стимулирования преследуют увеличение работоспособности персонала и повышение заинтересованности в совершенствовании результатов работы.

До того как сотрудник будет принят на работу, необходимо определить его потребности, которые впоследствии будут корректироваться в ходе его трудовой деятельности под воздействием внешних (организационных, средовых) или внутренних факторов. Например, ведущим мотивом прихода человека в компанию является денежный интерес — высокая заработная плата; но, со временем, этот мотив может уступить место карьерному росту или же профессиональному развитию.

Задача определения потребностей человека — довольно сложная, и ее не получится выполнить по алгоритму. Необходимо учесть все факторы влияния и подобрать такую методику, которая позволит получить верные и корректные результаты. Кроме того, при определении мотивации работников важно выработать именно те формы стимулирования, которые компания сможет себе позволить. Затраты на стимулирование сотрудников должны приносить прибыль и быть ниже той отдачи, которую организация получит от их применения [2].

Конечно же, единых или лучших инструментов мотивации не существует, но можно сформулировать некоторые принципы разработки данных инструментов:

1. Мотивация даст результат, если позволит сотруднику почувствовать себя важным.

2. Внезапные единоразовые поощрения работают лучше, чем системные ежемесячные премии, так как к ним быстро привыкают и считают их нормой.

3. Стимулирование должно полностью соответствовать потребностям работника.

4. Наказание — не самый лучший способ мотивации.

5. Обратная связь от руководителя (положительная или отрицательная) должна быть всегда, чтобы подчиненный чувствовал себя значимым.

6. Стимулирование работников за небольшие успехи позволит ускорить достижение главной цели предприятия.

7. Затраты компании на мотивацию сотрудников не должны превышать результаты [3].

В настоящее время все большую популярность набирают следующие инструменты мотивации:

1) корпоративное страхование сотрудников. Страховые продукты обеспечивают финансовую защиту жизни и здоровья работника, а также жизни и здоровья его семьи в настоящем и будущем. Использование корпоративного страхования жизни как инструмента мотивации персонала позволяет обеспечить долгосрочную мотивацию персонала, решить проблему удержания квалифицированных кадров, укрепить трудовую дисциплину, мотивировать работников к профессиональному росту;

2) корпоративный отдых. Основная идея данного инструмента — благодарность фирмы работнику. За заслуги перед организацией сотрудника отправляют на отдых. Данный инструмент имеет один минус — материальная нагрузка на организацию;

3) привлечение сотрудников к здоровому образу жизни. Предприятие разрабатывает различного рода программы по профилактике заболеваемости и формированию здорового образа жизни сотрудников организации и членов их семей. Данный метод активно используется в зарубежных компаниях. Внедрение подобных программ на практике будет способствовать как укреплению здоровья работающего населения, так и созданию благоприятного социального климата в организации и повышению эффективности ее деятельности;

4) корпоративное сотрудничество организаций с банками. При выборе зарплатного проекта компания учитывает стоимость обслуживания в банке, комиссию за перевод и другие выгоды для бизнеса. Но руководителям важно понимать, что зарплатный проект должен быть интересен самим сотрудникам. Ведь бонусы, которые банк предоставляет зарплатным клиентам, могут дополнить социальный пакет и повлиять на лояльность персонала;

5) денежное вознаграждение. Оплата за результат выполненной работы относится к денежной мотивации и данный инструмент является самым эффективным способом мотивировать сотрудников. У каждого есть KPI, которые он должен достигнуть, и список задач, которые он должен выполнить. За это он получает денежное вознаграждение в виде бонусов, процентов, премий и надбавок;

6) социальная карта. Социальная карта — это подобие виртуального счета работника в социальном бюджете банка. Каждому работнику компании начисляется определенная сумма денег, в связи с занимаемой должностью. Программа позволяет сотруднику получать персонализированный набор услуг: материальная помощь, дополнительные отпуска, премии на день рождения или выход на пенсию, доплаты и надбавки за особые условия труда, охрана здоровья сотрудников;

7) условия труда. Условия труда также можно рассматривать как инструмент стимулирования и мотивации. Когда условия труда достаточно комфортны сотрудники не акцентируют на этом свое внимание, но если условия

труда ухудшаются, то это резко снижает мотивацию и внимание переключается на этот фактор. Можно выделить три основных фактора в этом инструменте: санитарно-гигиенический, социально-психологический и эстетический. К санитарно-гигиеническому фактору можно отнести влажность, загрязненность пылью, освещением. К социально-психологическим — физическую нагрузку, темп работы, монотонность, организацию рабочего места, режим труда, наличие вспомогательных средств. К эстетическим — мебель, интерьер, цветовую гамму стен. Этот метод применяет российский банк «ВТБ» и другие зарубежные компании банковской сферы. Главная особенность «социальной карты» заключается в том, что подход к стимулированию основывается на индивидуальных потребностях каждого сотрудника;

8) инструменты морального стимулирования. К инструментам морального стимулирования можно отнести почетные грамоты, объявление благодарности, фотография на доске почета. Они действуют на персонал в меньшей степени, если не подкреплены материальной составляющей. Например, когда сотруднику вручают грамоту, помимо нее дополнительно выплачивают премию [4].

Важную роль в стимулировании персонала играет психологический климат. Благоприятная атмосфера характеризуется высокой степенью доверия членов коллектива, сплоченностью, взаимоподдержкой, взаимопомощью и психологической совместимостью. Психологический климат зависит от отношения людей в коллективе. Этот инструмент основополагающий в российской практике, что и отличает ее от зарубежной. Данное отличие можно отнести к российскому менталитету и низкой заработной плате [5].

Таким образом, анализируя вышеперечисленные инструменты мотивации, можно сказать, что на сегодняшний день самым известным инструментом является денежные бонусы и премирование, однако применение любых инструментов и методов зависит от особенностей организации.

Библиографический список

1. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. М.: ИНФРА-М, 2019. 316 с.
2. Современные технологии мотивации в обучении и работе. URL: <https://mentamore.com/samorazvitie/sovremennye-tehnologii-motivacii.html>. (дата обращения: 12.05.2023).
3. Орехова Л.Р., Орехова Л.Л. Основные принципы современной системы мотивации персонала // Экономика и менеджмент в условиях цифровизации: проблемы, новые решения и перспективы: сб. науч.тр. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2022. С. 210–214.
4. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции: моногр. / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2017. 241 с.
5. Семь HR-трендов 2022 года. URL: <https://uprav.ru/blog/hr-trends/> (дата обращения: 12.05.2023).

СПОСОБЫ ПРОДВИЖЕНИЯ НАУЧНОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В СЕТИ

В. В. Гурдисов¹, Нгуен В.Т.²

¹Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Хайфонский университет,
г. Хайфон, Вьетнам
viktor.gurdisov@yandex.ru

Аннотация. Данная статья рассматривает актуальность продвижения научных исследований в сети, а также представляет классификацию способов продвижения исследовательской деятельности. Она обсуждает значимость популяризации исследований в онлайн-среде и указывает на преимущества, которые могут возникнуть при широком распространении результатов исследований. Кроме того, статья обращает внимание на различия в подходах к продвижению исследований в сети между преподавателями и студентами. В заключении дается обзор основных платформ, которые могут использоваться для эффективного продвижения научных исследований.

Ключевые слова: различия в продвижении, популяризация исследования, интернет-продвижение, социальные медиа.

METHODS FOR PROMOTING SCIENTIFIC RESEARCH ACTIVITIES ONLINE

V. V. Gurdisov¹, Nguyen V. Th.²

¹Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation, Russian Federation

²Haiphong university,
Hai Phong, Vietnam
viktor.gurdisov@yandex.ru

Abstract. This article discusses the relevance of promoting scientific research online and presents a classification of methods for promoting research activities. It highlights the importance of popularizing research in the online environment and identifies the advantages that can arise from wide dissemination of research findings. Additionally, the article examines the differences in approaches to promoting research online between faculty members and students. In conclusion, an overview of key platforms that can be utilized for effective promotion of scientific research is provided.

Keywords: differences in promotion, research popularization, internet promotion, social media.

Современная эпоха информационных технологий и сетевого взаимодействия привела к изменению ландшафта научной коммуникации. В этом контексте популяризация научных исследований в онлайн-среде становится неотъемлемым и важным элементом для ученых и исследователей. Популяризация исследования в сети позволяет разрушить географические и временные ограничения, которые ранее могли препятствовать его распространению. Сетевая среда предоставляет исследователям возможность достигнуть мировой аудитории и получить обратную связь от других ученых, что способствует дальнейшему развитию исследовательской работы. Кроме того, продвижение исследования в сети способствует укреплению научного сообщества и обмену знаниями. Исследователи могут активно участвовать в дискуссиях, комментировать и обсуждать результаты других исследований, что способствует развитию научного диалога и стимулирует поиск новых идей и решений.

Важно отметить, что популяризация научного исследования в сети также способствует его оценке и оценке работы исследователя. Чем больше людей знакомы с исследованием, тем больше возможностей для его критической оценки и обратной связи. Это способствует повышению качества исследований, а также помогает ученым совершенствовать свои навыки и подходы к научной работе.

Продвижение научных исследований в сети является неотъемлемым инструментом для исследователей, предоставляющим ряд преимуществ и возможностей. Ниже перечислены некоторые важные причины, почему продвижение исследований именно в сети имеет такое значение.

1. Получение грантов и финансирования. Публичное представление исследования в сети позволяет исследователям привлечь внимание фондов, организаций и спонсоров, которые могут предоставить финансовую поддержку. Знание о вашем исследовании может сделать его более привлекательным для потенциальных финансирующих организаций и повысить шансы на получение грантов и финансирования для дальнейшей работы.

2. Привлечение внимания и коллаборация. Продвижение исследования в сети позволяет привлечь внимание других исследователей, ученых и экспертов в данной области. Если ваше исследование известно и о нем говорят, это может привести к возможности установления коллабораций и партнерств с другими учеными, что может способствовать расширению и углублению исследовательской работы.

3. Приглашение на конференции и события. Публичная видимость исследования в сети может привлечь внимание организаторов конференций, семинаров и других научных событий. Исследователям, чьи работы широко известны, часто предлагают приглашения выступить на конференциях или стать участниками научных мероприятий, что предоставляет возможность представить свои исследования широкой аудитории и получить обратную связь от экспертов.

4. Поиск коллег и команды. Продвижение исследования в сети позволяет исследователям найти потенциальных коллег и команду для сотрудничества. В

сетевой среде можно обнаружить ученых и специалистов, работающих в узких направлениях исследования, которые могут быть заинтересованы в совместной работе.

5. Распространение и влияние исследования. Продвижение исследования в сети позволяет распространить его результаты и выводы среди широкой аудитории. Благодаря возможностям сетевого взаимодействия и распространения информации исследование может получить широкое внимание со стороны академического сообщества, профессиональных организаций, СМИ и общественности. Это помогает повысить влияние исследования и его признание в научном сообществе и обществе в целом.

6. Повышение видимости и академической репутации. Представление исследования в сети позволяет исследователям повысить свою академическую видимость и репутацию. Чем больше людей ознакомлено с их работой, тем больше возможностей для цитирования и упоминания их исследований другими учеными. Это может способствовать развитию профессиональной карьеры, повышению авторитета и привлечению новых возможностей для исследователя.

7. Повышение доступности исследования. Публикация исследования в сети позволяет его легко доступным для широкой аудитории. В отличие от традиционных академических журналов, где доступ к статьям может быть ограничен платежами или подписками, интернет предоставляет возможность беспрепятственного доступа к исследованиям. Это способствует более широкому распространению знаний и содействует развитию научного сообщества [1].

Преподаватели и студенты имеют различные подходы к продвижению своих научных исследований в сети. Вот некоторые основные различия в методах и подходах, которые они могут использовать (рис.).



Способы продвижения научных трудов преподавателей и студентов

Конечно, преподаватели и студенты могут использовать комбинацию этих методов и подходов в зависимости от своих целей, доступных ресурсов и специфики их исследований.

В продвижении научных исследований в сети существует множество различных площадок и инструментов. Для удобства можно классифицировать их на следующие категории.

1. Академические платформы:

— научные журналы. Публикация исследования в научных журналах, как онлайн, так и традиционных, остается одним из наиболее признанных способов продвижения научных результатов;

— конференции и семинары. Участие в академических конференциях и семинарах предоставляет возможность представить и обсудить исследование с другими исследователями в определенной области;

— научные социальные сети. Платформы, например, ResearchGate, Academia.edu, предоставляют исследователям возможность размещать свои публикации, устанавливать контакты с коллегами и получать обратную связь от научного сообщества.

2. Образовательные платформы:

— университетские веб-сайты. Многие университеты предоставляют своим преподавателям и студентам возможность размещать исследования и научные материалы на своих веб-сайтах;

— массовые открытые онлайн-курсы (МООК). Платформы, например, edX, предлагают возможность создания исследовательских проектов и деления результатов исследований с широкой аудиторией студентов и преподавателей.

3. Социальные медиа и профессиональные сети:

— блоги и веб-сайты: Создание собственных блогов или веб-сайтов позволяет исследователям публиковать свои исследования, делиться новостями и научными мнениями, а также привлекать аудиторию из разных областей;

— LinkedIn: Использование популярных социальных медиа-платформ, таких как LinkedIn, позволяет исследователям делиться ссылками на исследования, привлекать внимание коллег и научного сообщества.

При продвижении исследования в сети следует использовать комбинацию различных платформ и инструментов, чтобы достичь наибольшей эффективности. Важно адаптировать выбор площадок для продвижения исследования в соответствии с его спецификой, областью и целевой аудиторией исследования. Рекомендуется использовать несколько платформ и инструментов одновременно, чтобы максимально расширить охват и привлечь разнообразную аудиторию. Кроме того, важно активно взаимодействовать с научным сообществом и интересующейся аудиторией. Ответы на комментарии, обсуждения, обмен мнениями и опытом помогут укрепить связи с коллегами и потенциальными соавторами [2]. Важно не забывать о значимости качественного контента. Представление четкого и понятного описания исследования, использование визуальных материалов (например, графиков, диаграмм) и доступного языка способствуют легкому восприятию и привлечению внимания аудитории. Используя комбинацию вышеперечисленных площадок и стратегий продвижения в сети, исследователи могут увеличить видимость и влияние своих исследований, привлечь потенциальных партнеров и получить возможности для дальнейшего развития и распространения научных знаний.

Библиографический список

1. Ключев Ю. В. Продвижение научного знания в условиях сетевой коммуникации. URL: <http://www.vestnik.vsu.ru/pdf/philolog/2020/04/2020-04-23.pdf> (дата обращения: 28. 05.2023).

2. Шарабчиев Ю. Т. Новые возможности информационного поиска и продвижения идей, технологий, знаний и результатов научной деятельности. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_26237526_26455819.pdf (дата обращения: 28. 05.2023).

УДК 330

РОЛЬ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ В РАЗВИТИИ РЕГИОНА В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННОГО ДАВЛЕНИЯ

М.И. Демьянов, Н.А. Бородинова, Л.В. Богославцева
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
midemjanov@yandex.ru

Аннотация. В статье обосновывается ведущая роль Правительства субъекта РФ в социально-экономическом развитии территории; раскрывается взаимосвязь политики государства и региона как условие реализации национальных приоритетов; охарактеризованы особенности деятельности Правительства Ростовской области на современном этапе с целью обеспечения не только стабильности, но и развития региона.

Ключевые слова: правительство, Ростовская область, государственная и региональная политика, развитие, цели, приоритеты, результаты

THE ROLE OF THE GOVERNMENT OF THE ROSTOV REGION IN THE DEVELOPMENT OF THE REGION IN CIRCUMSTANCES OF SANCTIONS PRESSURE

M.I. Demyanov, N.A. Borodinova, L.V. Bogoslavtseva
Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
midemjanov@yandex.ru

Abstract. The article proves the leading role of the Government of the subject of the Russian Federation in the socio-economic development of the territory; reveals the connection between the policy of the state and the region as a condition for the realisation of national priorities; describes the features of the Government of the Rostov region at the present stage in order to ensure not only stability, but also the development of the region.

Key words: government, Rostov region, state and regional policy, development, goals, priorities, results.

Правительство Ростовской области во главе с губернатором региона Голубевым В.Ю. является высшим постоянно действующим коллегиальным органом исполнительной власти общей компетенции. Так, деятельность Правительства региона охватывает все сферы деятельности, что обеспечивает полноценную реализацию политики государства по всем поставленным задачам с применением комплексных мер и с учетом риск-ориентированных факторов, влияющих на финансовое состояние территории. К комплексным мерам можно отнести большое количество экономических, социальных, инвестиционных мероприятий, которые при созданных благоприятных условиях должны способствовать привлечению инвестиций в экономику региона [1].

В сложившихся условиях беспрецедентного санкционного давления на государство комплексные меры и учет рисков должны быть направлены на защиту суверенитета и безопасности Российской Федерации и ее субъектов. Устойчивые региональные бюджеты являются гарантом реализации бюджетной и долговой политики [2].

Механизм сбалансированности бюджетов представляет теоретический и практический интерес с точки зрения принятия органами власти своевременных решений по сохранению пропорций основных показателей бюджетов с учетом изменяющихся внешних и внутренних условий, что находит отражение в исследовательских работах [3]. Изменяющиеся геополитические условия аргументированно доказали необходимость обеспечивать национальную, экономическую и финансовую безопасность страны.

Все вышеизложенное призвано позволить реализовать национальные и региональные проекты и госпрограммы, основной целью которых является улучшения в сферах демографии, здравоохранения, условий жизни, цифровых технологий, а также дать возможности реализовать таланты людей, организовать успешный труд и предпринимательство. В этой связи важно эффективное финансовое обеспечение государственных программ и государственных услуг с учетом современной парадигмы государственной поддержки социально-экономических приоритетов.

Как известно, в соответствии со статьей 172 Бюджетного кодекса РФ приоритеты бюджетной политики определяет послание Президента РФ Федеральному Собранию РФ. В целях реализации послания Президента РФ Федеральному Собранию РФ от 21 февраля 2023 года утверждено соответствующее распоряжение Губернатора Ростовской области № 172 от 21 марта 2023 года. Послание Президента РФ является программным политико-правовым документом, выражающим стратегические направления развития России на ближайшую перспективу и включающим в себя как положения политического, экономического, идеологического характера, так и конкретные практические предложения.

Распоряжение Губернатора Ростовской области является логическим продолжением послания Президента РФ. В нем по пунктам отражены действия органов власти субъекта РФ, обеспечивающие исполнение положений послания

Президента РФ, а также отражены основные направления, которые должны реализовываться на территории области в обозначенные сроки, в том числе:

- реализация мер поддержки участников специальной военной операции и членов их семей;
- развитие экономики и инфраструктуры региона;
- развитие сфер образования и культуры;
- поддержка детства и российских семей;
- модернизация здравоохранения;
- реализация мероприятий по оздоровлению экологической ситуации на территории Ростовской области.

Перечисленные шесть групп направлений деятельности органов власти региона позволяют отметить, что Правительство Ростовской области стремится охватить все сферы жизнедеятельности человека. Заметно усиление мер поддержки граждан, задействованных в СВО. Это доказывает, что руководство региона обращает внимание и реагирует непосредственно на проблемы, которые особенно остро стоят для Ростовской области ввиду ее географического положения.

Особым направлением развития Ростовской области в соответствии со списком приоритетных направлений развития экономики региона является поддержка образующих предприятий, благодаря чьей продукции развивается регион. Например, сохраняется объективная необходимость содействия в развитии промышленных и сельскохозяйственных кластеров экономики, а экспорт продукции необходимо наращивать в страны Азиатско-Тихоокеанского региона и Ближнего Востока, переориентируя цепочки логистики и устанавливая взаимоотношения с новыми клиентами.

В современных условиях продолжается непрерывное развитие предприятий ВПК, расположенных на территории области и являющихся важными стратегическими объектами.

В течение 2023 продолжит свое действие ряд различных льгот и субсидий, направленных на стимулирование деятельности предприятий, таких как:

- льготы по налогам, на прибыль и имущество организаций;
- механизм регионального инвестиционного проекта;
- субсидирование процентной ставки;
- инвестиционный налоговый вычет;
- региональная господдержка АПК, транспорта и ЖКХ;
- инфраструктурные субсидии.

Все эти меры поддержки по отдельности и в комплексе помогут создать необходимый благоприятный климат для ведения бизнеса в регионе и реализации прогноза социально-экономического развития Ростовской области [4]. Так, Правительство Ростовской области способствует развитию хозяйственной деятельности, в том числе разъясняя юридические вопросы различного характера, например, по срокам подготовки и согласования исходно-разрешительной документации, а также деятельной помощи в разрешении любых возникающих разногласий и проблем, что соответствует плану

Правительства Ростовской области по реализации Послания Президента РФ от 21 февраля 2023 г. [5].

Другим преимуществом для бизнеса в Ростовской области может служить создание специальной экономической зоны, которая бы дала определенные преференции предприятиям. В целях создания такой зоны на базе Новочеркасского индустриального парка Правительством Ростовской области была подана соответствующая заявка.

Очевидно, что перечисленные мероприятия невозможны без трудового участия квалифицированных кадров. В этой связи необходимо в 2023 году дополнительно трудоустроить 50 тысяч человек. Важно обеспечить поддержку специалистов и формирование кадрового и трудового резерва. Ставя целью подготовить кадры, на базе университетов организуются «Передовые инженерные школы», призванные улучшить и сделать более привлекательным получение образования технически-инженерного характера.

Другой мерой достижения данной цели будет служить расширение производственной практики непосредственно на предприятиях, что поможет получить полноценную трудовую подготовку к дальнейшей работе.

По нашему мнению, помимо подготовки специалистов нужной специализации для уже существующих предприятий, необходимо создавать в регионе такие условия, чтобы готовить кадры для работы в высокотехнологичных компаниях.

Подводя итог, можно отметить несколько направлений, которые были выбраны Правительством Ростовской области как первостепенные на 2023 год:

— во-первых, социальная поддержка всех слоев населения с упором на незащищенные группы граждан;

— во-вторых, развитие инвестиционной деятельности на территории области.

Проводимая Правительством Ростовской области политика безусловно включает все вышеперечисленные государственные приоритеты в целях гармоничного развития региона. Всё это в перспективе создает условия для устойчивого и опережающего развития региона и делает область более привлекательной как для ведения бизнеса, так и для благополучного проживания граждан.

Библиографический список

1. Инвестиционное послание губернатора Ростовской области – 2022 от 13 декабря 2022 года. URL: <https://www.donland.ru/governor/speech/504/> (дата обращения: 29.05.2023).

2. Карепина О. И., Богославцева Л. В., Богданова О. Ю. Обеспечение устойчивости региональных бюджетов в контексте сокращения финансовой асимметрии // Аудиторские ведомости. 2021. № 3. С. 111–118.

3. Богославцева Л. В., Богданова О. Ю., Карепина О. И. Перспективы применения методов сбалансированности бюджетов субъектов Российской Федерации // Финансовые исследования. 2019. № 2. С. 67–75.

4. О прогнозе социально-экономического развития Ростовской области на 2023 – 2025 годы (действующая редакция с изменениями от 9 ноября 2022 года) . URL: <https://www.donland.ru/documents/16102/> (дата обращения: 29.05.2023).

5. Об организационном плане Правительства Ростовской области по реализации Послания Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации от 21 февраля 2023 г.: Распоряжение от 21.03.2023 № 172. URL: <https://www.donland.ru/documents/17359/#pril> (дата обращения: 29.05.2023).

УДК 336.5

ПРОБЛЕМЫ ПРОГНОЗИРОВАНИЯ БЮДЖЕТНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННОЙ ГЕОПОЛИТИКИ

И.П. Денисова, С.Н. Рукина

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
denis86632@mail.ru

Аннотация. В статье обосновывается, что для активизации финансовых процессов в условиях новой геополитической реальности необходимо уточнить основные инструменты бюджетной, налоговой и инвестиционной политики, влияющие на равномерное развитие территорий. Предлагается расширить налоговые полномочия субфедеральной власти по налогам, изменить механизм оценки инвестиционных налоговых льгот и финансовых рисков.

Ключевые слова: финансовое прогнозирование, бюджетная политика, экономический рост, региональные бюджеты, региональные налоговые льготы.

PROBLEMS OF BUDGET FORECASTING POLITICS IN THE CONTEXT OF MODERN GEOPOLITICS

I.P. Denisova, S.N. Rukina

Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
denis86632@mail.ru

Abstract. The article substantiates that in order to activate financial processes in the conditions of a new geopolitical reality, it is necessary to clarify the main instruments of budget, tax and investment policy that affect the uniform development of territories. It is proposed to expand the tax powers of the sub-federal government on

taxes, to change the mechanism for assessing investment tax benefits and financial risks.

Key words: financial forecasting, budget policy, economic growth, regional budgets, regional tax benefits

Социально-экономическое развитие страны представляет собой совокупность многочисленных показателей, фактически отражающих уровень развития многочисленных сфер жизни общества, состояние экономики страны, социальные показатели и другое. На сегодняшний день разработан ряд прогнозов социально-экономического развития Российской Федерации, в частности:

— Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов (далее — прогноз на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов) [1];

— Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года [2];

— прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2036 года.

Каждый из прогнозов включают в себя конкретные цели, задачи, и приоритеты в зависимости от периода их достижения.

Прогноз до 2025 года включает в себя цели, направления и приоритеты, построенные с учетом усиленного санкционного давления вследствие введения торговых, технологических и финансовых ограничений со стороны зарубежных государств, а также с учетом итогов социально-экономического развития за 2022 год. Параметры указанного прогноза соотнесены с динамикой развития мировой экономики, итогами социально-экономического развития Российской Федерации в январе–августе 2022 года и конъюнктурой мирового рынка энергоносителей. Перспективы национальной экономики рассматриваются в условиях сохранения антироссийской санкционной политики и ответных экономических мер Российской Федерации. Основные риски связаны с ухудшением геополитического фона и ситуации в мировой экономике в целом.

В основу формирования проекта федерального бюджета на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов положен базовый вариант прогноза, предполагающий постепенное снижение среднегодовой мировой цены на нефть марки «Юралс» с 70 долларов США за баррель в 2023 году и 68 долларов США за баррель в 2024 году до 65 долларов США за баррель в 2025 году на фоне замедления темпов роста мировой экономики и стабилизацию объемов нефтегазового экспорта в прогнозном периоде по мере переориентации экспортных поставок в нейтральные страны [3].

Цели социально-экономического развития России определяются также в рамках государственной политики и закрепляются в многочисленных программах экономического и социального развития на более короткие сроки.

Анализ прогнозных и программных документов, разработанных ответственными государственными органами, позволил определить и

сформулировать основные цели социально-экономического развития России являются, к которым относятся:

1) обеспечение экономического роста и повышение конкурентоспособности экономики страны за счет увеличения производства, модернизации отраслей, развития инноваций и технологий, а также привлечения инвестиций;

2) повышение качества жизни населения за счет улучшения доступности культурных и социальных услуг, повышения уровня здравоохранения и образования, создания новых рабочих мест и борьбы с бедностью;

3) обеспечение социальной стабильности и справедливости путем улучшения доступности и качества жилья, повышения уровня защиты прав граждан, борьбы с коррупцией и укрепления демократических институтов;

4) укрепление международной позиции России путем активного участия в международных экономических и политических отношениях, развития экспортного потенциала и установления дружественных отношений с другими странами;

5) сохранение природных ресурсов и экологическая устойчивость путем развития экологически чистых технологий и принятия мер по охране окружающей среды.

Указанные цели направлены на достижение долгосрочного устойчивого развития России, который обеспечивает благосостояние и процветание ее народа и укрепление ее международной позиции.

Анализ позволяет также выделить основные направления социально-экономического развития России, которые актуальны на сегодняшний день и прописаны в государственных программах и стратегиях [4, с. 485]:

1) развитие экономики и повышение ее конкурентоспособности. Это включает модернизацию производства, создание благоприятного инвестиционного климата, развитие науки и технологий, поддержку малого и среднего бизнеса, развитие транспортной и энергетической инфраструктуры и др.;

2) социальное развитие. Оно включает обеспечение доступности и качества образования и здравоохранения, поддержку науки и культуры, улучшение жилищных условий, борьбу с бедностью и социальным неравенством, поддержку семей и детей, улучшение условий труда и др.;

3) развитие региональной экономики. Оно включает поддержку регионального развития, создание равных условий для всех регионов, развитие инфраструктуры, укрепление местного самоуправления, поддержку малого и среднего бизнеса в регионах и др. [3].

Совершенствование инфраструктуры и улучшение инвестиционного климата требуют значительных инвестиций со стороны государства и бизнеса. Важно также развивать партнерство между государством и бизнесом в целях создания совместных проектов и программ, направленных на совершенствование инфраструктуры и улучшение инвестиционного климата.

Развитие промышленности и поддержка национальных производителей. Промышленность является одним из ключевых секторов экономики, который

обеспечивает производство товаров и услуг, создание рабочих мест и генерацию доходов. Развитие промышленности может привести к росту экономики, увеличению экспорта, снижению зависимости от импорта и улучшению технологического уровня производства.

Поддержка национальных производителей также является важным фактором для развития экономики. Национальные производители могут обеспечить создание новых рабочих мест, повышение уровня занятости населения и увеличение национального дохода. Кроме того, поддержка национальных производителей может привести к снижению зависимости от импорта, улучшению качества продукции и повышению конкурентоспособности национальной экономики.

В целях развития промышленности поддержки национальных производителей особую популярность сегодня приобретает параллельный импорт. В связи с внешнеэкономическими санкциями в отношении РФ было реализовано большое количество ограничений, из-за которых отечественные производители фактически были лишены необходимого сырья и товаров для производства. Решение о легализации параллельного импорта было принято с целью недопущения остановки производства в стране, а также с целью удовлетворения общественного спроса и недопущения дестабилизации социально-экономической обстановки в целом. Контрафакт не подпадает под категорию «параллельный импорт», что говорит о соблюдении закона на территории РФ. Министерство промышленности и торговли 6 мая 2022 года утвердило список товаров, разрешенных для параллельного импорта в РФ, в котором 96 позиций.

Таким образом, на данный момент основной задачей является обеспечение независимости бюджета от доходов от нефти и газа, поскольку колебания цен на углеводороды представляют большую угрозу для растущего бюджетного дефицита.

Покрытие дефицита бюджета на сегодняшний день планируется за счет заимствований, что даст возможность не тратить средства фонда национального благосостояния (ФНБ) и обеспечить приемлемый уровень государственного долга. Данный подход видится объективным. Учитывая низкий размер российского госдолга, который составляет меньше 20% ВВП, даже если весь дефицит будет покрыт только займами, долговая нагрузка вырастет несущественно. Однако, дальнейшее падение цен на нефть и газ или появление новых санкций против экспорта РФ могут привести к крупным займам, что существенно увеличит государственный долг, что, в свою очередь, приведет к новым проблемам. Поэтому сегодня крайне необходимо также обратить внимание на налоговую систему, которая может обеспечить более эффективный сбор налогов и, следовательно, обеспечит покрытие части дефицита бюджета. В регионах действуют бюджетно-инвестиционные инструменты, а именно, инвестиционный налоговый вычет (ИНВ): для организаций приоритетных видов деятельности (производство и переработка мясной и молочной продукции), организаций-участников национального проекта «Производительность труда и

поддержка занятости», организаций, осуществляющих пожертвования государственным и муниципальным учреждениям культуры клубного типа [5].

На данный момент наблюдается слабая дифференциация финансовой поддержки регионов (таблица). Это приводит к тому, что в уровне социально-экономического развития отдельных регионов существует большой разрыв.

Интегральный рейтинг социально-экономического развития регионов [6]

Место	Регион	Интегральный рейтинг по итогам 2021 года (баллы)	Интегральный рейтинг по итогам 2020 года (баллы)	Место по итогам 2020 года
1	Москва	89,948	83,929	1
2	Санкт-Петербург	86,064	80,347	2
3	Республика Татарстан	77,616	69,263	5
4	Московская область	77,337	71,350	4
5	Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	76,468	74,782	3
6	Ямало-Ненецкий автономный округ	71,911	65,340	6
7	Свердловская область	69,225	62,167	7
8	Краснодарский край	67,102	58,291	10
9	Красноярский край	66,327	58,379	9
10	Ленинградская область	64,220	60,557	8
17	Ростовская область	58,336	54,407	14
30	Мурманская область	48,835	47,386	21
50	Пензенская область	37,632	33,478	51
70	Магаданская область	28,714	27,725	64
85	Республика Калмыкия	10,377	14,392	82

Данные таблицы показывают уровень разрыва между наиболее и наименее развитыми регионами. Очевидно, что требуется усиление дифференциации между бюджетными трансфертами. Регионы, в свою очередь, должны усиливать самофинансирование.

Таким образом, при формировании бюджета необходимо уделять внимание расчетам и обоснованиям предлагаемых параметров бюджетного правила, налоговых преференций, оценке рисков, возникающих в ходе реализации мероприятий, направленных на достижение национальных целей развития.

Библиографический список

1. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов (разработан Минэкономразвития России). URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi> (дата обращения 20.05.2023)
2. Прогноз долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 года. URL: <http://www.consultant.ru/cons> (дата обращения: 20.05.2023)

3. О прогнозе социально-экономического развития Российской Федерации на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов URL: <http://council.gov.ru/activity/documents/138956/> (дата обращения: 20.05.2023)

4. Хакимов Р. М., Нурутдинов А. А., Гилязова А. И. Социально-экономические основания реализации национальных целей развития России // Евразийский юридический журнал. 2022. № 4. С. 485–486.

5. Денисова И.П., Рукина С.Н. Налоговые инструменты, стимулирующие технологическую модернизацию // Современные проблемы экономики, права и бизнеса посткоронавирусного кризиса: сб. науч. трудов Междунар. науч.-практ. онлайн-конференции. М.: Знание-М, 2020. С.237–241.

6. Рейтинг социально-экономического положения регионов. URL: <https://ria.ru/20220516/ekonomika-1788413061.html> (дата обращения: 15.02.2023).

УДК 334.021

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЦЕССОВ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

М.М. Енгибарян, С.А. Гавриленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
leemar2115@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены основные причины диверсификации в Российской Федерации, описаны различные инструменты для диверсификации инвестиционных процессов. Представлена стратегия модернизации инвестиционных процессов. Отражены причины, которые затрудняют диверсификацию экономики в Российской Федерации.

Ключевые слова: диверсификация, инвестиции, инвестиционные процессы, инвестиционные риски, факторы.

DIVERSIFICATION OF INVESTMENT PROCESSES IN THE RUSSIA

M.M Engibaryan, S.A. Gavrilenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
leemar2115@gmail.com

Abstract. The main reasons for diversification in Russia are considered, various tools for diversification of investment processes are described. The strategy of modernization of investment processes is presented. The reasons that make it difficult to diversify the economy in the Russian Federation are reflected.

Key words: diversification, investments, investment processes, investment risks, factors.

Диверсификация инвестиционных процессов в России — это процесс распределения инвестиций по различным активам и рынкам для минимизации рисков и увеличения потенциальной доходности. Основные причины, по которым важна диверсификация инвестиций в России:

- диверсификация рисков. Российская экономика подвержена различным рискам, таким как политическая нестабильность, изменение налогового законодательства, колебания валютного курса и другие факторы. Диверсификация инвестиций позволяет снизить влияние этих рисков на портфель и уменьшить потери;

- разнообразие возможностей. Россия предлагает широкий спектр инвестиционных возможностей, включая акции, облигации, недвижимость, сырьевые товары и другие. Диверсификация позволяет распределить инвестиции между различными активами, чтобы защитить портфель в условиях различных экономических и политических ситуаций;

- увеличение потенциальной доходности. Диверсификация инвестиций позволяет получать доходы от различных активов и секторов экономики. В случае, если одна инвестиция не приносит ожидаемую прибыль, другие активы могут компенсировать потери и обеспечить рост портфеля;

- глобализация финансовых рынков. С развитием технологий и улучшением доступа к международным финансовым рынкам, инвесторы в России могут разнообразить свой портфель, вкладываясь в иностранные активы. Это позволяет снизить зависимость от внутренней экономики и быть на шаг впереди в случае неблагоприятных событий на российском рынке.

Одним из основных методов диверсификации является распределение инвестиций между различными классами активов, такими как акции, облигации, недвижимость и др. Разнообразие активов позволяет снизить зависимость от одного рынка или сектора, и, следовательно, уменьшить риск потери средств. Кроме того, инвесторы могут диверсифицировать свои инвестиции по географическим регионам, распределяя активы между различными странами и регионами. Это позволяет избежать потенциальных рисков, связанных с политическими, экономическими и валютными факторами в одной стране. Инвесторы также могут использовать диверсификацию по отраслям, чтобы сократить риск, связанный с конкретной отраслью экономики. Например, инвестиции в различные секторы, такие как энергетика, финансы, технологии и другие, помогут минимизировать потери в случае снижения доходности в одной отрасли.

В России доступны различные инструменты для диверсификации инвестиционных процессов. Например, инвесторы могут использовать биржевые фонды (ETF), которые отслеживают индексы различных рынков и классов активов. Доступны взаимные инвестиционные фонды (ПИФы), которые позволяют инвестировать в различные активы, управляемые профессиональными управляющими. Важно отметить, что диверсификация не гарантирует прибыль или защиту от потерь. Она лишь помогает распределить

риски и увеличить вероятность получения стабильной доходности в долгосрочной перспективе [1].

Однако перед диверсификацией инвестиционных процессов в России стоит обратить внимание на следующие факторы.

1. Политическая и экономическая стабильность страны. Нестабильность может повлиять на инвестиции в определенные сектора и отрасли.

2. Рыночные условия и тренды. Важно следить за динамикой рынка и анализировать тренды, чтобы принимать обоснованные инвестиционные решения.

3. Налоговая среда. Налоговые правила и ставки могут влиять на доходность инвестиций и стоимость диверсификации.

4. Профессиональные консультации. Перед диверсификацией инвестиционных процессов в России рекомендуется обратиться к профессиональным финансовым консультантам или управляющим активами, чтобы получить квалифицированную оценку рисков и возможностей.

Диверсификация инвестиционного процесса представляет собой стратегию распределения инвестиций между различными активами и инвестиционными инструментами, с целью уменьшения рисков и повышения потенциальной доходности.

В России инвестиционный процесс может быть диверсифицирован на несколько способов.

1. Разнообразные классы активов: инвесторы могут вкладывать свои средства в различные классы активов, такие как акции, облигации, сырьевые товары, недвижимость и прочие. Это помогает распределить инвестиции и снизить риски, связанные с колебаниями цен на определенные активы.

2. Различные секторы экономики: инвесторы также могут диверсифицировать свои инвестиции, вкладывая в различные секторы экономики, такие как финансы, энергетика, технологии, здравоохранение и др. Это позволяет смягчить риск, связанный с негативными тенденциями в одном секторе.

3. Разные регионы: инвесторы могут инвестировать в различные регионы России, чтобы снизить риски, связанные с конкретными местными событиями или проблемами. В России существуют различные регионы с развитыми отраслями, такими как Москва, Санкт-Петербург, Красноярск и т. д.

4. Различные инвестиционные инструменты: инвесторы также могут использовать различные типы инвестиционных инструментов, такие как фонды, паи и другие, чтобы распределить свои инвестиции и уменьшить риски.

5. Международные инвестиции: диверсификация может также включать инвестирование в зарубежные активы или компании. Это позволяет инвесторам уйти от зависимости от отдельного региона или страны и получить доступ к разным рынкам.

Важно отметить, что любая диверсификация должна основываться на анализе и понимании рисков и потенциальных доходов каждого актива или инструмента. Рекомендуется проконсультироваться с профессиональным

финансовым советником или инвестиционным менеджером, чтобы получить подробные советы и оценку инвестиционных возможностей в России.

Диверсификация необходима для улучшения условий предпринимательской деятельности. Однако улучшение условий ведения бизнеса является необходимым (хотя и далеко не единственным) требованием для диверсификации. Главный аргумент в пользу диверсификации российской экономики заключается в том, что чрезмерная зависимость от природных ресурсов — основной области российской специализации в настоящее время — нежелательна, поэтому диверсификация является необходимым промежуточным этапом, который позволит развивать новые производственные мощности и заложить основу для будущей специализации России в других областях. Эти области должны в первую очередь дополнять и, в конечном итоге, заменять природные ресурсы как основной источник роста российской экономики. Этот вывод основан на международном опыте, который показывает, что, хотя добыча природных ресурсов может дать первоначальный импульс развитию страны, она редко обеспечивает долгосрочный рост. Специализация в сырьевых секторах, как правило, не связана с созданием новых рабочих мест из-за высокой капиталоемкости производящих отраслей. Кроме того, запасов природных ресурсов в России может быть недостаточно для достижения и поддержания высокого уровня дохода на душу населения в долгосрочной перспективе. В будущем могут быть открыты новые месторождения, но они, вероятно, будут расположены в отдаленных районах с неблагоприятным климатом и высокими затратами на добычу полезных ископаемых и транспортировку.

На первый взгляд, структура производства в России кажется достаточно диверсифицированной. Однако структура экспорта, которая указывает на области, в которых продукция страны конкурентоспособна на международных рынках, и в некоторой степени предсказывает потенциал роста страны, предполагает обратное. Российский экспорт характеризуется высокой концентрацией сырья, и эта концентрация со временем увеличивается: сегодня доля нефти, газа и других полезных ископаемых в российском экспорте выше, чем 15 лет назад. Отчасти это связано с ростом мировых цен на сырьевые товары, но даже при постоянных ценах доля экспорта сырьевых товаров с годами не уменьшалась, а росла. В результате ассортимент экспортируемых товаров, в производстве которых Россия имеет сравнительные преимущества, в настоящее время ограничен. Кроме того, экспорт сосредоточен в областях сырьевого пространства, которые плохо связаны с точки зрения необходимых технологий и возможностей с потенциальными новыми экспортными товарами с более высокой долей добавленной стоимости. Это особенно затрудняет диверсификацию экономики и может служить аргументом в пользу более активной роли государства, указывает на необходимость принятия мер по созданию гораздо более широкой базы навыков, чтобы успешно преодолеть разрыв между имеющимися навыками и навыками, необходимыми для перехода к производству инновационной экспортной продукции (разрыв, очевидный из-за нехватки технических специалистов и менеджеров).

Региональный анализ показывает, что специализация растет и на уровне отдельных регионов. Однако диверсификация на уровне России в целом не обязательно требует диверсификации экономики в конкретных регионах. Напротив, огромное региональное разнообразие России могло бы быть использовано для достижения целей экономической диверсификации: отдельные регионы могли бы развивать свои собственные сравнительные преимущества и углублять свою специализацию, чтобы извлекать выгоду из создания экономических кластеров.

Успех диверсификации в России до настоящего времени был очень ограниченным, отчасти потому, что проведенные реформы не смогли реально устранить фундаментальные препятствия для создания и роста компаний частного сектора и их инновационной деятельности, государственные инновационные инициативы не смогли быстро устранить препятствия на пути развития бизнеса, инновации напрямую не связаны с непосредственными целями этих инициатив (а именно, финансирование высокотехнологичных проектов).

Для того чтобы стратегия модернизации России была успешной, ее необходимо скорректировать и расширить:

- скорректировать ориентацию государственной политики на прямую поддержку инновационной деятельности;

- в рамках государственной стратегии модернизации уделять больше внимания образованию и профессиональной подготовке;

- в тех областях, где государственное регулирование в настоящее время оказывает наиболее сильное влияние на создание и рост бизнеса, роль государства должна быть уменьшена или переориентирована (во всех областях, где возможны коррупция и другие формы злоупотребления служебным положением).

Нефть и газ занимают значительную и растущую долю российского экспорта: в настоящее время они составляют около двух третей от общего объема экспорта. В результате значительная часть капитала и рабочей силы в России связана с сырьевым сектором и связанными с ним секторами услуг. Это делает диверсификацию особенно сложной задачей, поскольку навыки и технологии, необходимые для несырьевого экспорта, сильно отличаются от навыков и технологий, задействованных в производстве российской продукции, которая в настоящее время экспортируется. На субнациональном уровне диверсификация экономики в целом может быть достигнута за счет использования потенциала региональных различий в специализации регионов в различных областях производства [2].

Диверсификация на национальном уровне не означает, что каждый регион России должен стремиться диверсифицировать свою экономику. Напротив, диверсификация на уровне национальной экономики в целом может включать более глубокую региональную специализацию, при которой отдельные регионы получают свои естественные сравнительные преимущества и извлекают выгоду из создания экономических кластеров. Для успеха стратегии диверсификации

российской национальной экономики многим регионам необходимо освоить новые области сравнительных преимуществ.

Библиографический список

1. Что такое диверсификация и для чего она нужна. URL: <https://www.calltouch.ru/blog/chto-takoe-diversifikatsiya/> (дата обращения: 05.07.2023).
2. Диверсификация в России: Потенциал региональных различий. URL: <https://www.ebrd.com/downloads/research/economics/publications/specials/diversifying-russia-russian.pdf> (дата обращения: 05.07.2023).

УДК 338.14

УПРАВЛЕНИЕ РИСКАМИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

М.М. Енгибарян, С.А. Гавриленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
leemar2115@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены основные виды инвестиционных рисков в Российской Федерации, представлены функции оценки рисков по факторам, шаги процесса управления рисками в текущих условиях.

Ключевые слова: риск, инвестиции, деятельность, управление рисками, неопределённость.

INVESTMENT RISK MANAGEMENT

M.M Engibaryan, S.A. Gavrilenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
leemar2115@gmail.com

Abstract. The main types of investment risks in the Russian Federation are considered, the functions of risk assessment by factors and the steps of the risk management process in the current conditions are presented.

Key words: risk, investment, activity, risk management, uncertainty.

Неопределенность и риск будущих экономических условий определяют эффективность инвестиционных проектов. Новые условия возникают под влиянием многих факторов, которые трудно предсказать и определить количественно. Это еще больше затрудняет определение направления и силы воздействия на конкретные элементы консолидированной информации об эффективности инвестиций. Одной из основных целей инвестиционных

проектов является максимизация стоимости компании и проекта, который будет реализован. Однако для достижения этой цели необходимо учитывать не только фактор времени, связанный со скоростью накопления капитала, но и риск, связанный с принятием решений и реализацией инвестиционного проекта.

Анализ рисков важен для эффективности инвестиционного проекта и повышения стоимости компании. Тщательный и своевременный инвестиционный анализ, учитывающий факторы неопределенности и риска, о которых организация должна заботиться, является ключевым фактором в стратегической деятельности. Необходимо учитывать, что полностью исключить риск невозможно, и это предположение следует учитывать при разработке инвестиционного проекта. Важно разработать методы предотвращения возможных рисков и минимизации их последствий путем анализа и определения показателей эффективности инвестиционного проекта.

Риск — это деятельность физического лица или юридического лица в ситуации неопределенности в отношении вероятного результата. Когда лицо, принимающее решения, или административный аппарат, без твердой уверенности однозначно предполагают, выиграет он или проиграет, выбор конкретного решения из нескольких подходящих вариантов неизбежен.

Одним из видов риска является инфляционный риск. Этот риск может привести к амортизации фактической чистой стоимости компании и созданию отдельного финансового фонда, такого как амортизационный фонд. Инвестиционный риск относится к возможности непредвиденных финансовых потерь во время инвестиционной деятельности. Существует два основных типа инвестиционных рисков — риск фактических инвестиций (нарушение сроков, низкое качество, несоответствие проектной документации) и риск прогнозных инвестиций (нарушение сроков, низкое качество, несоответствие проектной документации, превышающее сметный финансовый бюджет инвестиционного проекта) [1].

Портфельный риск заключается в том, что портфель ценных бумаг типичных инвестиционных компаний и трастовых компаний недостаточно диверсифицирован. Это включает в себя вероятность потери части предполагаемой прибыли по определенным типам ценных бумаг. Зависит от колебаний обменного курса на рынке ценных бумаг.

Выявление, диагностика и систематизация конкретного риска достаточно важны, но конечный экономический эффект зависит от степени минимизации его негативного воздействия на инвестиционный проект. Для этого необходимо проанализировать каждый риск с точки зрения его причин, разработать меры, позволяющие избежать вероятности риска и минимизировать последствия риска. Результатом этого анализа будет разработка рекомендаций, которые будут состоять из следующих:

- перечень конкретных выявленных рисков инвестиционного проекта и причин, их порождающих;
- определение приблизительной стоимости финансового ущерба, причиненного в результате какого-либо события;

— меры по минимизации ущерба.

Такие термины, как неопределенность и риск, часто необоснованно соотносятся, хотя данные понятия имеют различные содержания:

— неопределенность — это неполная и неточная информация о динамике денежных поступлений и платежей в течение расчетного периода;

— риск — это деятельность в ситуации неопределенности в отношении вероятного результата.

Вероятностный и интервальный методы используются для учета неопределенности. Вероятностные методы лучше всего использовать, когда есть возможность надежно оценить потенциальное (окончательное) количество сценариев изменений и вероятность их возникновения [2].

При отсутствии необходимой информации о вероятности наступления того или иного сценария динамики денежных потоков в течение расчетного периода применяется интервальный метод учета фактора неопределенности:

$$\mathcal{E}_{\text{ож}} = \lambda \times \mathcal{E}_{\text{max}} + (1 - \lambda) \times \mathcal{E}_{\text{min}},$$

где $\mathcal{E}_{\text{max}}$, $\mathcal{E}_{\text{min}}$ - наибольший и наименьший интегральный эффект по рассмотренным сценариям;

λ - норматив учета неопределенности эффекта.

Идентификация рисков заключается в определении состава и содержания потенциальных рисков. Классификация рисков служит общей основой для определения рисков, связанных с конкретным объектом инвестиций, и предоставляет информацию о структуре рисков. Затем структура риска и резервирование на случай риска распределяются по отдельным инвестициям, затем по группам активов и, наконец, по инвестициям в целом. Классификация инвестиционных рисков:

а) по стадиям реализации проекта;

б) с точки зрения оценки инвестиционного климата:

— экономический (учитывает тенденции экономического развития региона);

— политический (учитывает уровень политической стабильности);

— социальный (учитывает уровень социальной напряженности);

— экологический (учитывает степень загрязнения окружающей среды);

— криминальный (учитывает уровень преступности в регионе);

в) по возможности диверсификации.

Диверсифицируемые риски — деловой риск, который связан с функционированием фирмы-инициатора проекта и зависит от изменений спроса на ее продукцию, динамики производственных затрат, физического и морального старения используемого оборудования; риск ликвидности — возникает в случае невозможности реализации какого-либо актива по рыночной цене; риск непогашения долга.

Недиверсифицируемые (незастрахованные) риски, которые также часто называют систематическими, возникают по причинам, не зависящим от

получателя инвестиций. Именно за этот тип риска инвестор обычно требует дополнительной компенсации, увеличивая свою доходность.

Одной из основных проблем при расчете инвестиций является сравнение платежей в разное время. Одинаковый объем доходов или расходов в разное время является экономически неравномерным. Деньги имеют временную ценность, то есть рубль, полученный сегодня, стоит больше, чем рубль, полученный завтра. Временная стоимость денег является важным аспектом принятия решений в финансовой практике и при оценке инвестиций. Временная оценка денежных потоков основана на использовании шести функций сложного процента, или шести функций денежной единицы [3].

Оценка рисков включает определение источников и массивов информации, включая статистические и операционные данные, экспертные оценки и прогнозы, оценки и т. д. Информацию, необходимую для управления рисками, можно разделить на следующие блоки: информация об участниках инвестиционной деятельности, информация о текущей рыночной ситуации и тенденциях, информация об ожидаемых событиях, которые могут оказать существенное влияние на рынок, информация об изменениях в нормативно-правовой базе, влияющих на инвестиционную деятельность, информация об условиях инвестиционной деятельности [2].

Основными источниками информации являются: отчеты органов государственной статистики, отчеты финансовых, специализированные базы данных, системы мониторинга финансового рынка, аналитические материалы банковских органов, информационные системы бирж и внебиржевых платформ, экспертные оценки и прогнозы.

Следующей частью процесса управления рисками является определение критериев и методов анализа рисков. С этой целью для каждого объекта инвестиций целесообразно разработать набор показателей по ранее выявленным позициям позиции риска и определить критические и оптимальные значения для каждого показателя и его комплекса [3].

Поскольку инвестиционный риск характеризует вероятность того, что ожидаемая доходность не будет достигнута, его уровень измеряется как отклонение ожидаемой доходности от средней или оценочной стоимости инвестиций. Для расчета вероятности ожидаемой рентабельности можно использовать как статистические данные, так и мнения экспертов.

Традиционно статистическая оценка инвестиционных рисков осуществляется двумя методами [4]:

- методом вероятностного распределения;
- методом оценки по коэффициенту β .

Измерение инвестиционных рисков на основе распределения вероятностей является результатом рассмотрения ожидаемой доходности инвестиций как случайной величины и наличия распределения вероятностей их возможных значений. Соответственно, риск оценивается на основе следующих показателей:

- математическое ожидание доходности;
- дисперсия доходности;

- среднеквадратическое отклонение доходности;
- коэффициент вариации.

При тех же значениях ожидаемого уровня дохода инвестиции, характеризующиеся меньшим стандартным отклонением, которое указывает на колеблющуюся вероятность получения ожидаемого дохода (изменение нормы прибыли), являются более надежными.

При различии значений средней доходности сравниваемых объектов инвестиций невозможно выбрать направление инвестиций на основе значений вариации, поэтому в этих случаях инвестиционное решение принимается на основе коэффициента вариации, который оценивает риск в соответствии с величиной рентабельности. Предпочтение отдается тем инвестиционным проектам, в которых значение коэффициента вариации ниже, что указывает на лучшее соотношение дохода и риска [5].

Наибольшего внимания заслуживает подход, предполагающий ранжирование отдельных рисков по степени приоритетности и определение весовых коэффициентов k в соответствии со значимостью этих рисков. Так, максимальное значение весового коэффициента k_1 присваивается рискам, имеющим в сложившейся ситуации первостепенное значение, минимальное k_n — рискам последнего ранга; риски с равной значимостью получают одинаковые весовые коэффициенты. Определяется также значение соотношения между весовыми коэффициентами первого и последнего рангов ($q = k_1/k_n$). В качестве способа взвешивания используется расчет средней арифметической или средней геометрической.

$$s = k_n (q - 1) / (n - 1) \quad (1)$$

Весовой коэффициент отдельного риска с рангом t составляет

$$k_m = k_n + (n - m) s \quad (2)$$

Отсюда:

$$k_m = k_n + (n - m) k_n (q - 1) / (n - 1) = k_n [1 + (n - m) (q - 1) / (n - 1)] \quad (3)$$

Если простые риски не ранжируют по степени приоритетности, то они, соответственно, имеют равные весовые коэффициенты ($1/n$).

С целью контроля за достоверностью результатов оценки рисков при использовании весовых коэффициентов в соответствии со степенью приоритетности, можно исчислить общий риск объекта инвестирования, применяя весовые коэффициенты, найденные посредством случайного распределения. В качестве значений весовых коэффициентов можно использовать, в частности, среднюю величину ($1/n$) и величину среднеквадратического отклонения, рассчитанного исходя из возможного значения коэффициента вариации (B_p/n).

Следующим шагом в процессе управления рисками является разработка системы страхования рисками. Обычными методами страхования рисков являются диверсификация рисков, создание специальных резервов для использования при исполнении рисков, полная или частичная передача рисков специализированным финансовым учреждениям, страховым компаниям, система фьючерсных контрактов и биржевых сделок, предоставление гарантий и включение защитных положений в заключенные контракты.

Следующий этап управления рисками предполагает проведение мониторинга рисков с целью осуществления необходимой корректировки принятых решений. Важным принципом проведения мониторинга является сопоставимость результатов, для обеспечения которой необходимо применять единую методику и использовать ее через равные интервалы времени.

Эффективность мониторинга во многом зависит от качества построения системы индикаторов риска, степени ее репрезентативности и чувствительности к неблагоприятным изменениям в рассматриваемом объекте инвестиций.

Заключительным этапом процесса управления рисками является ретроспективный анализ результатов их корректировки. Этот анализ вполне логичен, поскольку позволяет сравнить ожидаемые и достигнутые результаты корректировки риска, учесть накопленный опыт с целью оптимизации процесса корректировки риска в будущем. Использование этих методов для анализа и регулирования инвестиционных рисков требует накопления обширных массивов данных, возможностей их обработки, всесторонних теоретических и практических знаний, высокого уровня квалификации экспертов-аналитиков, их способности конструктивно мыслить и давать перспективные оценки.

В целом можно назвать процесс управления рисками очень сложным, трудоемким и дорогостоящим. Однако, как показывает опыт, недостаточное внимание к процедурам регулирования рисков ставит под угрозу не только возможность максимизации прибыли, но и финансовую стабильность объектов инвестирования, поэтому управление рисками необходимо.

Библиографический список

1. Бочаров В.В. Инвестиционный менеджмент. – СПб: Питер, 2002.
2. Марголин А.М., Быстряков А.Я. Экономическая оценка инвестиций: Учебник. М.: «ТАНДЕМ», Издательство «ЭКМОС», 2001.
3. Решецкий В.И. Экономический анализ и расчет инвестиционных проектов: Учеб. пособие. Калининград: ФГУИПП «Янтарный сказ», 2001.
4. Бузова И.А., Маховникова Г.А., Терехова В.В. Коммерческая оценка инвестиций / под ред. Есипова В.Е. СПб.: Питер, 2003
5. Сироткин С.А., Кельчевская Н.Р. Экономическая оценка инвестиционных проектов М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. 287с.

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В.А. Зорин, Т.Н. Тухканен
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ttn152@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены такие категории в управлении персоналом, как мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Представлен перечень элементов системы материального стимулирования, включая перспективы карьеры. Определены требования работников и работодателя к системе материального стимулирования, а также основные задачи по мотивации персонала.

Ключевые слова: цели, задачи, методы, мотивы, стимулы, требования, материальное стимулирование.

MOTIVATION OF LABOR ACTIVITY OF PERSONNEL AS A MANAGEMENT FUNCTION OF A MODERN ORGANIZATION

V.A. Zorin, T. N. Tukhkanen
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ttn152@gmail.com

Abstract. The article considers such categories in personnel management as motivation and stimulation of labor activity. The list of elements of the financial incentive system, including career prospects, is presented. The requirements of employees and the employer to the system of financial incentives, as well as the main tasks for staff motivation are determined.

Key words: goals, objectives, methods, motives, incentives, requirements, financial incentives.

Мотивация трудовой деятельности персонала является основным средством обеспечения эффективного использования имеющихся трудовых ресурсов. Основной целью процесса мотивации является достижение максимальной отдачи от использования существующего трудового и профессионального потенциала, а это, в свою очередь, позволяет повысить общую производительность и прибыльность организации [1].

Управление мотивацией трудовой деятельности персонала является одним из самых сложных аспектов управления организацией. В настоящее время понятие мотивации остается расплывчатым не только среди практикующих менеджеров, но и среди теоретиков менеджмента, несмотря на то, что мотивация

как направление теории менеджмента развивается уже давно и подтверждается обширными исследованиями как за рубежом, так и в России.

Вопросы мотивации трудовой деятельности персонала в классической их постановке нашли отражение в трудах как зарубежных, так и отечественных ученых. Среди зарубежных авторов следует отметить работы Маслоу А., Альферфера К., Макклеланда Д., Герцберга Ф., Локка Дж., Врума В., МакГрегора Д., Мескона М.Х., Альберта М., Хедоури Ф., Брэддика У., Энкельмана Н. и других. В составе отечественных ученых следует отметить труды Леонтьева А.Н., Дубинштейна С.Л., Бурыхина Б.С., Дворецкой Г.В., Дорина А.В., Муского М.И., Здравомыслова А.Г., Генкина Б.М., Егоршина А.П., Кибанова А.Я., Грачева М.А., Уткина Е.А. Вопросам мотивации труда в торговой сфере посвящены труды таких ученых, как Владимиров Л.П., Вейлужских Е.Н., Карелюк З.А., Некрасов Е.Н., Павловская Н.А., Томская Т.А., Смирнова А.М., Соломатин А.Н., и других.

Изучив такие понятия, как мотивация и стимулирование работников, можно сделать вывод, что мотив — это внутренняя движущая сила, связанная с удовлетворением потребностей индивида, например, желание занимать высокое положение, желание быть финансово обеспеченным и т.д. Стимул — это более узкое понятие, чем мотив, подразумевающее материальную заинтересованность субъекта индивидуума в результатах своей работы, например, заработная плата, медицинская страховка, оплата сотовой связи, предоставление бесплатного питания, компенсация командировочных расходов и т.д.

Прежде чем говорить об управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала, необходимо определить цели этих процессов. При этом обязательно столкнемся с интересами сторон — работодателя и работника. Для работодателя целью управления мотивацией и стимулированием работников является экономическая эффективность организации, достижение определенных результатов, главным образом финансовых. Для сотрудника целью мотивации и стимулирования является достижение определенных социальных и значимых для него выгод. Экономическая эффективность организации определяется количеством и качеством рабочей силы, которую сотрудники организации согласны предоставить или потратить, что возможно при наличии социальных льгот и, следовательно, определенного уровня социальной эффективности. Социальная эффективность может быть достигнута, когда организация находится в стабильном экономическом положении и получает прибыль, которая позволяет ей решать социальные проблемы, удовлетворять интересы и ожидания сотрудников.

По мнению авторов, материальное стимулирование трудовой деятельности персонала не должно ограничиваться только заработной платой и системой социальных льгот и компенсаций (бенефитов). При совершенствовании системы материального стимулирования труда персонала организаций в качестве важного элемента должна быть использована перспектива профессиональной карьеры и профессионального роста, которая относится к функции управления человеческим капиталом. Такая точка зрения, по нашему мнению,

обосновывается тем фактом, что профессиональный и карьерный рост непосредственно связан с ростом суммы материального стимулирования труда и достаточно часто является действенным стимулом для работника. В этой связи необходимо расширить перечень элементов системы материального стимулирования, включив в их число и перспективы карьеры (рис. 1).



Рис. 1. Элементы системы материального стимулирования труда персонала (составлено авторами)

Таким образом, при формировании системы материального стимулирования трудовой деятельности персонала необходимо учитывать также фактор перспективы карьеры, который, по нашему мнению, можно также отнести к материальному стимулированию, имеющему долгосрочный или стратегический характер.

Карьера — это будущая ценность для работников, стимулирующая их оставаться в данной организации (это нужное вознаграждение, которое они могут получить, и нужные функции, которые они будут выполнять в будущем). Карьера как элемент материального стимулирования дает возможность обучаться и расти по службе и, соответственно, повышать свои материальные доходы. В настоящее время, при выборе работы, особенно в начале своей профессиональной деятельности, работник рассматривает различные варианты не только с позиции предлагаемого размера заработной платы, но и дальнейшего карьерного роста.

Важнейшим условием эффективности системы материального стимулирования является учет требований, позволяющих сбалансировать интересы работников и работодателей (рис. 2).



Рис. 2. Требования работников и работодателя к системе материального стимулирования (составлено авторами)

С точки зрения работника, основным требованием к организации материального стимулирования труда является объективность. В соответствии с этим требованием размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов труда, что повысит его заинтересованность.

Предсказуемость означает, что работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, что позволит обеспечить заинтересованность работника в достижении трудовых результатов.

Адекватность системы материального стимулирования определяет, что вознаграждение должно соответствовать трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего коллектива, его опыту и уровню квалификации.

Своевременность определяет необходимость того, что вознаграждение должно следовать за достижением результата как можно быстрее.

Значимость характеризует тот факт, что вознаграждение должно для работника иметь существующую важность. Таким образом, работник будет заинтересован в достижении требуемого трудового результата.

Справедливость характеризуется тем, что механизм определения вознаграждения должен быть понятен каждому сотруднику организации и отвечать критериям справедливости.

Следовательно, при взаимном соблюдении требований к системе материального стимулирования, как со стороны работодателя, так и работника мотивационная функция становится эффективной.

Изменения в содержании труда, повышение уровня образования,

квалификации, социальные и другие ожидания работников повышают важность мотивации как функции управления и в тоже время усложняют содержание этого вида управленческой деятельности. В настоящее время для эффективного функционирования организации требуются квалифицированные, инициативные и ответственные работники, высокоорганизованные личности, стремящиеся к трудовой и личной самореализации. В современных условиях трудно мотивировать персонал только с помощью существующих традиционных форм материального и нематериального стимулирования. Только те работники, которые понимают смысл своей деятельности и стремятся к достижению как своих личных целей, так и целей всей организации, могут рассчитывать на получение высоких результатов. Формирование таких работников является задачей мотивационного менеджмента [2].

Современная система мотивации должна быть конкурентоспособной по отношению к той категории работников, которая требуется организации. Зная структуру трудовой мотивации сотрудников, можно более точно спрогнозировать, какие формы стимулирования будут наиболее эффективны для той или иной категории персонала в организации. С целью управления необходимо решить основные задачи мотивации трудовой деятельности персонала.

1. Привлечение персонала в организацию. Организации конкурируют друг с другом на рынке труда за привлечение трудовых ресурсов, необходимых им для достижения стратегических целей. В этом смысле система мотивации труда должна быть конкурентоспособной по отношению к той категории работников, которая требуется организации.

2. Удержание сотрудников в организации и обеспечение их лояльности. Когда вознаграждение организации не соответствует тому, что может предложить рынок, сотрудники могут начать увольняться. Чтобы избежать потерь из сотрудников, на профессиональное обучение и развитие которых организация потратила определенные средства и которые являются ценным ресурсом, менеджеры должны обеспечить конкурентоспособность системы мотивации. Следует отметить, что одним из основных факторов, влияющих на удержание сотрудников в организации, является удовлетворенность работой.

Факторами, определяющими удовлетворенность работой, являются:

- содержание работы;
- профессия;
- оплата труда;
- возможности карьерного роста;
- лидерство (способность лидера оказывать как техническую, так и моральную поддержку; хорошие личные отношения с руководителем);
- коллеги (степень технической грамотности коллег и уровень их социальной поддержки);
- условия труда.

Очевидно, что дефицит одних (или нескольких) факторов может быть частично компенсирован другими.

3. Стимулирование эффективности труда. Набирая и удерживая потенциально сильных сотрудников, руководитель должен позаботиться о повышении результативности их деятельности. Говоря об эффективности сотрудников, нельзя забывать, что, контролируя ежедневное выполнение возложенных на сотрудника обязанностей, необходимо учитывать его вклад в достижение целей организации. С помощью системы управления, основанной на целях, можно связать цели организации и задачи, которые ставятся перед сотрудником. При этом поощрять, прежде всего, правильные действия сотрудника, направленные на достижение целей организации и соответствие требованиям к качеству.

4. Контроль над затратами на рабочую силу. Хорошо продуманная система стимулирования позволяет организации контролировать затраты на рабочую силу и эффективно управлять ими, обеспечивая при этом наличие нужных работников.

5. Административная эффективность и простота. Система мотивации должна быть хорошо понятна каждому сотруднику и проста в администрировании, не требовать значительных материальных и трудовых ресурсов для обеспечения ее бесперебойного функционирования [3].

Таким образом, руководители должны осознавать необходимость постоянного поощрения персонала к работе в своей организации, использовать различные методы мотивации труда, сочетая материальные и нематериальные вознаграждения. Однако нельзя забывать, что работники современных организаций, обычно более образованны и обеспечены, их потребности выше по сравнению с прошлым, мотивы их трудовой деятельности высоки и на них сложнее повлиять. Эффективность мотивации, как и другие проблемы в менеджменте, всегда связана с конкретной ситуацией, поэтому единого механизма эффективной мотивации сотрудников к труду не имеется.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Управление персоналом: теория и практика. М.: ИНФРА-М, 2012. 638 с.
2. Clipa AM, Clipa CI, Danileț M, Andrei AG (2019) Enhancing sustainable employment relationships: an empirical investigation of the influence of trust in employer and subjective value in employment contract negotiations. Sustainability 11: 4995.
3. Тухканен Т.Н. Принципы мотивации персонала на коммерческом предприятии // Экономика и предпринимательство. № 9–1. 2017. С. 989–994.

**ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ
ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА
РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ ОТРАСЛИ
В РЕГИОНЕ С ОСОБЫМ СТАТУСОМ**

А.С. Иванников

Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова
г. Луганск, Российская Федерация
imperiya.a.2015@mail.ru

Аннотация. В статье на основе научно-теоретического анализа публикаций по проблеме регулирования сельскохозяйственной отрасли экономики сформулированы принципы формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом.

Ключевые слова: регион с особым статусом, принципы формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли.

**PRINCIPLES OF FORMATION
ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM
DEVELOPMENT OF THE AGRICULTURAL SECTOR
IN A REGION WITH A SPECIAL STATUS**

A.S. Ivannikov

Lugansk State Agrarian University named after K.E. Voroshilov
Lugansk, Russian Federation
imperiya.a.2015@mail.ru

Abstract. In the article, based on the scientific and theoretical analysis of publications on the problem of regulation of the agricultural sector of the economy, the principles of the formation of an organizational and economic mechanism for the development of the agricultural sector in a region with a special status are formulated.

Key words: a region with a special status, principles of formation of the organizational and economic mechanism for the development of the agricultural sector.

Сельскохозяйственная отрасль в особых региональных условиях, с одной стороны, является важнейшей составляющей экономического статуса территории, с другой, как правило, не признается полноценным участником межотраслевой конкуренции в этом регионе в силу ряда организационно-экономических причин, отражающих важнейшие отраслевые противоречия: традиционно низкие доходы сельского хозяйства и высокая зависимость практически всех показателей отрасли от природно-климатических условий; сезонный, циклический характер производства как интеграция рисков получения

стабильных доходов и значительный разрыв во времени между произведенными затратами и конечной реализацией продукции; региональная ограниченность рынка сбыта, неконкурентоспособность отдельных составляющих сельскохозяйственной отрасли в особых условиях и необходимость вложения в развитие аграрного комплекса значительных ресурсов (финансовых, научно-производственных, кадровых и т.д.). Эти противоречия очевидны в условиях региона с особым статусом, а потребность преодоления или хотя бы ослабления их влияния актуализирует необходимость научно-теоретических исследований комплекса организационно-экономических основ развития сельскохозяйственной отрасли, объективно порожденных особым статусом. Поскольку ведущую функцию в создании, внедрении и регулировании организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в экономике любого региона выполняет государство, то в гипотезе научного исследования предполагаем, что современный организационно-экономический механизм развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, инновационные методики и аргументированные стратегии будут способствовать эффективности сельхозпредприятий Луганской народной республики.

Фундаментальные исследования факторов и условий формирования организационно-экономического механизма размещения сельскохозяйственного производства России в условиях глобализации экономики ведутся учеными Всероссийского института аграрных проблем и информатики им. А.А. Никонова под руководством доктора экономических наук И.А. Романенко. Анализ механизмов эффективного и устойчивого развития агропродовольственных систем позволил И.А. Романенко и Евдокимовой Н.Е. прийти к выводу, что начиная с 20-х гг. прошлого столетия «изучение размещения производительных сил осуществлялось под сильным воздействием государства: с одной стороны, обеспечивались возможности научного обоснования размещения производительных сил в масштабе всего народного хозяйства, с другой – подчинение требованиям централизованной административно-командной системы порождало много трудностей в полирегиональной и многоконфессиональной стране для комплексного развития территорий» [1].

Государственное регулирование сельскохозяйственной отрасли экономики исследовали в начале XX в. Базаров В.А., Витте С.Ю., Чаянов А.В. и др.; современные взгляды на проблему государственной поддержки аграрной сферы экономики представлены в работах российских ученых Алтухова А.И., Барсова А.А., Беспехотного Г.В., Киселева С.В., Коваленко Е.Г., Нечаева В.И., Овчинникова О.Г., Семина А.Н., Серкова А.Ф., Туган-Барановского М.И., Федоренко В.Ф., Югая А.М. и др.; особенности государственной поддержки сельского хозяйства в развитых зарубежных странах описали Боровских Н.В., Илларионов А.Н., Капелюшников В.И., Папцов А.Г. и др. В целом ученые указывали, что особенности конкретного региона (страны, края, области и т. д.) определяют компоненты организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли, условия и принципы его внедрения.

Сегодняшние реалии развития стран и государств в мире ознаменованы явлениями, обозначенными дефиницией «особый статус». Так, Полшков Ю.Н. докторскую диссертацию «Управление инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом» (2016) посвятил проблемам Донецкой Народной Республики. По его мнению, с начала 90-х гг. XX ст. широкое распространение получил новый термин «непризнанные» (самопровозглашённые) государства, которые не могут определяться ни понятием «регион» как часть некоторой страны, ни понятием «государства», поскольку не обладают государственным суверенитетом в международно-правовом смысле. Это Приднестровская Молдавская Республика (ПМР), Нагорно-Карабахская Республика (НКР), Республика Абхазия (РА), Республика Южная Осетия (РЮО), Донецкая Народная Республика (ДНР), Луганская Народная Республика (ЛНР). Ученый считает, что непризнанные государства могут рассматриваться в качестве регионов с особым статусом. При этом под «особым статусом» он понимает институциональные особенности правового положения таких территорий: формально являясь частью признанного государства, де-факто они вышли за рамки его правового поля. В то же время, утверждает Полшков Ю.Н., такие регионы обладают всеми возможностями для самостоятельного социально-экономического развития. По мнению ученого, для исследования экономик таких государственных образований необходим адаптивный подход, учитывающий особенности их статуса и позволяющий формировать модели и механизмы управления инвестиционно-инновационным развитием данной территории [2].

Значимый вклад в экономические исследования сельского хозяйства особых регионов сделан Таймасхановым Х.Э. (2011), который, изучив государственную поддержку как механизм обеспечения устойчивого развития агропромышленного комплекса (АПК) депрессивного региона, разработал теоретические положения, методологические подходы, методические и практические рекомендации по совершенствованию государственной поддержки устойчивого развития АПК депрессивных регионов Северо-Кавказского федерального округа. Депрессивный регион, по его мнению, это в прошлом относительно благополучная территория, как правило, с высоким промышленно-производственным и агропромышленным потенциалами и достаточно развитой инфраструктурой (в том числе социальной).

Ученые Иванов С., Паршуков Д., Ходос Д. исследовали институциональные особенности формирования организационно-экономического механизма развития сельского хозяйства региона. Брытков М.А. разработал организационно-экономические основы развития форм хозяйствования в АПК (на материалах сельхозпредприятий Северо-Восточного региона). Объектом исследования Алемсетовой Г.К. стали организационно-экономические основы функционирования сельскохозяйственных производственных кооперативов в регионе (на примере Республики Дагестан).

Баранова И. в работе «Организационно-экономические отношения участников агропромышленного комплекса региона» (2014) выделила виды

отношений между участниками агропродовольственного рынка, среди которых направлены на формирование спроса и предложения, удовлетворение спроса и предложения. Также она считает, что для организации агропродовольственного рынка необходимы определённые принципы, правильная организация рынка, регламентирование отношений между участниками рынка посредством товара и его потребительских свойств, социальная ориентация рынка [3]. Селезнев А. в диссертационном исследовании «Организационно-экономические основы развития сельского хозяйства районов Крайнего Севера» (2000) утверждает, что сельское хозяйство занимает исключительное место в жизни любого общества, ибо именно здесь производится подавляющая масса продуктов питания, наличие которых является самым первым условием жизни человека. Также современное сельскохозяйственное производство невозможно представить обособленным, изолированным, развивающимся и функционирующим вне государственной экономики, поскольку оно базируется на межотраслевой производственной интеграции [4]. Шепелин А. в работе «Организационно-экономические аспекты развития АПК на основе инновационных проектов (на материалах Ростовской области)» анализирует состояние АПК Ростовской области на основании оценки инновационного потенциала региона, определяет факторы инновационной активности участников инновационного процесса, предлагает усовершенствованные методы управления и экономические мероприятия, повышающие эффективность инвестиционных вложений в разработку и освоение инновационных проектов в отраслях АПК региона [5].

Принимая в целом точку зрения большинства исследователей заявленной проблемы, считаем, что современной экономической наукой действительно достаточно глубоко изучены различные особенности сельского хозяйства в региональном аспекте. Но выборочный анализ соответствующих научных источников показал, что проблема формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом ранее целостно не рассматривалась.

Цель статьи предусматривает изучение научно-теоретических подходов к определению принципов формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом.

Мы исходим из того, что развитие всего комплекса производительных сил сельского хозяйства является относительно статичной сферой, которая достаточно медленно приспосабливается к изменяющимся экономическим и технологическим условиям, возникшим в регионе с особым статусом. Это приводит к необходимости постоянного регулирования государством развития сельского хозяйства в целом, что и обуславливает актуальность определения принципов организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом.

Регион, как известно, многозначное слово, обозначающее различные сущности в разных отраслях, и даже в пределах одной отрасли может трактоваться по-разному. Исследования понятия «регион» как феномена

(явления) ведутся учеными практически всех наук: философии, социологии, геополитики, лингвистики, географии, естествознания, медицины, строительства и т.д. и, безусловно, экономики. Нередки научные разработки, предметом исследования в которых определен депрессивный регион, регион с особым статусом, особый экономический регион, регион с особенностями природно-экономического развития и т.д. Часто словосочетание «особый статус» ассоциировано с целым комплексом особенностей того или иного региона (природных, социокультурных, геополитических, экономических и пр.). Тем не менее, редко встречаются научные комментарии экономистов по поводу изменения геополитической карты мира, в частности Европы, которые на рубеже XX-XXI ст. стали первопричиной появления новых оттенков в значении явления «особый статус», что позволяет нам уточнить и дополнить признаки региона с особым статусом таким образом: в том числе, и с последствиями локальных военных действий или текущими военными действиями. Уточнение аргументируется наличием более 40 непризнанных или частично признанных государств, образовавшихся в мировом пространстве с пометкой «особого статуса», в том числе и Луганская народная республика (ЛНР).

Особенность ЛНР – как региона с особым статусом – состоит в том, что на ее территории очевидны последствия локальных военных действий и продолжаются текущие военные действия. Эта реальность существенно влияет на экономику молодого государства в целом, а также актуализирует потребность разработки принципов, компонентов и методик внедрения организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом.

Новиков В.М. в диссертационном исследовании на соискание ученой степени доктора экономических наук «Организационно-экономический механизм инновационного развития сельского хозяйства» (2013) определяет организационно-экономический механизм развития инновационных процессов в сельском хозяйстве как совокупность форм, методов, стимулов, инструментов и рычагов осуществления инновационной деятельности, обеспечивающих научно-технический прогресс в экономике страны. По его мнению, в организационно-экономическом механизме следует выделить организационный блок (планирование и организация научно-исследовательской деятельности, развитие предпринимательства в научно-технической сфере, организация пропаганды распространения инноваций, их передача в производство) и экономический блок (финансирование и кредитование, налогообложение и страхование организаций, создающих и осваивающих инновации; стимулирование инновационного процесса; ценообразование на научно-техническую продукцию – завершенные НИОКР, инновации и инновационные проекты, государственная поддержка инновационной деятельности) [6]. Считаем этот вывод актуальным для сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, ведь вновь разрабатываемый и внедряемый организационно-экономический механизм развития сельскохозяйственной отрасли, по сути, является инновационным (такого прежде не было). Полшков Ю.Н. считает, что непризнанный статус

региона ставит его за рамки экономических отношений между странами, значительно затрудняя экономическое развитие [2], т. е. очевидна проблема внешнеэкономической реализации сельскохозяйственной отрасли республики. Полностью разделяя эту точку зрения, делаем акцент на важности такого принципа формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, как *учет особенностей развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом и порожденных этим статусом рисков*.

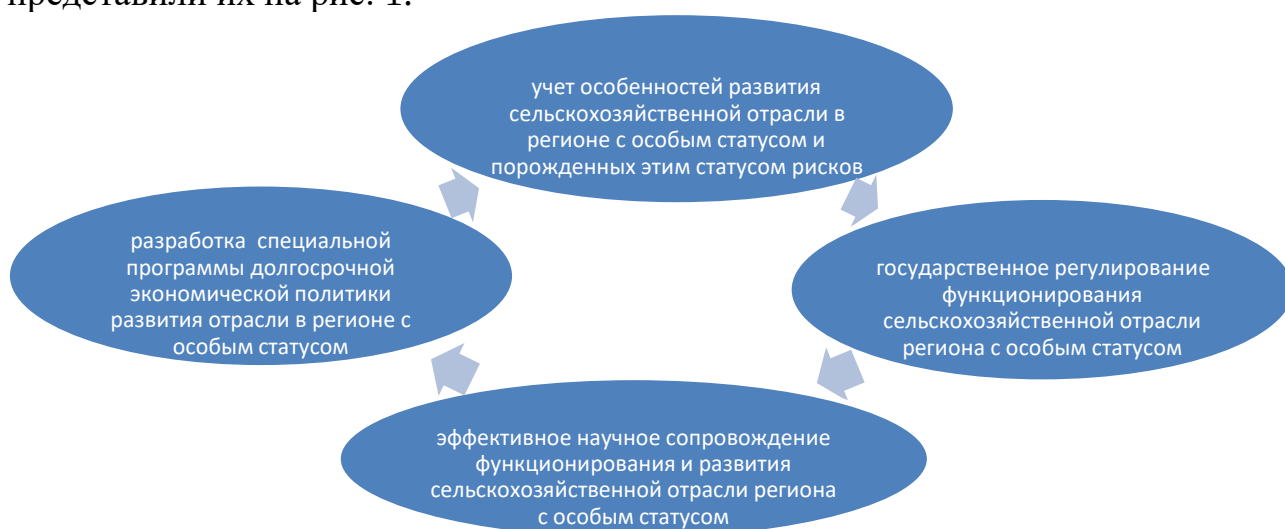
Известно, что современную сельскохозяйственную отрасль составляют такие подотрасли, как производство сельскохозяйственной продукции, переработка сельскохозяйственной продукции, хранение сырья и продуктов его переработки, торговля сельскохозяйственным сырьем и продуктами его переработки, производственный агросервис, социальный агросервис. В ракурсе предложенной трактовки сущности региона с особым статусом, функционирование всех этих подотраслей также имеет свою специфику, связанную с невозможность равномерного и целесообразного (как в мирное время) планирования их развития, эффективного территориального распределения, полноценного ресурсного обеспечения (электричество, вода, человеческие ресурсы и т. д.). В связи с этим, важным принципом считаем *государственное регулирование функционирования сельскохозяйственной отрасли региона с особым статусом*.

Обозначенные позиции предусматривают, что инновационная государственная политика развития сельскохозяйственной отрасли региона с особым статусом должна быть направлена и на перспективу мирного времени, ведь будущее республики предполагает как повышение эффективности использования ресурсного потенциала всего региона, так и развитие инфраструктуры сельскохозяйственной отрасли с целью повышения уровня жизни жителей региона. Цель такой политики сформулировал академик РАН Д.С. Львов в работе «Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики)» (1999): необходимо «заменить хаотичную поддержку отдельных, технологически и экономически не связанных между собой предприятий научно обоснованной системной деятельностью, осуществляемой совместно с производителями, а также финансовым и аграрным бизнесом» [7]. Исходя из этого, следующий принцип формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом может быть сформулирован так: *научное сопровождение функционирования и развития сельскохозяйственной отрасли региона с особым статусом*.

Общеизвестно, что среди экономических методов воздействия на сельскохозяйственную отрасль наиболее важными являются налоговые, бюджетные, антимонопольные, кредитно-финансовые методы, в основе определяемые государственной политикой. Важнейшим принципом, таким образом, считаем *разработку и внедрение специальной программы долгосрочной экономической политики развития отрасли в регионе с особым статусом*. Так,

например, коллективом специалистов Института народнохозяйственного прогнозирования РАН и Института экономики и организации промышленного производства СО РАН в научном докладе о проблемах пространственного развития российской экономики в долгосрочной перспективе подчеркивается, что важно понимать, насколько тот или иной вариант регионального развития будет способствовать достижению ключевых целей развития экономики, другими словами – необходима специальная экономическая программа долгосрочной отраслевой политики [8, с. 11].

Таким образом, в ходе исследования проблемы нами определены, как предполагаемые и ориентировочные, четыре принципа формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, влияющие на развитие, функционирование и результативность сельскохозяйственной отрасли в республике. Условно мы представили их на рис. 1.



Принципы формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом (разработано автором)

Выбран именно такой вариант схемы, поскольку мы считаем, что комплекс принципов может быть изменен – дополнен или уточнен – в ходе изучения и анализа состояния сельскохозяйственной отрасли в ЛНР, что планируется осуществить в течение 2017-2022 гг. для определения ближайших задач и дальнейших перспектив нашего исследования. К тому же, мы не считаем предложенную иерархию этих принципов константой, а предполагаем, что каждый из них может в тот или иной отрезок времени при определенных условиях доминировать или быть исключенным в силу реализации на каком-то из этапов внедрения смоделированного организационно-экономического механизма.

В соответствии с доминирующим принципом будут определяться компоненты, составляющие организационно-экономический механизм развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом. Такой подход, с нашей точки зрения, будет способствовать выполнению поставленных перед

сельским хозяйством республики задач, определенных «Программой социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2019 год»: повышение эффективности использования земельных ресурсов, усовершенствование структуры производства продукции растениеводства; разминирование земель сельскохозяйственного назначения; проведение технической модернизации предприятий агропромышленного комплекса, обновление машинотракторного парка; приобретение племенных свинок и хрячков; наращивание поголовья всех видов сельскохозяйственных животных и птицы; увеличение объемов производства продукции животноводства (мяса птицы и свиней, молока, яиц); улучшение финансового состояния сельхозтоваропроизводителей [9, с. 41–42]. В соответствующей программе на 2020 год [10, с. 49–50] основные задания остаются прежними, что обусловлено военными и экономическими угрозами, в целом нестабильностью развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом.

Выводы. Сложность разработки организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом подтверждается в большинстве научных работ, например, Семиным А.И. названы двенадцать взаимосвязанных элементов организационно-экономического механизма: «система планирования, коммерческий расчет, формы организации производства и труда, ценообразование, система налогов, финансирование и кредитование, система стимулирования, взаимоотношения с поставщиками и потребителями, система учета, анализ и контроль, самостоятельность предприятия, его права и ответственность, отношение производственного и управленческого персонала к средствам производства и конечным результатам» [11]. Будут ли эти элементы актуальны для сельскохозяйственной отрасли региона с особым статусом, планируем рассмотреть в дальнейших публикациях.

Поскольку, принципы формирования организационно-экономического механизма развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, сформулированные нами на основе научно-теоретического анализа публикаций и исследований по проблеме регулирования сельскохозяйственной отрасли экономики, представлены в виде условной теоретической конструкции, то планируем дальнейшее научное обоснование, практическую апробацию и проверку в реальном аграрном секторе выдвинутой гипотезы, что связываем с разработкой компонентов, составляющих организационно-экономический механизм развития сельскохозяйственной отрасли в регионе с особым статусом, созданием инновационных методик и стратегий развития сельскохозяйственных предприятий республики.

Библиографический список

1. Романенко И.А., Евдокимова Н.Е. Анализ механизмов эффективного и устойчивого развития агропродовольственных систем / Инновационное развитие

экономики: предпринимательство, образование, наука : сб. науч. ст. Минск, 2017. С. 288-291.

2. Полшков Ю.Н. Управление инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом: автореф. дисс. д-ра. экон. наук., Донецк, 2016. 44 с.

3. Баранова И.В. Организационно-экономические отношения участников агропромышленного комплекса региона // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 12. С. 163–167.

4. Селезнев А. Организационно-экономические основы развития сельского хозяйства районов Крайнего Севера: автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук, Москва, 2000. 26 с.

5. Шепелин А.А. Организационно-экономические аспекты развития АПК на основе инновационных проектов (на материалах Ростовской области): диссертация ... кандидата экономических наук. – Москва, 2014. 191 с.

6. Новиков В.М. Организационно-экономический механизм инновационного развития сельского хозяйства: автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук, Воронеж, 2013. 40 с.

7. Львов Д.С. Путь в XXI век (стратегические проблемы и перспективы российской экономики). URL: <https://ru.b-ok.cc/book/2959648/17a23a> (дата обращения 12.05.2023).

8. Региональные аспекты долгосрочной экономической политики : научный доклад. / Н.Н. Михеева [и др.]. М.: Издательский дом «Международные отношения», 2018. 69 с.

9. О Программе социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2019 год: Закон Луганской Народной Республики от 05 марта 2019 года № 36-III / Народный Совет Луганской Народной Республики – URL: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/8198/> (дата обращения 12.05.2023).

10. Об утверждении программы социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2020 год. URL: <https://sovminlnr.ru/akty-soveta-ministrov/postanovleniya/20622-ob-utverzhdenii-programmy-socialno-ekonomicheskogo-razvitiya-luganskoy-narodnoy-respubliki-na-2020-god.html> (дата обращения 12.05.2023).

11. Семин А.Н. Экономический механизм хозяйствования как основа эффективной работы сельхозтоваропроизводителей // Экономика сельского хозяйства России. 2000. № 3. С. 37–40.

ВЛИЯНИЕ РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА КОНКУРЕНТНЫЕ ПРЕИМУЩЕСТВА ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.В. Ивахненко, Т.Н. Тухканен
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ttn152@gmail.com

Аннотация. Рассматривается ресурсный потенциал торговой организации, его специфика, основные элементы и их взаимосвязь. Показана модель формирования ресурсного потенциала торговой организации и его влияние на конкурентные преимущества организации.

Ключевые слова: ресурсы, виды, структура, идентифицируемый потенциал, неидентифицируемый потенциал.

THE IMPACT OF RESOURCE POTENTIAL ON THE COMPETITIVE ADVANTAGES OF A TRADE ORGANIZATION

A.V. Ivakhnenko, T. N. Tukhkanen
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ttn152@gmail.com

Abstract. The resource potential of a trade organization, its specifics, the main elements and their interrelation are considered. The model of the formation of the resource potential of a trade organization and its impact on the competitive advantages of the organization is shown.

Key words: resources, types, structure, identifiable potential, unidentifiable potential.

Эффективность хозяйственной деятельности торговых организаций напрямую зависит от эффективности использования ресурсного потенциала. В настоящее время механизм управления ресурсным потенциалом торговых организаций не в полной мере отвечает задачам повышения эффективности работы, достижения высоких конечных результатов, улучшения качества торгового обслуживания. Особую остроту эта проблема приобретает в силу ограниченности самих ресурсов, что обуславливает необходимость постоянного поиска путей их интенсивного использования для повышения конкурентоспособности торговой организации.

Исследование теоретических и методических аспектов повышения эффективности использования ресурсного потенциала торговых организаций является весьма актуальным и своевременным.

Вопросы теории и практики исследования ресурсного потенциала нашли отражение в работах отечественных и зарубежных экономистов Анчишкина А.И., Балацкого Е.В., Бланка И.А., Генкина Б.М., Казанцева С.В., Канторовича Л.В., Каренова Р.С., Каплана Р., Котляра Э., Лебедевой С.Н., Нуреева Р.М., Русмана И.Б., Соломатина А.Н., Сагинова И.А., Фонотова А.Г., Френкеля А.А., Шаталовой Т., Ионсена И.А., Лукаса Р., Мэнкью Н.Г., Ромера Д., Уэйла Д. и др. Несмотря на значительный вклад указанных ученых в развитие ресурсного потенциала, его научно-теоретические и методические аспекты требует более углубленного изучения с точки зрения современного состояния ресурсов торговой организации.

Проведенное теоретическое исследование понятия «ресурсный потенциал» позволило сделать вывод, что в нестабильных условиях и нарастающей конкуренции главной чертой ресурсного потенциала торговых организаций является способность использовать имеющиеся ресурсы и достигать определенного результата под влиянием различных факторов внешней и внутренней среды. Основным элементом ресурсного потенциала торговой организации выступают её ресурсы, эффективное использование которых влияет на конечные результаты деятельности и отражается на конкурентоспособности организации (рис. 1).



Рис.1. Взаимосвязь ресурсов торговой организации

Рассматривая ресурсы торговли, нужно знать ее специфику, которая заключается в том, что основным продуктом производства является не товар, а услуга. Это выражается в торгово-технологических процессах, в особенностях труда работников, имеющих профессиональную (специальную) подготовку, в специально создаваемой для работы с товарами материально-технической базы, в технологии и организации торгового обслуживания населения. Торговля как

организатор денежного обращения выполняет функции доведения товаров от производителя к потребителю. В результате стоимость ресурсов последовательно принимает производительную, товарную и денежную формы.

Специфика деятельности торговых организаций выдвигает необходимость сформулировать определение ресурсного потенциала в организациях розничной торговли. По нашему мнению, ресурсный потенциал торговой организации представляет собой совокупность ресурсов, обладающих как количественными, так и качественными характеристиками, целенаправленно мобилизованных в торговый процесс, с целью наиболее полного удовлетворения спроса покупателей и обслуживаемого населения товарами и услугами, а также получения прибыли.

Таким образом, модель формирования ресурсного потенциала торговой организации будет выглядеть следующим образом (рис. 2).

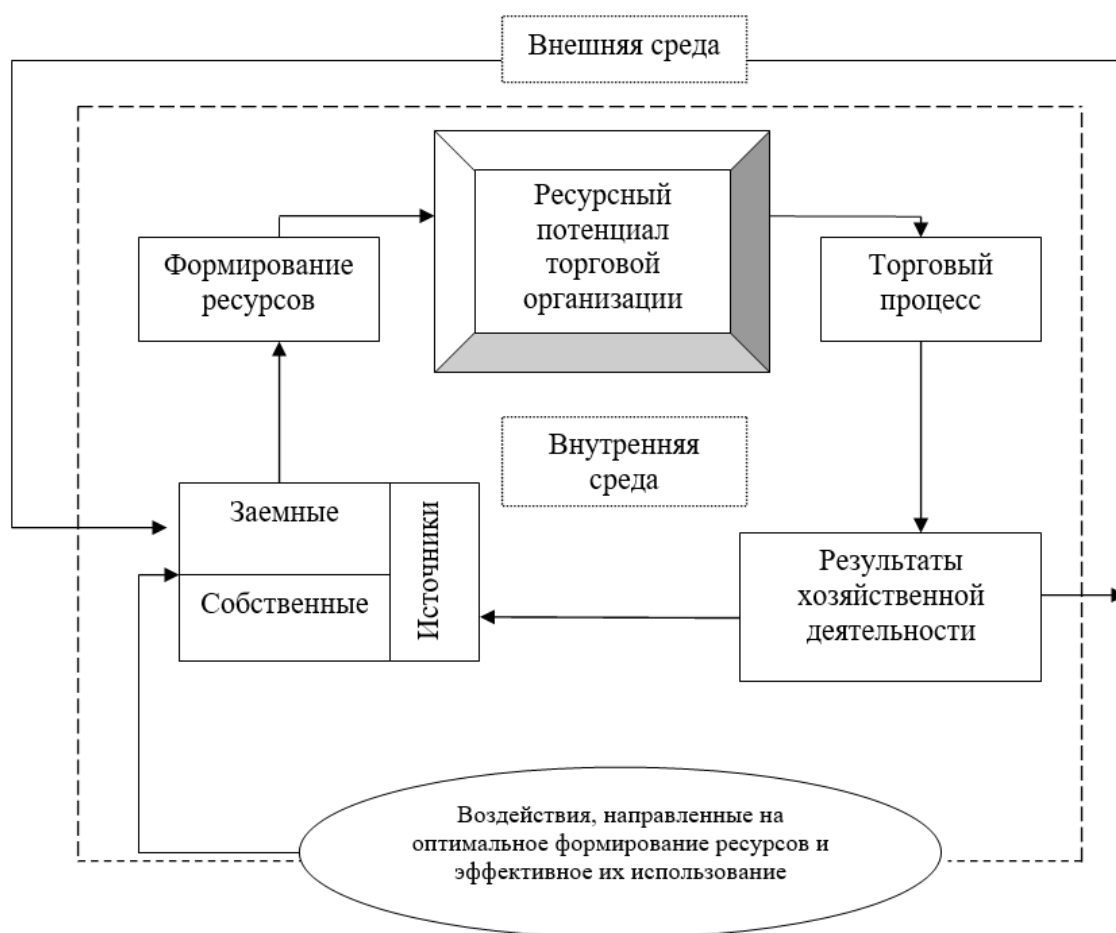


Рис.2. Модель формирования ресурсного потенциала торговой организации[1]

Источниками финансирования ресурсов могут выступать:

— собственные средства (прибыль, накопления, амортизационные отчисления и т.д.);

— привлеченные средства (средства от продажи акций, благотворительные и иные взносы, средства, выделяемые вышестоящими и другими организациями на безвозмездной основе; ассигнования из бюджетов на возвратной и

безвозвратной основе; иностранные инвестиции, предоставляемые в форме финансовой помощи или иного участия в уставном капитале совместных предприятий и т.д.);

— заемные средства (кредиты, предоставляемые государством, кредиты банков, кредиты иностранных инвесторов, облигационные займы и др.).

Следовательно, формирование ресурсного потенциала торговых организаций — это комплексный процесс мобилизации, накопления, распределения ресурсов, а также осуществления основных функций управления: планирование, организация, координация, мотивация, контроль, учет, анализ [2].

Рассмотрим структуру ресурсного потенциала торговой организации.

По мнению [3], ресурсный потенциал торговой организации состоит из следующих взаимосвязанных и взаимозависимых элементов (рис. 3).



Рис. 3. Структура ресурсного потенциала торговой организации

В условиях инновационной экономики целесообразно выделить инновационный потенциал торговой организации, который выражается в использовании инноваций в торгово-технологическом процессе, внедрение новых технологий, повышение уровня организации труда и методов управления. В торговле инновационный потенциал включается в понятия «организационный», «информационный», «технологический» и «кадровый потенциал».

Рассматривать ресурсный потенциал организации необходимо комплексно, так как все используемые в нем ресурсы взаимосвязаны, взаимозависимы и взаимозаменяемы, необходимо находить различные варианты использования ресурсов, учитывая их многофункциональность для достижения одного и того же результата. Важно также учитывать альтернативные ресурсы, эффективность использования которых научно обоснована, и которые можно

включить в ресурсный потенциал торговой организации для получения максимального результата [4].

Каждый вид ресурсного потенциала оказывает определенное влияние на конкурентоспособность торговой организации (рис. 4).



Рис.4. Влияние ресурсного потенциала на конкурентные преимущества организации

В рыночных условиях конкурентоспособность может быть обеспечена взаимодействием составляющих ресурсного потенциала организации. Интеграция этих показателей создает конкурентное преимущество. Стержневая компетенция организации характеризуется, с одной стороны, соответствием ресурсного потенциала организации рыночному потенциалу среды, а с другой — эффективностью использования ее ресурсного потенциала [3].

Ресурсный потенциал торговой организации разделяют на идентифицируемый и неидентифицируемый [4].

К идентифицируемому потенциалу относят фактически имеющиеся ресурсы торговой организации, которые возможно идентифицировать. Это такие компоненты потенциала как кадровый, имущественный, финансовый и др.

Неидентифицируемый потенциал характеризует возможности торговой организации, которые могут оказать существенное влияние на результаты деятельности за счет доминирующей позиции на рынке, применения инноваций, эффективного использования системы поддержки принятия управленческих решений. Результаты использования неидентифицируемых компонентов потенциала трудно поддаются оценки существующими методами учета. Неидентифицируемыми компонентами потенциала торговой организации являются: инновационно-технологический потенциал, информационно-коммуникационный потенциал, маркетинговый потенциал, сбытовой потенциал, потенциал поставщика, потенциал менеджмента и др.

Таким образом, ресурсный потенциал торговой организации состоит из различных элементов, которые взаимосвязаны между собой и которые можно разделить на идентифицируемые и неидентифицируемые. Все это позволяет сделать вывод о том, что эффективное формирование и использование ресурсного потенциала обеспечивает торговой организации конкурентные преимущества на рынке.

Библиографический список

1. Ковалев А.Н. Ресурсный потенциал торговых организаций и эффективность его использования: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. М.: РГБ, 2003 г.
2. Магомедов К.Р., Тухканен Т.Н. Значение ресурсного потенциала в развитии организации // Актуальные проблемы науки и техники. 2020.: материалы нац. науч.-практ. конф: (Ростов-на-Дону, 25–27 марта 2020 года); Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2020. URL: <https://ntb.donstu.ru/conference> (дата обращения: 12.05.2023).
3. Николаева Т.И., Лыкасова С. Н. Ресурсный потенциал торговой организации как основа ее развития // Journal of new economy. 2010. №3 (29). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnyy-potentsial-torgovoy-organizatsii-kak-osnova-ee-razvitiya> (дата обращения: 05.05.2023).
4. Тухканен Т.Н. Влияние ресурсного потенциала на конкурентные преимущества торговой организации // Актуальные проблемы науки и техники. 2021: материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции (Ростов-на-Дону, 17–19 марта 2021 г.) / Дон. гос. техн. ун-т. Ростов н/Д.: ДГТУ, 2021. С. 48–50.

УДК 338.001.36

НАЦИОНАЛЬНЫЕ ОСОБЕННОСТИ РОССИЙСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА И ЕГО СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ

А. Д. Измайлова, Т. С. Павленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
t-shapovalova@inbox.ru

Аннотация. В данной работе рассмотрены особенности становления и специфика российского менеджмента, а также проведен анализ основных тенденций развития науки и практики национального менеджмента. Приведены примеры новых методов и систем управления, используемых в современном российском менеджменте.

Ключевые слова: национальная специфика, современный менеджмент, национальная модель, российский менеджмент, сравнительный анализ, agile технологии.

NATIONAL PECULIARITIES OF RUSSIAN MANAGEMENT AND ITS CURRENT TRENDS

A. D. Izmaylova, T.S. Pavlenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
angelina03070@yandex.ru

Abstract. In this paper, the features of the formation and specifics of Russian management were considered, as well as an analysis of the main trends in the development of science and practice of national management. Examples of new methods and management systems used in modern Russian management are given.

Key words: national specifics, modern management, national model, Russian management, comparative analysis, agile technologies.

Понятие менеджмент охватывает не одну отрасль, поэтому существует большое количество его определений. Принято понимать, что менеджмент — это совокупность современных технологий, принципов, методов, средств и форм управления, направленных на повышение эффективности работы различных предприятий. Менеджмент представляется в качестве процесса, окончанием или же его результативной точкой которого является конкретный продукт или достигнутая цель [1].

В последние годы российский менеджмент прошел через серьезные изменения, вызванные экономическим кризисом и развитием цифровых технологий. Современный российский менеджмент активно внедряет инновации, ставит на первое место клиентоориентированность и готовность к быстрой адаптации к изменяющимся условиям рынка.

История развития менеджмента в России насчитывает несколько этапов. В начале XX века появились первые школы управления и экономики, а также крупные промышленные предприятия с профессиональными менеджерами. Однако, после революции 1917 года и национализации промышленности менеджмент был подавлен. В перестроечный период 1980-х годов возникла потребность в новых методах управления, что привело к активному изучению западного опыта менеджмента. Но эта практика не всегда успешно адаптировалась к российским реалиям.

Российский современный менеджмент имеет ряд особенностей, сформировавшихся в результате влияния на них экономических и научно-технических факторов. Менеджмент в России характеризуется достаточно сильным разделением положений в иерархической системе между руководителями и подчинёнными. Такое разделение затрудняет

взаимопонимание между вышестоящими и нижестоящими органами, что в результате приводит к трудностям в рабочем процессе. Также для российского менеджмента, в отличие от западного, характерно умение вести переговоры и налаживать связи.

В России широко используется понятие «личный контакт», что может приводить к негативным последствиям в рамках бизнеса и управления. Эта особенность может иметь положительные стороны, такие как более быстрое и эффективное принятие решений. В целом, российские менеджеры, в большинстве своем, полагаются на свой опыт и интуицию, а не на научный подход к принятию решений.

Бизнесу в России характерен авторитарный стиль управления, авторитарный стиль управления — это способ управления коллективом, при котором самым главным является руководитель. Дистанция между начальником и работниками очень большая. Сотрудники выполняют свою работу, не принимая значительного участия в решении стратегически важных вопросов. Коллектив не всегда в курсе тех или иных решений, особенно если они напрямую его не касаются [3].

В становлении современного российского менеджмента важную роль играет учет специфики человеческих ресурсов, а также применение социальной ответственности в управленческой науке. Достижение значительных результатов требует учета этих факторов.

Сегодня компании сталкиваются с быстро меняющимися условиями рынка, технологическими изменениями и новыми требованиями со стороны потребителей. В этом контексте менеджмент играет ключевую роль в создании эффективной стратегии развития, управления персоналом и достижения бизнес-целей.

Существует множество подходов к управлению компаниями, которые отличаются по своей философии и методике. Сегодня наибольшее распространение получают гибкие методы управления (Agile), концепция цифровой трансформации и понимание необходимости заботы о благополучии сотрудников. Гибкое управление — это комплексный процесс разработки продукта, требующий использования итераций с учетом постоянно изменяющихся требований, которые должны быть реализованы за счет непрерывного взаимодействия с заинтересованными сторонами [4]. Вместе с тем, необходимость эффективного управления продолжает приводить к разработке новых моделей корпоративного управления, которые позволяют компаниям быть конкурентоспособными на динамичном рынке.

Современный менеджмент в России не может обойти стороной цифровую трансформацию, которая уже давно затронула большинство отраслей экономики. Сегодня компании активно используют новые технологии и инструменты для оптимизации бизнес-процессов и увеличения эффективности работы. Одной из наиболее ярких тенденций является переход к цифровому управлению проектами. Это позволяет быстрее реагировать на изменения внешней среды, оперативно корректировать стратегию и принимать взвешенные

решения на основе анализа больших объемов данных. Также нельзя не упомянуть развитие систем управления клиентским опытом, которые помогают компаниям лучше понимать потребности своих клиентов и предлагать им наиболее подходящие продукты и услуги. Наконец, стоит отметить повышение значимости КРІ в менеджменте. КРІ (ключевые показатели эффективности) — это числовые показатели деятельности, которые помогают измерить степень достижения целей или оптимальности процесса, а именно: результативность и эффективность [5]. С помощью новых инструментов аналитического учета можно следить за выполнением КРІ в режиме реального времени и оперативно реагировать на отклонения.

В современном российском менеджменте наблюдается активное развитие лидерства и корпоративной культуры. Лидерство становится все более важным элементом успешного бизнеса, поэтому компании уделяют большое внимание подготовке своих менеджеров к этой роли. Они проводят тренинги, курсы и мастер-классы, чтобы помочь своим сотрудникам развивать лидерские навыки.

Корпоративная культура также является ключевым фактором успеха компаний. Культура организации определяет ценности, поведение и отношения между сотрудниками и клиентами. Она может быть как положительной, так и отрицательной, поэтому компании стремятся создать такую культуру, которая будет способствовать эффективной работе коллектива.

Сегодня корпоративная культура становится все более социально-ориентированной. Компании проявляют большую ответственность перед обществом и окружающей средой. Они участвуют в благотворительных программах, экологических проектах и социальных инициативах. Такое участие помогает компаниям не только улучшить свою репутацию, но и дать сотрудникам возможность почувствовать связь с обществом.

Современные тенденции российского менеджмента связаны с инновационными методами управления персоналом. Российские компании все больше осознают необходимость развития своих кадров и создания благоприятной рабочей атмосферы для повышения эффективности бизнеса.

Одним из новых методов управления персоналом является применение гибких форм работы. Компании предоставляют возможность работать удаленно, в фиксированных или гибких рабочих часах, что позволяет сотрудникам более эффективно организовывать свое время и повышает их удовлетворенность работой. Другим важным новшеством является использование ментальных карт для составления стратегии развития компании. Это способствует более точному определению целей и задач, а также позволяет быстро корректировать стратегию при изменении условий внешней среды. Также стали широко применяться игровые технологии в обучении персонала. Игры помогают легче запоминать информацию, повышают мотивацию и интерес к обучению. В целом, новые методы управления персоналом позволяют компаниям более эффективно использовать свои ресурсы и привлекать лучших специалистов на рынке труда. Это является ключевым фактором успеха в условиях сильной конкуренции.

В последние годы российский менеджмент стал активно внедрять инновационные подходы в стратегическое планирование компаний. Одним из таких подходов является методология "дизайн-мышление", которая позволяет выявить потребности клиентов и разработать продукты, удовлетворяющие эти потребности.

Еще один инновационный подход — использование технологии блокчейн в бизнесе. Эта технология позволяет создавать децентрализованные системы, которые обеспечивают безопасность и прозрачность процессов.

В целом, можно сказать, что цифровая трансформация становится неотъемлемой частью современного менеджмента в России. Российский менеджмент сочетает в себе национальные традиции и современные тенденции, которые непрерывно развиваются и расширяют возможности компаний. Важно, чтобы менеджеры были готовы к постоянному обучению и адаптации к новым условиям, чтобы добиться успеха в динамично меняющейся сфере современного российского менеджмента.

Библиографический список

1. Менеджмент. Википедия. URL: <https://ru.m.wikipedia.org/wiki/Менеджмент> (дата обращения: 17.05.2023).
2. Погосян К.Р. Особенности менеджмента в современных российских компаниях // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2019. № 3. С. 95.
3. Какие бывают стили управления. URL: <https://sovcombank.ru/blog/glossarii/kakie-bivayut-stili-upravleniya> (дата обращения: 24.05.2023).
4. Масловский В.П., Озерова А.А. Теоретические предпосылки и принципы гибких методов управления проектами // Социально-экономический и гуманитарный журнал. 2020. № 1. С. 68–83.
5. Ключевые показатели эффективности. URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Ключевые_показатели_эффективности#CITEREFБишняковаМ.В.2017 (дата обращения: 29.04.2023).

АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРИМЕРЕ ООО «ГОРЛОВСКИЙ ЭНЕРГОМЕХАНИЧЕСКИЙ ЗАВОД»

О.К. Карпова¹, Е.П. Мельникова¹, Е.А. Иванова², С.В. Горбанёв³

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

³Майкопский государственный технологический университет,
г. Майкоп, Российская Федерация
karpovaolga525@mail.ru

Аннотация. В статье представлены результаты мониторинга уровня образования в обществе с ограниченной ответственностью «Горловский энергомеханический завод». Приведены формы профессионального обучения персонала. Представлены результаты SWOT-анализа внешней и внутренней среды предприятия. Выполнен анализ системы обучения кадрового состава. Обоснована необходимость развития обучения сотрудников. Разработаны рекомендации по совершенствованию действующей системы обучения персонала.

Ключевые слова: персонал, анализ, мониторинг, обучение, образование, профессиональный уровень, совершенствование системы обучения.

ANALYSIS OF THE PERSONNEL TRAINING SYSTEM BY EXAMPLE LLC «GORLOVSKY POWER MECHANICAL PLANT»

O.K. Karpova¹, E.P. Melnikova¹, E.A. Ivanova², S.V. Gorbanev³

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,
Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation, Russian Federation

³Maykop State Technological University,
Maikop, Russian Federation
karpovaolga525@mail.ru

Abstract. The article presents the results of monitoring the level of education in the limited liability company "Gorlovsky Power Plant". The forms of professional training of personnel are given. The results of SWOT analysis of the external and internal environment of the enterprise are presented. The necessity of developing employee training is substantiated. Recommendations have been developed to improve the current personnel training system.

Key words: personnel, analysis, monitoring, training, education, professional level, improvement of the training system.

Профессиональное развитие и обучение персонала для большинства организаций в настоящее время приобретает особую актуальность. Работа в условиях рынка предъявляет высокие требования к знаниям, навыкам и уровню квалификации персонала. Постоянное развитие является главной ценностью в профессиональной компетенции организации. Приобретенные знания предоставляют возможность ставить стратегические цели, находить пути решения, повышать конкурентоспособность и достигать высоких результатов.

Вопросам обучения персонала организации посвящены труды многих зарубежных и российских ученых, в частности: Авериной О.А., Аргис К., Армстронг М., Гончарова В. И., Дятловой В. А., Егорошин А. П., Зайцева Ю. А., Кафидова В.В., Кибанова А. Я., Магуа М. И., Маусова Н. К., Моргунова Е. Б., Панфиловой Л. П, Чирковой Т. В., Шон Д. и др. [2]. Однако, быстро меняющиеся внешние условия, технологические изменения, специфика деятельности организаций требуют дальнейших исследований в данном направлении.

Целью работы является изучение существующей системы обучения персонала на примере общества с ограниченной ответственностью «Горловский энергомеханический завод».

Общество с ограниченной ответственностью «Горловский энергомеханический завод» (далее ООО «ГЭМЗ») — монополярная республиканская организация, которая обеспечивает производство и ремонт металлических конструкций любой сложности для предприятий-партнеров на территории ДНР и РФ.

К концу 2022 г. количество работников в организации составило 65 человек в следующих возрастных категориях: 20–25 лет — 1 человек, 26–35 лет — 5, 36–50 лет — 17 и старше 50 лет — 45. Проведенные исследования показали, что основная возрастная категория персонала — старше 50 лет. Предприятие нуждается в привлечении молодежи для формирования кадрового резерва. Причиной оттока стали низкие размеры и периодические задержки заработной платы, обострение военного конфликта и мобилизация. Мобилизация существенно уменьшила удельный вес количества мужчин в составе персонала.

Структура состава персонала по уровню образования (рис. 1): 5 человек имеют среднее образование, 23 — среднее специальное, 20 — неоконченное высшее и 17 — высшее образование.



Рис.1. Мониторинг уровня образования ООО «ГЭМЗ» на 2022 г.

Предприятие предоставляет возможность обучения для всех сотрудников на всех этапах профессиональной деятельности. Так за анализируемый период было обучено 26 человек по всем формам обучения (таблица 1).

Таблица 1

Профессиональное обучение персонала ООО «ГЭМЗ», чел.

Наименование показателя	2022 г.
Профессиональное обучение	
Всего прошли профессиональное обучение, в том числе:	5
- профессиональную подготовку	
- переподготовку	
- обучение смежным профессиям	
- повышение квалификации	5
Профессиональное обучение руководителей, специалистов и других служащих	
Всего приняли участие в программах дополнительного профессионального обучения, в том числе:	8
- повысили квалификацию	5
- прошли профессиональную переподготовку	3

Одна из первоочередных задач организации — недостаточное финансирование со стороны работодателя, как следствие, ухудшение качества образования сотрудников [1]. Препятствием в развитии системы профессионального обучения является также нежелание многих работников повышать уровень своего профессионального обучения, отсутствие эффективной системы стимулирования и продвижения по службе [2]. Анализ системы обучения кадрового состава показал, что наибольшую долю персонала организации по анализируемому периоду составляют работники, имеющие среднее специальное и неоконченное высшее образование, причем по сравнению с предыдущими годами в 2022 г. этот показатель вырос. Для ООО «ГЭМЗ» важна квалификация и профессиональный уровень персонала, учитывая, что предприятие вынуждено принимать на работу работников без наличия опыта работы, предоставляя обучение по рабочим специальностям. Однако сами работники не заинтересованы в прохождении обучения, поскольку данная процедура отрывает их от производства.

Для обеспечения эффективной работы системы профессионального развития рабочих ООО «ГЭМЗ», необходимо постоянно стимулировать и поддерживать их стремление к обучению. На основании проведенного анализа и выявленных проблем, возникла необходимость в поиске стратегий совершенствования системы обучения персонала, которые в дальнейшем положительно повлияют на деятельность организации. Посредством проведения SWOT-анализа внешней и внутренней среды предприятия (рис. 2) можно определить направления и скорректировать систему обучения персонала.

Сильные стороны	Слабые стороны
1. Наличие дистанционного обучения 2. Наличие профессионального кадрового состава 3. Обучение с учетом уклона на развитие и приобретение практических навыков	1. Неполное выявление потребностей в обучении 2. Отсутствие учебного центра на предприятии 3. Отсутствие специализированной учебной системы для дистанционного обучения 4. Военное положение 5. Санитарно-эпидемиологическая обстановка 6. Малое количество практико-ориентировочных занятий 7. Отсутствие мотивации персонала
Возможности	Угрозы
1. Улучшение производительности и качества трудовой деятельности 2. Снижение текучести кадров 3. Высококвалифицированный персонал 4. Обеспечение удовлетворенности работников своим трудом	1. Снижение качества обучения 2. Снижение уровня знаний 3. Увеличение конкуренции 4. Ухудшение имиджа предприятия 5. Дефицит молодых специалистов на рынке труда

Рис.2. SWOT-анализ системы обучения
ООО «Горловский энергомеханический завод»

Проведенный SWOT-анализ позволяет не только выявить слабые стороны и угрозы, существующие на данный период времени, но и позволяет осуществить дальнейшие разработки для совершенствования системы обучения персонала за счет сильных сторон и возможностей [3].

Прежде чем приступить к обучению, необходимо определить цель и потребности в нем для каждого сотрудника. Для этого необходимо ввести в штат должность инспектора, контролирующего систему обучения на предприятии. При проведении систематических бесед с инспектором, он сможет отслеживать уровень подготовки работников. Направляемый на предстоящее обучение сотрудник может задать все интересующие его вопросы. Это позволит замотивировать сотрудника быть более ответственным и внимательным к поставленным целям и задачам предприятия в процессе обучения [4].

Поскольку ООО «ГЭМЗ» является средним по численности работников предприятием, то создание учебного центра внутри предприятия является недопустимым, а обучении персонала проходит базе учебных центров смежных предприятий соседних городов. Такая система обучения является затратной. Альтернативным решением выступает проведение обучения на базе ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства», где сотрудники могут пройти курсы по повышению квалификации, не выезжая в другие города. По окончании курсов выдается удостоверение Государственного образца о присвоении данной профессии, должности. Такое сотрудничество позволит не только повысить квалификацию имеющихся работников, но и привлечь молодые кадры среди студентов ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства».

На сегодняшний день в связи с наличием военного положения и санитарно-эпидемиологической обстановкой у сотрудников нет возможности проходить полноценное обучение. В данном случае решением выступает организация образовательного процесса в дистанционном формате. Так, за время пандемии

был разработан ряд платформ, представляющих собой надежные универсальные системы дистанционного обучения, способных удовлетворить все потребности в области развития электронного обучения персонала:

— Moodle — самая популярная цифровая образовательная платформа в России, позволяет педагогу и обучаемому эффективно взаимодействовать онлайн;

— Ё-Стади — российский образовательный web-ресурс для организации дистанционного обучения. Ее отличие от других платформ заключается том, что функционал ориентирован больше на практическую работу и разностороннюю оценку знаний;

— ILIAS — гибкая универсальная система, отвечает всем основным требованиям дистанционного обучения, интерфейс имеет сходства с привычным форматом социальных сетей;

— ATutor. Главное преимущество — клиентоориентированность и легкий интерфейс. Есть возможность использовать дополнительные модули, но новые версии платформы могут не поддерживать старые модули.

Такой формат обучения позволит сотрудникам проходить курс в удобном для них темпе, а также присутствовать на занятиях находясь дома или непосредственно на рабочем месте.

Так как сфера ООО «Горловский энергомеханический завод» связана с опасными видами деятельности, то процесс обучения должен быть более оснащен практико-ориентировочными занятиями. Необходимо пересмотреть систему обучения вне рабочего места, и по возможности проводить практические занятия без отрыва от производства. Такой формат проведения практических занятий позволит работнику использовать оборудование, документацию или материалы, которыми он будет пользоваться и после завершения курса подготовки.

Этапами и сроки проведения представлены в программе совершенствования обучения (таблица 2).

Таблица 2

Программа совершенствования системы обучения ООО «ГЭМЗ»

Этап	Сроки реализации
Поиск инспектора контроля обучения	1 месяц
Проведение бесед с сотрудниками	За 5 дней до начала обучения
Установка и ознакомление с учебной платформой	1 неделя
Прохождение курса обучения	1-4 месяца
Получение и передача результатов обучения руководителю предприятия	2 недели
Внесение полученных данных в отчет о проведении обучения	3 дня

Исходя из результатов проведенного анализа, можно установить потребность в совершенствовании системы обучения персонала на ООО «ГЭМЗ». Основной проблемой организации стала нехватка квалифицированного персонала и увеличение среднего показателя возрастной категории рабочего персонала. Тенденция постоянного снижения численности персонала 2022 года усложняет выпуск продукции в нужном объеме. Преобладание возрастных сотрудников и проведение мобилизации в начале 2022 года привели к резкому сокращению кадров на предприятии. Применения устаревших форм методов обучения в виде адаптационных тренингов и наставничества не приносят желаемого результата, а низкая заработная плата и тяжелый труд не привлекают молодых специалистов.

Таким образом, внедрение рекомендуемых мероприятий позволит организации улучшить систему обучения персонала, что предоставит возможность получить не только высококвалифицированных работников вне зависимости от внешней обстановки, но и погрузить обучаемого полностью в его рабочую среду, быстрее и эффективней адаптироваться в ней.

Библиографический список

1. Дырин С.П. Состояние подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров на современных предприятиях // Интеграция образования. 2005. № 3. 61–65.
2. Монгуш Д.О., Панасенко Г.В. Проблемы подготовки и переподготовки персонала // Аллея науки. 2017. Т. 3. № 10. С. 317–322.
3. Пыжова Л.А. Управление развитием персонала как фактор роста эффективности труда // Молодой ученый. 2014. № 8. С. 565–567.
4. Щербакова С. А. Пути повышения эффективности деятельности предприятия // Молодой ученый. 2016. № 9–2. С. 63–65.

УДК 342.658

ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

В.А. Качурина, М.Н. Кабаненко
Южный университет (ИУБиП),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
kachurinava@mail.ru

Аннотация. В статье аргументировано, что эффективное использование потенциала предприятия повышает конкурентоспособность выпускаемой продукции, что особенно актуально для отечественных производителей в условиях выхода на внешние рынки и перехода отечественной экономики от рынка продавца к рынку покупателя. Определено, что, активное использование накопленного опыта, позволит современному предприятию повысить

эффективность своей деятельности. Результат может быть достигнут путем активизации имеющихся внутренних возможностей, существенного изменения существующей стратегии, реорганизации и создания эффективной системы управления, активного менеджмента на предприятии.

Ключевые слова: экономический потенциал, предприятие, менеджмент, внешняя среда, конкурентоспособность, эффективность.

TECHNOLOGY FOR MANAGING THE ECONOMIC POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

V.A. Kachurina, M.N. Kabanenko
Southern University (IUBiP),
Rostov-on-Don, Russian Federation
kachurinava@mail.ru

Abstract. The article argues that the effective use of the potential of the enterprise increases the competitiveness of products, which is especially important for domestic producers in the conditions of entering foreign markets and the transition of the domestic economy from the seller's market to the buyer's market. It is determined that the active use of accumulated experience will allow a modern enterprise to increase the efficiency of its activities. The result can be achieved by activating existing internal capabilities, significantly changing the existing strategy, reorganizing and creating an effective management system, active management at the enterprise.

Key words: economic potential, enterprises, management, external environment, competitiveness, efficiency.

Изменчивость внешней среды, интенсивность изменений и обстоятельств функционирования предприятий под влиянием конкурентной среды заставляет их постоянно искать новые пути достижения успеха. Успех любой предпринимательской деятельности в основном определяется правильно выбранной стратегией управления потенциалом предприятия, являющейся составным элементом менеджмента.

Выбор стратегии в свою очередь зависит от нескольких факторов: имеющегося потенциала предприятия; уровня конкурентоспособности потенциала предприятия; его доли на рынке; целей, которые ставит перед собой менеджмент предприятия. В зависимости от поставленных целей предприятие выбирает ту или иную стратегию развития.

Глобализация рынков и растущая изменчивость внешней среды вынуждают предприятия конкурировать на глобальном уровне и постоянно совершенствовать свой потенциал.

Потенциал предприятия — это состояние его внутренней среды, совокупность ресурсов, мощностей, других резервов, возможностей, которые создают почву для развития, получения определенных результатов, обеспечения желаемой эффективности деятельности предприятия, повышения

конкурентоспособности и достижения его целей. Предприятие может раскрывать, развивать и использовать этот потенциал в соответствующих условиях [1].

Цель управления потенциалом заключается в координации действий ответственных служб по созданию такого потенциала, реализация и использование которого максимально обеспечивали бы достижение стратегических направлений развития предприятия.

Процесс управления потенциалом — это технология управления, которая позволяет решить проблемы развития предприятия, повышения его эффективности (организационные изменения, Разработка управленческих решений по оценке и использованию экономического потенциала и так далее).

Процесс управления должен быть обеспечен качественной информационной базой, являющейся основой для принятия и реализации дальнейших решений. В соответствии с объективных требований развития производства и качества создаваемой продукции и услуг возрастает важность информации, как и других видов ресурсов: финансовых, сырьевых, кадровых.

В свою очередь технология управления потенциалом предприятия включает следующие этапы:

- оценка структуры, динамики и эффективности использования потенциала предприятия, его доли на рынке;
- оценка конкурентоспособности предприятия;
- анализ ресурсов и резервов предприятия;
- выбор стратегии и тактики по повышению конкурентоспособности предприятия;
- проведение мероприятий по повышению конкурентоспособности предприятия, исходя из выбранной стратегии и тактики.

Таким образом, управление потенциалом предприятия в условиях рынка сводится к управлению его конкурентоспособностью.

В свою очередь, конкурентоспособность потенциала предприятия-комплексная сравнительная характеристика, отражающая степень превосходства совокупности показателей оценки возможностей предприятия, определяющих его успех на определенном рынке за определенный промежуток времени относительно совокупности аналогичных показателей предприятий конкурентов [2].

Для того, чтобы выбрать правильную стратегию, менеджеру необходимо прежде всего знать сущность экономического потенциала предприятия. Экономический потенциал предприятия — это совокупность ресурсов (трудовых, материальных, нематериальных, финансовых и других), имеющихся в распоряжении предприятия, и способности его персонала по использованию ресурсов с целью производства товаров, услуг и получения максимальной прибыли. Управление экономическим потенциалом предприятия предусматривает планирование, разработку и реализацию организационных решений, направленных на обеспечение рациональности процессов

формирования, наращивания и использования ресурсов и возможностей субъекта хозяйствования на каждой стадии его жизненного цикла [3].

Для экономического потенциала предприятия характерны четыре основные черты:

1. Экономический потенциал предприятия определяется его реальными возможностями в той или иной сфере экономической деятельности. При этом не только реализованными возможностями, но и нереализованными по разным причинам.

2. Возможности любого предприятия во многом зависят от имеющихся ресурсов и резервов (экономических, социальных), неиспользуемых в производстве. Поэтому потенциал предприятия характеризуется также и определенным объемом ресурсов как привлеченных, так и неиспользуемых в производстве, но подготовленных к использованию.

3. Владение ресурсами является необходимым, но недостаточным условием для достижения успеха. Необходимым является также умение распоряжаться имеющимися ресурсами. Руководству стоит помнить, что потенциал предприятия определяется не только и не столько имеющимися у него ресурсами, сколько его способностью к их использованию с целью производства товаров, услуг и получения максимальной прибыли.

4. Уровень и результаты реализации потенциала предприятия определяются также выбранной формой предпринимательской деятельности и соответствующей организационной структурой.

Понятие управления потенциалом имеет две грани: с одной стороны, это характеристика ресурсов и возможности их использования, с другой — это концепция управления, принятая на предприятии, ориентирующаяся на инновации и развитие, способность к изменениям и модернизации, использование человеческого капитала, экономическое положение предприятия и информация, позволяющая разрабатывать и внедрять модели управления потенциалом развития предприятия.

При построении модели управления потенциалом предприятия повышается необходимость исследования влияния глобализации на деятельность предприятий; возможности применения современных методов изучения влияния окружающей среды и использования прогрессивных инструментов координации внутрифирменной деятельности; использование человеческого капитала для воспроизводства и развития потенциала отечественных предприятий [4].

Модель экономического потенциала любого предприятия определяется следующими факторами:

— объемом имеющихся у него ресурсов: численностью занятых работников, основными производственными и непроизводственными фондами, оборотными фондами или материальными запасами, финансовыми и нематериальными ресурсами (патентами, лицензиями, информацией, технологией);

— способностью работников к производству любой продукции, то есть образовательным, квалификационным, психофизиологическим и мотивационным потенциалом;

— способностью менеджмента предприятия оптимально использовать имеющиеся у предприятия ресурсы, подготовкой, талантом и профессиональной адаптацией менеджеров, умением создавать и обновлять организационные структуры предприятия [5];

— инновационными возможностями, то есть способностью предприятия к обновлению производства, изменению технологий и другое;

— информационными возможностями, то есть способностью обрабатывать и перерабатывать информацию для использования ее в производстве;

— финансовыми возможностями: кредитоспособностью предприятия, внутренней и внешней задолженностью и прочее.

В совокупности вышеуказанные факторы отражают способность предприятия отражать уровень его конкурентоспособности. Таким образом, конкурентоспособность потенциала предприятия — это сравнительная характеристика потенциала, которая содержит комплексную оценку его параметров, относительно которых выбранных стандартов-мировых, народнохозяйственных, отраслевых, другого предприятия [6].

В зависимости от направления использования потенциала предприятия необходимо эффективно комбинировать разные компоненты потенциала, учитывая влияние одного компонента на другие.

Наиболее существенным недостатком известных моделей потенциала предприятия является отсутствие в них учета «новых» составляющих потенциала, актуализированных современной экономикой. К числу таких составляющих относятся потенциалы: интеллектуальный; технологический; информационный; инновационный; инвестиционный [7]. В значительной мере они представлены нематериальными активами предприятия, значимость которых обусловлена информатизацией и глобализацией производственных отношений, превращением наукоемких технологий в производительную силу. Необходимость активизации использования указанных составляющих потенциала предприятий особенно важна в условиях существующих структурных диспропорций в экономике, недостаточной развитостью рыночных отношений, отставанием от зарубежных стран в технологическом обеспечении производства [8].

Таким образом, актуальность нового подхода к рассмотрению потенциала развития предприятия объясняется как общемировыми тенденциями в экономике, так и внутренними особенностями современного развития экономики. Потенциал развития предприятия является экономической категорией, которая отражает внутреннюю эффективность предприятия, ведь современная экономическая среда характеризуется высоким динамизмом, что приводит к изменению взгляда на сущность и природу потенциала развития предприятия. Оценка состояния использования потенциала на предприятиях позволяет сделать выводы о наличии внутрипроизводственных резервов для

дальнейшего совершенствования системы управления потенциалом, что станет одним из факторов повышения конкурентоспособности предприятий, будет способствовать повышению рентабельности производства и росту их капитализации.

Библиографический список

1. Баранова Е.С., Казаченко Л.Д. Управление предприятием в системе экономического потенциала // Научные труды Вольного экономического общества России. 2010. Т. 137. С. 79–84.
2. Бекмурзаев И.Д., Князьнеделин Р.А., Наружный В.Е. Значение стратегического управления инновационным потенциалом предприятия // Журнал прикладных исследований. 2023. № 1. С. 80–87.
3. Головкин Д.С. Система управления промышленными предприятиями на базе концепции экономического потенциала // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. Серия: Социальные науки. 2020. № 3. С. 7–15.
4. Захватава М.О. Управление экономическим потенциалом предприятия в целях повышения эффективности его использования // Научные исследования. 2019. № 1. С. 23–25.
5. Кабаненко М.Н., Угримова С.Н. Потенциал обеспечения продовольственной безопасности России // Фундаментальные исследования. 2019. № 5. С. 40–44.
6. Василенко И.В., Иванов А.В. Проектный подход к исследованию стратегического потенциала предприятия // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 11. С. 280–283.
7. Колтакова Г.В. Рейтинговая оценка системы управления конкурентоспособным потенциалом предприятия // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2019. № 1. С. 163–168.
8. Тертышник М.И. Производственный потенциал предприятия и оценка экономической эффективности производства // АНИ: экономика и управление. 2021. № 1. С. 322–324.

УДК 331.101.3

МЕТОДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ

А.С. Ким, Е.Р. Муратова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
linakim091417@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрено понятие мотивации, материальные и нематериальные виды мотивации. Определены методы мотивации персонала. Проанализированы способы, мотивационные инструменты на примерах хоторнских экспериментов и IT-компаний.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, материальная мотивация, нематериальная мотивация, методы мотивации, производительность труда.

METHODS OF STAFF MOTIVATION IN MODERN COMPANIES

A.S. Kim, E.R. Muratova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
linakim091417@gmail.com

Abstract. The article considers the concept of motivation, material and non-material types of motivation. Methods of staff motivation are defined. Methods and motivational tools are analyzed on the examples of Hawthorne experiments and IT companies.

Key words: motivation, staff motivation, material motivation, intangible motivation, methods of motivation, labor productivity.

Проблематика стимулирования и мотивации персонала требует особого внимания, так как она очень важна для эффективной работы сотрудников. Многочисленные методы мотивации, актуальные в настоящее время в менеджменте организации в настоящее время, требуют детального изучения и проработки. Это следует из тех соображений, что мотивация сама по себе не имеет привязки к времени. Так, например, Носов А.Д. справедливо отметил, что «замотивированные сотрудники могут играть решающую роль в развитии компании и достижении поставленных целей» [1]. Каждый руководитель стремится сохранить штат сотрудников и не допустить текучести кадров.

Современные методы мотивации персонала необходимо рассматривать в соответствии с содержательной сущностью дефиниции «мотивация». Так, например, в словаре Ушакова сказано: «мотивация — совокупность мотивов, обуславливающих тот или иной поступок» [2]. В Большом экономическом словаре дается определение: «мотивация — совокупность внутренних стимулов отдельного человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации» [3]. По нашему мнению, наиболее полное определение привели в своей работе Балашов Ю.К. и Коваль А.Г.: «мотивация — это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности и придают этой деятельности направленность, ориентированную на достижение определенных целей» [4].

Основные задачи мотивации персонала: сохранить постоянный штат сотрудников и предотвратить текучесть кадров; привлечь в компанию лучших

специалистов; побудить сотрудников действовать в интересах компании; повысить качество и производительность труда [1].

Как правило, мотивация бывает двух видов: материальная и нематериальная. На рис. 1 представлена материальная мотивация, которая представлена в качестве двух противоположных направлений, отвечающих за поощрение и наказание.



Рис. 1. Методы материальной мотивации (разработано авторами)

Материальное вознаграждение является важным аспектом и самой основной причиной того, почему люди работают, но не всегда даже с хорошей заработной платой люди готовы остаться в компании. Не каждый работник будет терпеть плохое отношение к себе, опасные условия труда. В таких случаях выручает нематериальная мотивация.

Нематериальная мотивация персонала — это инструмент для стимулирования работников с помощью удовлетворения их социально-психологических потребностей. При этом важно отметить, что нематериальная мотивация персонала является одним из важнейших факторов процветания компании, где особую роль играет сплоченность коллектива как команды. На рис. 2 представлены наиболее эффективные методы нематериальной мотивации.

Хоторнский эксперимент внес огромный вклад в развитие изучения процессов мотивации персонала. Одно из наблюдений было таким, что в компании было два абсолютно идентичных цеха (группы) — один в качестве контрольного, а другой экспериментальный. Предлагалось, чтобы в одном цехе ничего не меняли, а в другом что-то либо изменяли для улучшения производства. Идея была в том, что по сравнению с контрольным цехом экспериментальный должен был показывать лучшие результаты по производительности труда. Были проведены такие действия, как изменение освещения, проведение интервью, организована экспериментальная комната для изучения неконтролируемых факторов, которые могут мотивировать персонал и пр.

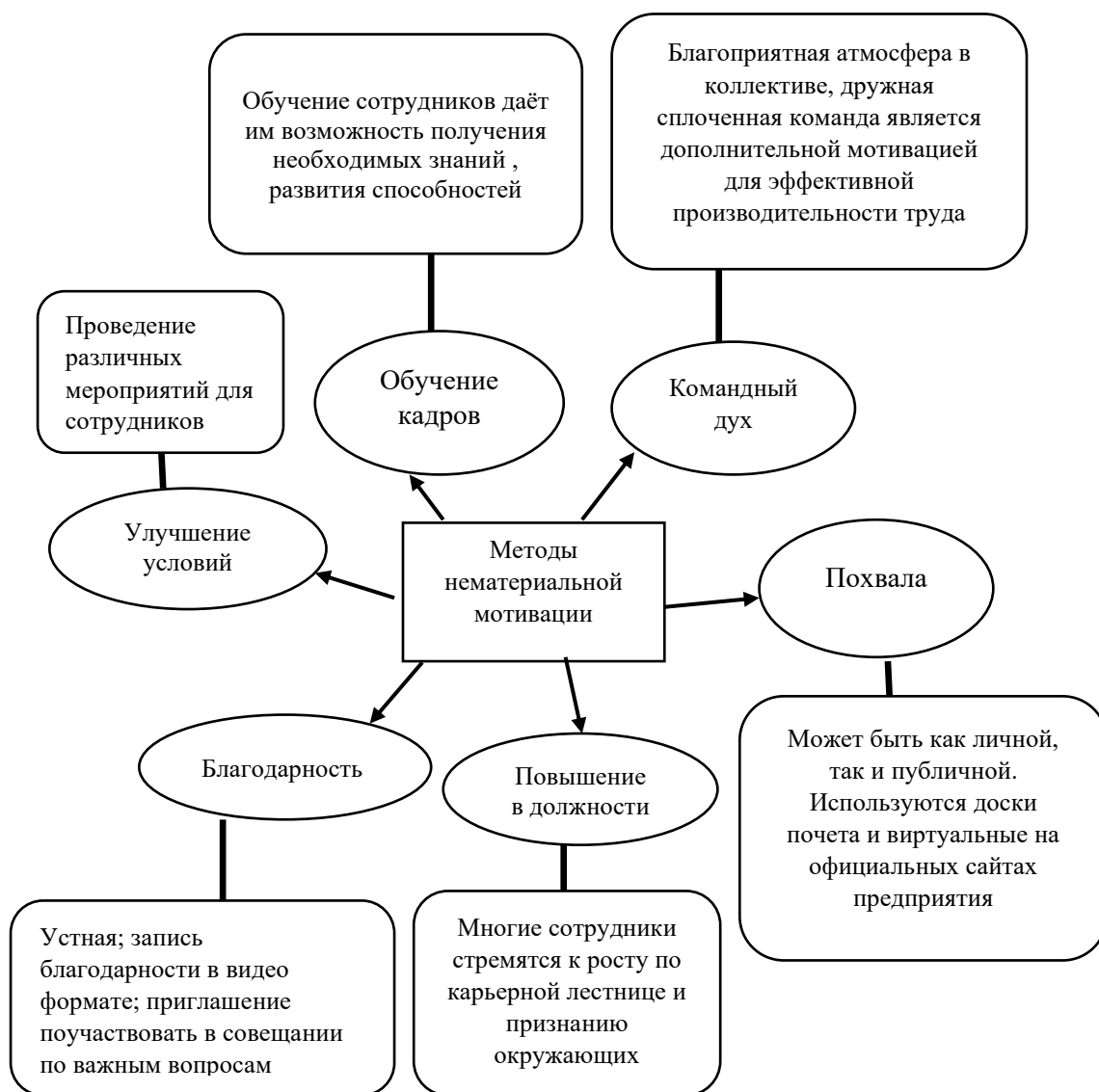


Рис. 2. Методы нематериальной мотивации (разработано авторами)

Были сделаны выводы о том, что норма выработки рабочего определяется не его физическими способностями, а давлением группы, которая устанавливала позицию и статус каждого ее члена. Одним из факторов было внимание к работникам. Исследователи, работавшие в Хоторне, были первыми, кто обнаружил, что у рабочих есть коллективная жизнь, и продемонстрировали сильное влияние факторов межличностного общения на моральный дух рабочих. При этом фактором повышения производительности явилась форма контроля. Во время проведения эксперимента людей контролировали меньше.

Далее рассмотрим способы мотивации на примере современных компаний, в которых, как правило, разрабатываются и адаптируются под конкретные условия индивидуальные подходы и способы мотивации сотрудников. Рассмотрим такие способы на примере двух IT-компаний (таблица).

Способы мотивации сотрудников в IT-компаниях

Компания	Материальное стимулирование Экономические методы	Нематериальное стимулирование Социальные методы
«Яндекс»	Сотрудников, которые работают вне офиса, компания обеспечивает интернет-модемами и ноутбуками, также во всем офисе доступен бесплатный Wi-Fi. Есть компенсация средств, потраченных на образование и профессиональную подготовку. Высокая заработная плата	Гибкий режим рабочего времени. Людям не обязательно сидеть на своём рабочем месте, они могут передвигаться по всему периметру офиса. Если работники устали и хотят отдохнуть, то они могут поиграть в пинг-понг, бильярд и кикер, также офис снабжен оборудованными спортивными залами, комнатами для танцев и йоги. Если недомогание или беспокоят боли в теле, то на этот случай в компании присутствует врач и массажист
«Google»	Применяются различные материальные поощрения для сотрудников в виде денежных бонусов, покрытия расходов в случаях, если сотрудник привел нового работника, если сотрудник сообщит о том, что его коллега собирается уйти из компании; посмертная зарплата для семьи умершего. Если сотруднику нужна помощь в оформлении документации для усыновления ребенка, в этом случае компания готова взять на себя эти расходы	Компания оплачивает услуги стоматолога. Также в компании «Google» можно воспользоваться услугами парикмахера в центральном офисе, пообедать в кафе и ресторанах, в офисе есть холодильники, наполненные разными вкусами, автоматы по отжиму апельсинового сока, а самое главное, что это всё бесплатно для сотрудников компании. В рабочее время люди могут поплавать в бассейне, в офисах имеются кинотеатры, где можно праздновать дни рождения и просто отдыхать

Таким образом, из таблицы видно, что крупные компании делают ставку на персонал и стараются правильно выбирать методы для мотивации сотрудников, ведь персонал играет важную роль в компании.

После проведенного анализа и рассмотрения на примере компаний и хоторонских экспериментов можно сказать, что важна не только материальная мотивация, но и нематериальная. Факторы влияния на производительность — это проявление внимания к сотрудникам, мягкая форма контроля, приятная атмосфера в коллективе и т.д. Эффективнее всего применять и сочетать разные способы мотивации так, чтобы сотрудники были заинтересованы в работе, выполняли её качественно. Стоит провести опрос для сотрудников, чтобы узнать их предпочтения, идеи мнения по поводу комфорта и улучшения условий труда.

Библиографический список

1. Носов А. Д. Мотивация персонала // Молодой ученый. 2020. № 21. С. 158–163.
2. Большой экономический словарь. 26500 терминов / [авт. и сост.: А. Н. Азрилян и др.]; под ред. А. Н. Азрильяна. URL: <https://rus-big-economic-dict.slovaronline.com/?ysclid=li8syla557442328554> (дата обращения: 23.05.2023).
3. Толковый словарь Ушакова. URL: <https://ushakovdictionary.ru/> (дата обращения: 23.05.2023)
4. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. 2003. № 6. С. 34–42.

ИННОВАЦИОННЫЕ ИЗМЕНЕНИЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Е.А. Коваленко, М.Н. Кабаненко
Южный университет (ИУБиП),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
kovkate2002@gmail.com

Аннотация. Персонал является важнейшей частью любой организации и представляет собой один из самых ценных ресурсов инновационного развития. Поиск новых подходов к управлению развитием персонала на сегодня является важнейшим условием успешной работы любой организации, а решение данной задачи невозможно без перехода к инновационным методам управления персоналом.

Ключевые слова: управление персоналом, инновации, стимулирование, мотивация, персонал, инновационный процесс.

INNOVATIVE CHANGES IN THE PERSONNEL MANAGEMENT SYSTEM

E.A. Kovalenko, M.N. Kabanenko
Southern University (IUBiP),
Rostov-on-Don, Russian Federation
kovkate2002@gmail.com

Abstract. Personnel is an essential part of any organization and represents one of the most valuable resources for innovative development. The search for new approaches to personnel development management today is the most important condition for the successful work of any organization, and the solution of this task is impossible without switching to innovative methods of personnel management.

Key words: personnel management, innovation, stimulation, motivation, personnel, innovation process.

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В системе мер реализации экономической реформы особое значение придается повышению уровня работы с кадрами, постановке этой работы на прочный научный фундамент, использованию накопленного в течение многих лет отечественного и зарубежного опыта.

Основная причина необходимости выделения управленческих инноваций как отдельной категории инноваций — социальность инноваций подобного типа, что обуславливает наличие специфической для данного типа инноваций

совокупности аспектов, которые должны одновременно учитываться при внедрении и оценке такой инновации. К таким аспектам можно отнести:

- технико-экономический;
- организационно-экономический;
- правовой;
- социально-психологический;
- педагогический и другое.

Технико-экономический эффект в сфере управления достигается за счет снижения трудоемкости выполнения процедур, связанных с непосредственным выполнением управленческих функций, в том числе возможные выгоды от выбора наиболее экономичных способов управления. Экономический эффект в производстве возникает вследствие улучшения производительности и качества труда, связываемого с внедрением управленческой инновации и являющегося косвенным ее последствием. Оценка эффективности управленческих инноваций, таким образом, требует учета обоих видов возникающих экономических эффектов, что вызывает определенные трудности в связи с большим количеством непроизводственных и производственных факторов, на которые могут повлиять данные эффекты, а также в связи со сложностью приведения всех составляющих экономических эффектов к единой системе измерения для расчета общего эффекта [1].

Важность инноваций в улучшении работы организации редко подвергается сомнению, однако термин «инновация» теряет свой прямой смысл, когда его вводят в область управления людьми. Многие продолжают думать, что трансформация в сторону более инновационного организационного ядра не имеет ничего общего с новой практикой человеческих ресурсов. На самом деле, отделу кадров приходится демонстрировать гибкость к постоянным изменениям, что является движущим фактором инноваций. Многие забывают, что HR-специалист должен быть главным сборщиком и анализатором всей поступающей новой информации, менеджером по адаптации к изменениям и пропагандистом новых способов работы: именно он отвечает за внедрение стратегии в сотрудников компании [2]. Поэтому многие корпорации вкладывают значительные суммы средств, чтобы заполучить в свои руки лучшие HR-инновации и конечно же специалистов в этой сфере. Будь то помощь в подборе персонала, адаптации, обучении и развитии, вовлечении сотрудников и т.д. Если и проводить изменения в управлении персоналом, то важно обратить внимание на те функции, который должен выполнять современный сотрудник в современной организации, следующей по пути инноваций.

Инновации пригодятся в любой ситуации. Эти инновации помогают экономить рабочую силу, затраты, обеспечивают точность, возможности роста и многое другое. Именно по этим причинам вы должны быть в курсе лучших кадровых инноваций, существующих сегодня на рынке.

1. Инструменты подбора персонала.

Подбор персонала является одной из основных кадровых практик всего кадрового персонала. Можно даже сказать, что работа отдела кадров начинается

с приема на работу. По этой причине в организации должны быть лучшие стратегии найма, чтобы начать свою работу. Порой довольно утомительно просматривать большое количество резюме, анкет и сопроводительных писем. В этом отношении инструменты подбора персонала являются лучшим средством для профессионалов во всем мире. Они помогают устанавливать планки, составлять короткий список резюме, проводить тесты, планировать собеседования и принимать окончательное решение о найме. В целом инструменты подбора персонала являются одной из лучших HR-инноваций на современном рынке [3].

2. Платформа вовлечения сотрудников.

Вовлеченность сотрудников — это новая норма поддержания и привлечения в бизнес лучших специалистов. На рынке существуют даже специальные платформы для вовлечения сотрудников, которые помогут вам поддерживать это взаимодействие. Эти платформы делают все, начиная от вознаграждений и признания, обмена информацией с сотрудниками и так далее. Можно сказать, что платформы вовлечения сотрудников — это набор инструментов, которые способствуют повышению удовлетворенности рабочей силой.

3. Корпоративные оздоровительные платформы.

В связи с недавними событиями, связанными с COVID-19, весь мир находился в состоянии безумия. Люди во всех странах были напуганы, больницы работают с избыточной мощностью, а бизнес остановлен. В таком сценарии здоровье является приоритетом номер один для всех окружающих. Эта растущая озабоченность состоянием здоровья является насущной проблемой и для корпораций, связанных со здоровьем своих сотрудников. Решая проблему здоровья, предприятия тратят миллионы на свои корпоративные оздоровительные программы. Так родились оздоровительные платформы для сотрудников в рабочей среде. Эти инструменты побуждают ваших работников вести здоровый образ жизни, что сложнее, чем кажется. В конкурентном деловом мире работники больше заботятся о своих целях, чем о своем здоровье. Эти инструменты возвращают работников к более здоровому образу жизни с помощью привлекательной подачи, веселых заданий, захватывающей геймификации и постоянно мотивирующих вознаграждений. По этой причине эти платформы сегодня играют огромную роль в жизни корпораций и работников.

4. Геймификация.

Часто работа может затянуться. В такие моменты работа отдела кадров заключается в том, чтобы сделать все захватывающим и поддерживать высокий моральный дух сотрудников. В этом аспекте и поможет геймификация. В корпорациях теперь есть игры на разных этапах, чтобы поддерживать веселье и улучшать опыт сотрудников, чтобы сделать все интересным. Это может быть набор персонала, ежедневные цели в области здравоохранения, ежемесячные целевые показатели и так далее. Эти игры помогают вовлечь сотрудников,

поднять настроение в офисе и мобилизовать все усилия команды. Именно по этим причинам многие корпорации внедряют геймификацию в свою систему.

5. Одноранговое распознавание.

Признание за проделанную работу является одним из наиболее самоудовлетворяющих элементов для работника. Это отражает тяжелую работу сотрудника и придает ему уверенности в том, что он может делать больше. Признание также помогает отделу кадров определить уровень развития сотрудников и их продвижение по службе. Традиционно раньше признание было только в руках высшего руководства, теперь же члены команды могут похвалить тебя за хорошо выполненную работу. Это называется одноранговым или одноранговым распознаванием, то есть признанием работы сотрудника, выполняемой другими офисными сотрудниками. Целостная платформа взаимодействия с сотрудниками пригодится для проведения распознавания на рабочем месте, поскольку они включают эту систему в саму свою платформу [4].

Концепция управления персоналом содержит базовые принципы управления и его общую направленность, ее положения уникальны в отдельно взятой организации, но, тем не менее, содержание управления персоналом включает в себя элементы, которые являются общими. Так, в содержание управления персоналом включают:

- определение потребности в кадрах с учетом стратегии развития предприятия;
- формирование численного и качественного состава кадров (набор, отбор и расстановка персонала);
- кадровую политику (принципы подбора и расстановки персонала, условия найма и увольнения, обучение и повышение квалификации, оценку персонала и его деятельности);
- систему общей и профессиональной подготовки кадров;
- адаптацию работников на предприятии;
- оплату и стимулирование труда (формы оплаты труда, пути повышения производительности труда и так далее);
- оценку деятельности и аттестацию кадров;
- систему развития кадров (обучение, планирование трудовой карьеры).

Сопротивление внедрению инноваций представляет собой сложное явление, приводящее к нестабильности процесса изменений, непредвиденным отсрочкам реализации этапов внедрения и дополнительным расходам [5].

К основным причинам сопротивления процессу внедрения инноваций можно отнести следующие:

- недоверие менеджменту организации, вызванное опасениями лишиться рабочего места в результате нововведений;
- неопределенность ситуации — у работников создается ощущение, что от них ничего не зависит, а инновации нужны лишь узкому кругу управленческого персонала, который и получит все выгоды от осуществления нововведений;
- консерватизм работников — отстаивание сложившихся в организации традиций, стремление сохранить все, как есть.

Изменение, усовершенствование системы управления персоналом представляет собой сложный процесс, требующий учета многих переменных. При этом само изменение системы управления персоналом целесообразно рассмотреть с точки зрения инновации. В настоящее время ни в экономической литературе, ни в законодательно-нормативной базе не имеется общепринятой терминологии в области инновационной деятельности. В связи с этим, для раскрытия понятия «инновационная деятельность предприятия» необходимо проанализировать существующие литературные и законодательные источники.

В зависимости от целей и предметов исследования каждый экономист по-своему рассматривает инновации как:

- процесс;
- систему;
- изменение;
- результат.

Под инновациями в широком смысле понимают прибыльное использование новаций в виде новых технологий, видов продукции, организационно-технических и социально-экономических решений производственного, финансового, коммерческого или иного характера [6]. В целом, в зависимости от места применения выделяются три группы нововведений:

- 1) продуктовые — новые продукты, потребляемые в сфере производства или в сфере потребления;
- 2) технологические — новые способы (технологии) производства старых или новых продуктов;
- 3) управленческие — новые методы работы, используемые аппаратом управления.

Структурируя инновационный процесс, можно построить такую схему: определение потребности в нововведении — исследование — разработка — внедрение — использование. Потребность в нововведении может быть осознана как под давлением внешних факторов (возросшая конкуренция, изменения в экономике, появление новых законодательных актов и тому подобное), так и внутренних (снижение производительности, наличие конфликтных ситуаций и так далее). После осознания потребности в нововведении необходимо провести диагностику (собрать соответствующую информацию) с целью определения истинных причин возникновения проблем. Для устранения выявленных проблем формируется инновационная команда, которая осуществляет поиск новых и уникальных решений этих проблем, то есть непосредственно занимается разработкой инновации [7].

Разработка инновации завершается ее внедрением. В процессе внедрения, с помощью механизмов контроля, определяется, в какой степени планируемые изменения помогают поправить неудовлетворенное положение вещей, как их воспринимают и как можно улучшить их осуществление. Таким образом, в процессе внедрения инновация может подвергнуться некоторым изменениям с целью достижения более высокой эффективности.

В процессе внедрения нововведения необходимо, используя механизмы стимулирования, достигнуть поддержки и принятия нововведения персоналом. Внедрение является наиболее сложной стадией инновационного процесса. Существуют параметры, по которым можно проанализировать сложность внедрения инновации: разница между новым и старым; масштабы и взаимосвязанность изменений; необходимость программы целенаправленной деятельности; неопределенность, непредвиденные проблемы и возможности. Решающим фактором эффективного внедрения инновации является персонал организации и его отношение к ней. Поэтому задача руководителей при внедрении инновации — сформировать психологическую готовность персонала, которая проявляется в осознании производственной и экономической необходимости осуществления нововведения, личной и коллективной значимости нововведения, а также способов личного включения в осуществление нововведения [8].

Можно сказать, что сопротивление переменам направлено пропорционально силе изменений и новых этапов культуры и структуры власти, проходящей из-за перемен. Следовательно, инновации необходимо внедрять поэтапно, так как организация и ее работники могут выдержать лишь ограниченное число изменений в единицу времени.

В итоге хочется отметить, что главным вопросом управления работой по развитию организации в целом и управления отдельными кадрами, является равновесие между изменениями и стабильностью. Основным в управлении развитием является умение видеть состояние целей деятельности организации в динамике.

Библиографический список

1. Трофимова Н.Н. Необходимость минимизации сопротивления персонала инновационным изменениям в системе управления высокотехнологичным предприятием // Управление. 2020. №3. С. 73–80.
2. Сулимова Е.А., Конькова П.А. Особенности системы управления инновационным потенциалом персонала // Инновации и инвестиции. 2022. № 5. С. 268–270.
3. Марков А.В. Теоретические предпосылки применения инновационных методов мотивации в управлении персоналом // Oeconomia et Jus. 2020. № 2. С. 17–23.
4. Тюганкова Е.Л., Кабаненко М.Н. Теоретические аспекты мотивации персонала // Экономика и управление: традиции и инновации. Материалы II кафедральной студ. науч.-практ. конф. (г. Ростов-на-Дону, 18 ноября 2015 г.). Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2015. С. 186–189.
5. Коновалова А.Ф., Иремадзе Э.О. Информационные технологии в управлении персоналом // Скиф. 2021. № 12. С. 91–94.
6. Прокудина И.З. Стратегии управления персоналом // Вестник науки. 2022. № 7. С. 60–63.

7. Акиндинова М.А. Эволюция подходов к управлению персоналом // Стратегии бизнеса. 2021. № 8. С. 232–235.

8. Кирный Ф.Ф., Даракчан Г.О. Оценка эффективности управления персоналом // Форум молодых ученых. 2022. № 6. С. 160–163.

УДК 338.2

ФОРМИРОВАНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

С.А. Колесников, Т.Н. Тухканен
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ahimas0990@yandex.ru

Аннотация. В данной статье показаны области и направления использования системы показателей деятельности организации. Сформулирована цель и общие принципы формирования сбалансированной системы показателей (ССП). На примере торговых организаций показано, что для формирования СПП необходимо определить их цели и задачи по основным видам деятельности

Ключевые слова: показатели, цели, задачи, функции управления, стратегия, эффективность, торговые организации.

FORMATION OF A BALANCED SCORECARD AS AN ORGANIZATION MANAGEMENT TOOL

S.A. Kolesnikov, T. N. Tukhkanen
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ahimas0990@yandex.ru

Abstract. This article shows the areas and directions of using the organization's performance indicators system. The purpose and general principles of the formation of a balanced scorecard are formulated. Using the example of trade organizations, it is shown that in order to form an SSP, it is necessary to determine their goals and objectives for the main types of activities

Key words: indicators, goals, objectives, management functions, strategy, efficiency, trade organizations.

Система показателей, характеризующих различные аспекты деятельности хозяйствующего субъекта в соответствии с требованиями современного менеджмента, должна приобрести новое назначение и использоваться не только в целях измерения и оценки, но и в качестве инструмента стратегического

управления. Указанные обстоятельства свидетельствуют об актуальности темы исследования, посвященной формированию сбалансированной системы показателей как инструмента управления организацией.

Потребность в системе сбалансированных показателей возникла в результате усложнения рыночных процессов, перехода от линейных к нелинейным моделям, от простых систем к сложным. Управление современной сложной организацией в рамках невероятно жесткой конкурентной борьбы нуждается в глубоком анализе деятельности самой организации. Использование системы «сбалансированных показателей в состоянии помочь менеджменту управлять компанией без опоры на ограниченный набор финансовых индикаторов» [1].

Авторы сбалансированной системы показателей (ССП) американские менеджеры Д. Нортон и Р. Каплан пришли к выводу, что деятельность предприятия можно оценить посредством четырех составляющих: финансы; клиенты; бизнес-процессы; обучение и развитие. Данный подход к оценке эффективности деятельности организации, основанный на подборе различных финансовых и нефинансовых показателей, учитывающих все аспекты ее деятельности для реализации стратегических целей, является основным инструментом управления.

Система выбранных показателей называется сбалансированной, так как:

1) все показатели деятельности логически взаимосвязаны, оказывают влияние друг на друга и в целом дают комплексное представление о хозяйствующем субъекте;

2) основывается на комплексном подходе к мониторингу как материальных, так и интеллектуальных активов;

3) в рамках системы соблюдается баланс между стратегическим и оперативным уровнями управления, прошлыми и будущими результатами, внутренними и внешними аспектами деятельности предприятия.

К тому же в рамках методик системы сбалансированных показателей закреплена вероятность добиться того, что стратегия развития организации станет понятной непосредственным исполнителям работ по выпуску продукции, приблизив данную стратегию к работникам, опираясь при этом на их мотивацию и стимулирование.

Сбалансированные показатели не должны выступать как хаотичный набор информации и непонятных отчетов ни о чем, как часто бывает в организации. Все они должны быть приведены в систему на определенной интегрированной основе таким образом, чтобы все показатели отражали стратегию предприятия. Упорядоченная система показателей должна обеспечивать идеально точную настройку персонала на стратегию, обеспечивающую организации верную стратегическую фокусировку [2].

Цель системы показателей деятельности предприятия можно сформулировать как диагностирование состояния бизнес-процессов для принятия объективных управленческих решений. Необходимость постановки такой цели обусловлена следующими причинами:

1) повышенная нестабильность действия факторов внешней среды, требующая:

- постоянного отслеживания изменений во внешней и внутренней средах предприятия;

- повышения гибкости предприятия, то есть скорости реакции на изменения конъюнктуры рынка;

- смещения приоритетов управленческой деятельности с контроля прошлого на прогнозирование будущего;

2) усложнение элементов внутренней структуры предприятий, что требует эффективного механизма их координации;

3) повышение роли информации как фактора производства, требующее оперативного информационного обеспечения субъектов управления.

Само по себе формирование выборки показателей и диагностирование на ее основе состояния изучаемых социально-экономических систем никак не влияет на функционирование последних. Основная задача заключается в выработке управленческих решений, направленных на «отлаживание» бизнес-процессов и способов их реализации, а также на устранение негативного влияния отклонений фактических значений от нормативных (оптимальных).

Логика процесса управления выражается в виде функций управления. Несмотря на кажущуюся простоту вопроса, единого мнения по поводу состава этих функций у авторов работ по менеджменту не сложилось. Удачной представляется классификация М.И. Баканова и А.Д. Шеремета [3]:

- информационное обеспечение управления (сбор, обработка, упорядочение информации об экономических явлениях и процессах);

- анализ (анализ хода и результатов экономической деятельности, оценка ее успешности и возможностей совершенствования на основании научно обоснованных критериев);

- планирование (прогнозирование, перспективное и текущее планирование экономической системы);

- организация управления (организация эффективного функционирования тех или иных элементов хозяйственного механизма в целях оптимизации использования трудовых, материальных и денежных ресурсов экономической системы);

- контроль (контроль за ходом выполнения бизнес-планов и управленческих решений).

По мнению Труновой Е.В. [4], две первые функции отражают технические этапы управления, на которых осуществляется информационное и аналитическое обеспечение процесса принятия решений. Эти этапы можно объединить понятием «диагностика состояния бизнес-процессов». Функции планирования, организации и контроля отражают протекание процесса управления во времени, здесь и происходит принятие решений.

Таким образом, можно обозначить две основные области использования системы показателей деятельности предприятия:

- диагностика состояния предприятия;

— принятие управленческих решений, направленных на регулирование бизнес-процессов.

Эти области показаны на рис. 1.



Рис. 1. Области и направления использования системы показателей деятельности организации

В результате проведенного исследования, обобщая проанализированный контент информации, можно сформулировать следующие общие принципы формирования системы сбалансированных показателей:

- *целенаправленность*, т.е. система показателей представляет собой критерии оценки достижения стратегической цели организации;

- *информативность*, т.е. при отборе ограниченного круга параметров необходимо учитывать их значимость, информативность (например, такой параметр, как величина внеоборотных активов по количеству приносимой

информации о состоянии объекта значительно уступает такому параметру, как коэффициент платежеспособности);

- *согласованность (непротиворечивость) показателей системы*, то есть в процессе формирования ССП можно использовать ранжирование показателей по очередности их учета при принятии решений в зависимости от целей предприятия. При этом альтернативы сравниваются по уровню достижения самой важной цели. Или разработать систему коэффициентов значимости разных показателей системы, позволяющих свести их к одной цели;

- *адекватность и своевременность*, т.е. соответствие системы показателей и методики ее построения и использования описываемым ею реальным процессам;

- *сопоставимость*. Показатели, входящие в ССП, должны быть сопоставимыми. Сопоставимость показателей в динамике достигается за счет единства состава сравниваемых показателей и единства методики их расчета, единства интервалов или моментов времени, для которых рассчитаны показатели и единства факторов, повлиявших на величину сравниваемых показателей (объемных, ценовых, качественных и структурных).

После составления перечня возможных показателей с выполнением основных принципов производится окончательный отбор на основе их проверки с точки зрения качества. Отбор конечных показателей необходим еще из тех соображений, что практика использования существенного числа показателей может оказаться неудачной. Она будет способствовать появлению избыточных данных и замедлению принятия решений, а также может иметь негативный психологический эффект: персонал предприятия почувствует себя под неусыпным наблюдением со стороны администрации.

К числу качественных требований коллектив швейцарских авторов [5] относит следующие:

— *подверженность влиянию*: показатель, который не подвержен влиянию со стороны участников процесса, не представляет большой ценности;

— *однозначность*: показатель считается однозначным, если с его помощью измеряется одно «закрепленное» за ним качество;

— *эффективность*: данные для показателя должны изыскиваться и обрабатываться с минимальными затратами ресурсов;

— *возможность количественной оценки*: если показатель не поддается количественной оценке, он не может быть сопоставлен с предыдущими результатами и степень достижения поставленных целей не может быть точно определена;

— *чувствительность*: показатель должен отражать даже самые незначительные изменения.

Таким образом, отбираемые в систему показатели должны быть максимально информативными, непротиворечивыми и давать целостную картину деятельности исследуемой организации.

Состав ССП для каждой организации носит индивидуальный характер, так как он формируется в зависимости от выбранных стратегических целей.

Основной целью ССП является трансформация стратегии организации в конкретные количественные цели и задачи. Каждая из составляющих ССП может включать в себя, как правило, от четырех до семи показателей. Так, для формирования ССП торговых организаций необходимо определить их цели и задачи по основным видам деятельности (рис. 2).



Рис. 2. Цели и задачи торговой организации по основным видам деятельности

Исходя из целей и задач торгового предприятия по основным видам деятельности, для формирования ССП следует определить основные ключевые показатели, которые связаны друг с другом причинно-следственными отношениями. Приведенные в стратегическое соответствие цели всех составляющих — основной инструмент создания или роста стоимости организации, а, следовательно, сфокусированной и последовательной стратегии.

Подводя итоги проведенного исследования, следует отметить, что формирование и использование ССП является одним из основных инструментов управления организацией, так как помогает полностью отразить все аспекты деятельности организации, дать количественную и качественную оценку эффективности её работы, установить целевые значения выбранных показателей, достижение которых будет являться залогом успеха организации в нестабильной рыночной среде.

Библиографический список

1. Каплан Р. С., Нортон Д. П. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию. М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2003. 320 с.
2. Аракелова А.А., Тухканен Т.Н. Формирование сбалансированной системы показателей как инструмент управления организацией // Экономика и современный менеджмент: новые пути развития: сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (Ростов-на-Дону, 1 ноября 2018 г.). Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2018. С. 8–12.
3. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: Учебник. М.: Финансы и статистика, 2001. 416 с.
4. Трунова Е.В. Формирование сбалансированной системы показателей как инструмент управления предприятием: автореферат дис. ... канд.экон. наук: 08.00.05 / Белгород. гос. технол. ун-т им. В.Г. Шухова. Белгород, 2004. 23 с.
5. Люти А., Кран А., Кюнг П. Определение показателей для оценки качества хозяйственных процессов // Проблемы теории и практики управления. 1998. № 5. С. 101–106.

УДК 338.1

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

К.К. Кондратович, А.Е. Малхасян
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
kkd2003k@gmail.com

Аннотация. В статье рассматриваются преимущества и возможности, а также недостатки и риски использования искусственного интеллекта в управлении персоналом. Описывается, как ИИ может помочь в более эффективном найме, управлении вовлеченностью и развитии сотрудников, как его можно использовать для автоматизации процессов и предсказания поведения работников. Также описываются ограничения, связанные с дороговизной, неэтичностью и непрозрачностью использования технологий. Появляются риски, связанные с нарушениями конфиденциальности и дискриминацией. Показано, что технологии ИИ несмотря на положительное влияние на общую эффективность компании, имеют недостатки.

Ключевые слова: искусственный интеллект, технологии управления персоналом, цифровые технологии, HR-менеджмент, возможности, риски.

THE USE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE TECHNOLOGIES IN PERSONNEL MANAGEMENT

K.K. Kondratovich, A.E. Malkhasyan
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
kkd2003k@gmail.com

Abstract. The article discusses the advantages and opportunities, as well as the disadvantages and risks of using artificial intelligence in personnel management. It describes how AI can help in more effective recruitment, engagement management and employee development, how it can be used to automate processes and predict employee behavior. It also describes the limitations associated with the high cost, unethical and non-transparent use of technology. There are risks associated with privacy violations and discrimination. The article shows that AI technologies, despite their positive impact on the overall efficiency of the company, have disadvantages.

Key words: artificial intelligence, HR-management technologies, digital technologies, HR-management, opportunities, risks.

В современном мире, где технологии развиваются с невероятной скоростью, использование искусственного интеллекта (ИИ) в различных сферах жизни становится все более популярным. Одной из таких сфер является управление персоналом. Использование ИИ в этой области может значительно упростить и ускорить процессы подбора, обучения и управления персоналом, а также повысить эффективность работы компании в целом. В данной статье мы рассмотрим основные преимущества и возможности использования ИИ в управлении персоналом, а также потенциальные риски и недостатки.

Использование технологий искусственного интеллекта охватывает все больше сфер жизнедеятельности человека и поэтому требует объективного и непредвзятого анализа. Рассмотрим использование технологий искусственного интеллекта в управлении персоналом на основе SWOT-анализа, который включает в себя анализ преимуществ, недостатков, возможностей и угроз объекта исследования.

Управление персоналом включает в себя процессы рекрутинга, адаптации, обучения и развития, оценки эффективности труда и мотивации персонала. К возможностям использования искусственного интеллекта можно отнести оптимизацию процессов рекрутинга и обучения персонала.

Искусственный интеллект оптимизирует процесс рекрутинга, в том числе поиск, оценку кандидатов и их последующую адаптацию. На этапе поиска и оценки кандидатов вместо долгой обработки резюме вручную можно воспользоваться технологиями ИИ. Они помогают быстро отсеять сотрудников с нежелательными качествами и подобрать кандидатов со знаниями и навыками, соответствующими потребностям организации. Робот Вера — пример такого сервиса. Она может обрабатывать резюме, проводить собеседования с

кандидатами на вакантную должность, отвечать на вопросы, звонить кандидатам, выбирать лучших и проводить интервью. Компания МТС использовала Веру для поиска сотрудников и результаты были впечатляющими [1].

На этапе адаптации сотрудников можно воспользоваться виртуальными ассистентами, которые познакомят новичка с компанией и ее традициями. «..., например, в Telegram можно адаптировать работника к новым условиям труда. HR-бот заменяет наставника, а также специалиста по персоналу, постепенно рассказывая всю информацию о компании, от истории создания организации до указания мест, где можно отдохнуть и пообедать» [1]. По окончании срока сотрудники проходят опрос о качестве работы бота, что помогает совершенствовать механизм адаптации новых работников. Таким образом, искусственный интеллект улучшает процесс рекрутинга, помогая менеджерам по персоналу избавиться от многих рутинных задач, чтобы они могли сосредоточиться на более важных вещах.

Искусственный интеллект становится неотъемлемой частью технологий обучения сотрудников, обеспечивая автоматизацию, персонализацию, анализ данных и долгосрочную устойчивость. Обучение на основе искусственного интеллекта — это процесс, осуществляющийся при помощи электронных технологий, таких как интернет, интранет, интерактивное телевидение, виртуальные классные комнаты, дополненная реальность и т.д. Использование искусственного интеллекта позволяет не только выявлять пробелы в навыках, но и помогать восполнить их, рекомендуя сотрудникам необходимые курсы и программы повышения квалификации. Искусственный интеллект также позволяет сотрудникам обучаться в удобное для них время и в формате, наиболее подходящем для каждого конкретного человека или команды. Технологии ИИ, сочетающие в себе сбор данных и машинное обучение, могут создавать автоматизированные и персонализированные стратегии обучения, подстраивающиеся под потребности обучающихся. Это позволяет сотрудникам получать более точную и эффективную подготовку, что в свою очередь повышает их производительность и квалификацию [2]. Например, сотрудники WPP UK обучаются с помощью виртуального учителя, просматривая учебные видеоролики. Такие обучающие видеоролики примерно в десять раз дешевле, чем видеоролики с реальными актерами [3].

Так, системы обучения на основе искусственного интеллекта помогают сотрудникам быстро адаптироваться к изменяющимся требованиям отрасли и развивать профессиональные навыки.

К преимуществам использования инструментов искусственного интеллекта можно отнести:

- возможность предсказания поведения сотрудников;
- вовлеченность персонала;
- автоматизация документооборота и бизнес-процессов компании

Использование искусственного интеллекта для предсказания поведения сотрудников может помочь в предотвращении проблем, связанных с производительностью и увольнениями.

Концепция опросов настроения сотрудников довольно проста: анализировать и классифицировать информацию по настроению или отношению. Это позволяет HR-менеджерам реагировать на проблемы в режиме реального времени и улучшать условия труда сотрудников. Например, если система обнаруживает, что большое количество сотрудников не удовлетворены условиями труда, HR-менеджеры могут принять меры по улучшению рабочей среды или предложить новые возможности для развития. Это стало возможным благодаря сочетанию технологий обработки естественного языка и машинного обучения. Алгоритмы работают с неструктурированной информацией из интервью с сотрудниками, электронных писем и другой входящей информации. Кроме того, машинное обучение используется для обучения системы словам, которые могут указывать на проблему.

Примером платформы, позволяющей анализировать настроения сотрудников с помощью технологии искусственного интеллекта, является решение AI Xander компании Ultimate Software [4]. «Целью разработчиков системы является объединение аналитики с эмоциональным интеллектом, что помогает получить достаточно точную картину происходящего в организации. Система получает данные из комментариев в интранете компании, а также обратной связи по опросам сотрудников. Машинное обучение в решении Xander «натренировано» до такой степени, что оно способно делать выводы о настроении как отдельных сотрудников, так и давать оценку общего настроения персонала в компании» [4]. Таким образом, анализ настроения сотрудников при помощи технологий ИИ может помочь компаниям создать более благоприятную и продуктивную рабочую среду и повысить удовлетворенность персонала.

Искусственный интеллект может собирать данные, основанные на потребностях и обратной связи человека, чтобы помочь предоставить персонализированные ответы, которые могут быть у любого из сотрудников, а также помочь менеджерам по персоналу отслеживать вовлеченность каждого сотрудника. Основываясь на этой информации, менеджеры по персоналу могут принимать решения о том, как лучше всего повторно привлечь сотрудника, например, предложить назначение на новый проект или изменение положения в организации. С помощью чат-ботов сотрудники могут легко получить информацию о кадровых вопросах и подключиться к внутреннему центру обмена знаниями. Предоставление обратной связи и информации о возможностях для развития внутри организации — это одна из стратегий повторного привлечения специалистов по управлению персоналом [2].

Во многих компаниях уже введена автоматизация документооборота, которая позволяет максимально оптимизировать работу. К примеру, голосовой помощник с искусственным интеллектом может обработать входящие звонки,

задавая вопросы и определяя причину обращения. При этом диалог записывается и создается соответствующая заявка с необходимыми документами.

Внедрение искусственный интеллект не всегда ведет к увольнению сотрудников. В результате использование HR-ботов повышает эффективность работы менеджеров и экономит время на рутинных процессах [1].

Однако, использование передовых технологий ИИ имеет свои недостатки и угрозы:

- этические проблемы сокращения персонала;
- нарушение конфиденциальности, проблема кибербезопасности;
- отсутствие прозрачности;
- дискриминация;
- затратность обслуживания ИИ-решений.

"Отчет о будущем рабочих мест" был опубликован экспертами Всемирного экономического форума в октябре 2020 года, прогнозируя сокращение 75 миллионов рабочих мест к 2025 году и необходимость переподготовки 50% всех работающих руководителей и специалистов в связи с внедрением цифровых технологий, искусственного интеллекта и роботизированных станций. В связи с этим возникают этические вопросы, связанные с процедурами высвобождения персонала и соответствующей аттестацией. Отбор сотрудников под сокращение и разработка этических процедур работы с сокращенным персоналом имеют решающее значение. Использование роботов и систем искусственного интеллекта приведет к сокращению рабочих мест во всем мире, что делает необходимым решение этических вопросов и формулирование правовых, экономических и социальных стратегий. Один из подходов к решению этических проблем цифровых технологий заключается в установлении правил, создающих список работ, которые могут выполнять только люди. Другой подход заключается в определении квот для человеческих работников в компаниях, заменяющих многие рабочие места роботами. Международные ассоциации юристов должны предоставить аналитическую поддержку и рекомендации по стабилизации трудовых отношений.

Алгоритмы искусственного интеллекта используют большие объемы данных, которые необходимо защищать. Отдел информационной безопасности должен разработать соответствующие рекомендации по работе с технологиями ИИ, которые учитывают не только аспекты безопасности данных, но и юридические и этические вопросы. Инструменты искусственного интеллекта, такие как чат-боты, не должны хранить личные данные или конфиденциальную информацию при обработке запросов сотрудников. Эта информация должна передаваться по защищенным протоколам передачи данных и шифроваться для предотвращения кражи данных третьими лицами. Для обучения алгоритмов следует использовать данные, не содержащие личной и конфиденциальной информации о сотрудниках. И последнее, но не менее важное: компании должны обеспечить наличие необходимых механизмов контроля над кадровыми данными. Отсутствие такого контроля может привести к несовершенству алгоритмов и, как следствие, к неверным управленческим решениям. Поэтому

при работе с HR-системами, использующими технологии искусственного интеллекта, сотрудники должны иметь авторизованный доступ к информации

Поскольку технология искусственного интеллекта является относительно новой, искусственный интеллект способен оценить кандидата и достоверны ли факты, на которые он опирается. Еще одна проблема заключается в том, что искусственный интеллект учится на человеческих предубеждениях и ошибках. Учитывая, что общество лишь недавно начало двигаться к равенству, среда, в которой обучается ИИ, еще недостаточно толерантна. Хорошим примером является отказ Amazon от своего алгоритма подбора персонала в 2018 году из-за дискриминации женщин [5].

Стоимость программного обеспечения с искусственным интеллектом является запредельной для среднего и особенно малого бизнеса; кроме того, технологические решения обычно содержат достаточно широкий набор функций, которые некоторым средним и малым предприятиям не нужны, поэтому стоимость такого программного обеспечения считается чрезмерной, даже с учетом его изначально высокой цены. В то же время существует тенденция предлагать бесплатные версии или версии с минимальным набором функций за небольшую плату — например, система поиска персонала "СберПодбор" предлагает бесплатную версию с минимальным набором функций, аналитические функции доступны только в платной версии [6].

Использование искусственного интеллекта во всех бизнес-процессах растет и все больше привлекает внимание компаний и правительств, заинтересованных в проблемах, связанных с использованием искусственного интеллекта. Аналитический интеллект воплощается в сложных алгоритмах системы искусственного интеллекта. Сложность алгоритмов может привести к отсутствию прозрачности в принятии решений искусственным интеллектом, поэтому одной из основных проблем является отсутствие прозрачности в том, как работают инструменты многих поставщиков искусственного интеллекта. Инструменты искусственного интеллекта ассоциируются с «черным ящиком», внутренняя работа которого не имеет четкого объяснения. Таким образом, незнание и непонимание того, как работают алгоритмы машинного обучения, может привести к неосознанно предвзятому принятию решений, например, при найме новых сотрудников.

HR-менеджеры часто не до конца знакомы со всеми механизмами работы системы искусственного интеллекта, этой информацией располагает IT-отдел. Поэтому HR-менеджеры говорят соискателям, что используют новые технологии для анализа, но не объясняют, какие факторы учитывает система искусственного интеллекта и как на основе этих факторов она формирует свои рекомендации. Таким образом, при использовании систем искусственного интеллекта в бизнес-процессах HR в российских компаниях сотрудники сталкиваются с проблемой непрозрачности инструментов искусственного интеллекта. Однако стоит также отметить, что практически во всех компаниях сотрудники не проверяют критерии систем искусственного интеллекта на

точность и аккуратность, а значит, ошибку в моделях очень сложно и невозможно заметить сразу [5].

В результате использование искусственного интеллекта в HR бизнес-процессах может привести к проблемам непрозрачности и неосознанной предвзятости при принятии решений. Для решения этих проблем необходимо обеспечить прозрачность работы инструментов искусственного интеллекта и обучить сотрудников, чтобы они могли понимать, как система искусственного интеллекта принимает решения. Кроме того, необходимо проводить проверку критериев ИИ-систем на корректность и точность.

Использование ИИ в управлении персоналом может привести к множеству преимуществ, однако необходимо учитывать потенциальные проблемы, проистекающие, прежде всего, из-за новизны технологии и ее малой изученности на практике. Каждая организация должна тщательно оценить свои потребности и возможности, прежде чем решиться на использование искусственного интеллекта в управлении персоналом.

Библиографический список

1. Искусственный интеллект в HR-процессах / Н.Б. Фатеева [и др.] // Право и управление. 2022. № 10. С. 31–35.
2. Каштанова Е. В. Актуальные направления использования искусственного интеллекта в управлении персоналом // Мировые научные исследования и разработки в эпоху цифровизации: сб. ст. XV Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 25 ноября 2021 г.). Ч. 1. Ростов-на-Дону: Южный университет (ИУБиП), 2021. С. 742–749.
3. Тесленко И. Б. Искусственный интеллект в управлении персоналом // Modern Science. 2022. № 6–3. С. 121–124.
4. Блиникова А.В., Йинг Д.К. Использование искусственного интеллекта в процессах управления человеческими ресурсами // Вестник университета. 2020. № 7. С. 14–21.
5. Алиев О. М. Искусственный интеллект на службе HR-менеджеров // Управленческий учет. 2022. № 3–2. С. 195–204.
6. Володина О.В. Использование искусственного интеллекта в управлении персоналом // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2022. № 4. С. 55–66.

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

О.А. Коробова, Е.Р. Муратова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону
geniahab@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрена актуальность мотивации и стимулирования труда персонала, принципы и методы управления персоналом. Проанализированы факторы, влияющие на поведение персонала в организации.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, методы мотивации.

MOTIVATION AND STIMULATION OF PERSONNEL IN MODERN CONDITIONS

O.A. Korobova, E.R. Muratova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
geniahab@mail.ru

Abstract. The article considers the relevance of motivation and stimulation of personnel work, principles and methods of personnel management. The factors influencing the behavior of personnel in the organization are analyzed.

Key words: motivation, stimulation, motivation methods.

Актуальность темы мотивации и стимулирования персонала организации обуславливается тем, что руководство стремится получить максимальную прибыль при минимуме затрат. Однако немаловажным фактором эффективного управления кадрами организации является качественная работа по подбору кадров, их адаптации и развитию, при этом необходимо грамотно выстраивать мотивационную политику и формировать интерес работников. Мотивация играет большую роль в эффективности труда, так как влияет на ответственность, добросовестность и проявление инициативы.

Успешная работа организации, прежде всего, зависит от человеческих ресурсов, то есть от способностей, знаний, опыта, навыков, квалификации персонала. Современные теории управления персоналом рассматривают сотрудников организации как ресурс, поэтому для достижения целей ей необходимо анализировать и совершенствовать систему мотивации и стимулирования, которая позволяет адекватно удерживать ценные кадры и повышать результативность труда [1].

Организация должна придерживаться следующих принципов [2]:

- чёткое понимание целей организации и стремление к их достижению;
- соответствие современным методам управления персоналом;
- анализ и оценка трудовой деятельности;
- обеспечение карьерным ростом работников.

Необходимо учитывать разностороннее влияние внутренних и внешних факторов среды на управление персоналом в организации. Однако, на наш взгляд, уместным в данном случае считаем рассмотрение в качестве факторов, оказывающих воздействие на персонал в организации, три основных направления. В качестве первого направления можно выделить взаимоотношения власти и подчинения согласно иерархии в организационной структуре, факторы влияния, лидерства, стиля руководства, способов и контроля распределения материальных благ. Вторым направлением можно считать общественное мнение, которое формируется исходя из культурных ценностей организации и менталитета общества в конкретном субъекте РФ. Данный фактор позволяет понимать и формировать те ценности, социальные нормы поведения, которые регламентируют действия человека в той или иной степени без видимого принуждения именно потому, что так принято. Третье направление определяется сферой рыночных отношений, основанных на взаимовыгодном обмене товаров, работ, услуг, равновесии интересов участников рынка. Рассмотренные факторы представляют собой разнонаправленное действие, но на практике, как правило, реализуются в совокупности, и в конечном результате возможен синергетический эффект.

Способами воздействия на персонал с целью выполнения им требуемых функций в процессе функционирования организации является применение методов управления. В современной учебной и научной литературе говорится о системе методов управления, состоящей из ряда взаимосвязанных между собой методов, которые можно классифицировать по различным признакам. Так, наиболее распространенным является разделение всей совокупности методов управления на: экономические, административные, социально-психологические [3]. Каждая из приведенных групп имеет определенное значение и роль в общей системе управления организацией и необходимо достижение такого сочетания применяемых методов управления, которое обеспечивало бы, в конечном счете, достижение желаемого результата.

Административные (организационно-распорядительные) методы управления основаны на мотивах принудительного характера. Применение их базируется на совместной организованной деятельности людей. Иными словами, организационные методы управления представляют собой комплексное сочетание способов и приемов управленческого воздействия на работников, сформированных на базе организационных отношений и административной власти руководства. Принято разделять совокупность организационных методов на распорядительные и регламентные. Распорядительные методы управления в наибольшей степени охватывают текущую деятельность предприятия и основаны на определении конкретных заданий (приказов) руководства для исполнителей с последующим контролем их выполнения. Регламентные методы

управления носят предписывающий характер, а их содержание заключается в формировании структуры и иерархии управления, делегировании полномочий и ответственности определенным категориям работников, определении ориентиров деятельности подчиненных, предоставлении методической инструктивной и другой информативной базы для исполнителей. Воздействие социально-психологических методов управления направлено на реализацию мотивов социального поведения человека и осуществляется с помощью различных способов социального ориентирования персонала, решения конфликтных ситуаций [3].

Методы управления органически взаимосвязаны и используются не изолированно, а комплексно. Организационные методы создают предпосылки для использования экономических методов. Социально-психологические методы дополняют организационные и экономические и создают в совокупности необходимый арсенал средств управления деятельностью предприятия. Однако ведущими для мотивации и стимулирования логичнее считать именно экономические методы управления.

Следует разделять понятия мотивации и стимулирования, хоть они и тесно связаны между собой: процесс мотивации происходит тогда, когда поставленные стимулы организации соответствуют нуждам и мотивам работника, а цели достижимы [1].

Рассмотрим основные различия мотивации и стимулирования персонала (рис.)



Отличительные признаки мотивации и стимулирования

Для того чтобы управлять персоналом, необходимо уметь управлять мотивами. Мотивы работников могут быть связаны со служебным ростом, участием в управлении, хорошим содержанием труда, взаимоотношениями между коллегами. В соответствии с этим менеджмент организации должен учитывать такое многообразие стимулов и подобрать те, которые в большей

степени будут соответствовать целям и нуждам персонала, а без необходимых стимулирующих средств персонал не будет мотивирован.

Главная роль в мотивации и стимулировании труда принадлежит руководству организации. Поэтому необходимо анализировать ошибки, которые могут повлиять на правильное управление персоналом. К ним относятся:

- неспособность учитывать подробности работы персонала и настроение в коллективе;
- эгоизм управляющего, то есть присвоение чужих успехов;
- отсутствие фантазии, которая приводит к невозможности решить сложные ситуации в компании;
- неумение сдерживать обещание, отсутствие веры в подчинённых;
- применение авторитарного типа управления: злоупотребление авторитетом, демонстрация преимущества над персоналом, неспособность проявить сочувствие и справедливость;
- отсутствие системы делегирования полномочий.

Стимулирование — это побуждение к труду выполнению конкретного задания с установленной пользой для сотрудника. Существуют следующие виды стимулов: поощрение, побуждение и принуждение [4]. Поощрение вызывает заинтересованность в труде, выражающееся в общественной значимости результатов деятельности персонала, то есть сотрудник сам находит символы к выполнению своей работы. При побуждении применяются премии, льготы, повышение, благодарности и компенсации. К принуждению относятся выговор, увольнение, наказание. С помощью таких стимулов у работника вызывается интерес к работе и повышается эффективность этой работы, то есть они повышают мотивацию сотрудника к труду. Чтобы система мотивации стимулирования эффективно работала, менеджер должен учитывать индивидуальные качества персонала.

Таким образом, для эффективного управления персоналом необходимо применять систему стимулирования и мотивации, учитывая внутренние и внешние факторы, которые влияют на функционирование этой системы.

Библиографический список

1. Кожин В. А., Шагалова Т. В. Научная основа организация мотивации и стимулирования труда персонала // Экономика и общество. 2022. № S4. С. 36–45.
2. Смирный А. О. Факторы, влияющие на эффективность мотивации и стимулирования труда персонала // Colloquium-Journal. 2020. № 5–6. С. 26–28.
3. Хабибуллина Е.Р., Мясоедова Л.В., Любанова Т.П. Методология и инструменты экономического управления в системе менеджмента промышленного предприятия: моногр. / Под ред. Н.М. Ованесян. Ростов н/Д.: Издательский центр ДГТУ, 2015. 216 с.
4. Жаксылык М. Е. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала // Аллея науки. 2021. Т. 1. № 2. С. 255–260.

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В СФЕРЕ МЕНЕДЖМЕНТА ОРГАНИЗАЦИИ И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

В.С. Костюкова, Е. Р. Муратова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
geniahab@mail.ru

Аннотация. Как же может измениться деятельность в сфере менеджмента организации, если внедрить в неё системы ИИ? На этот вопрос сложно дать конкретный ответ, поэтому в данной статье будет разобрано два наиболее вероятных направления развития интеллектуальных систем в деятельности управления организацией.

Ключевые слова: искусственный интеллект, менеджмент, развитие, эволюция, революция.

ARTIFICIAL INTELLIGENCE IN THE SPHERE OF ORGANIZATION MANAGEMENT AND ITS DEVELOPMENT PROSPECTS

V.S. Kostyukova, E. R. Muratova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
geniahab@mail.ru

Abstract. How can an organization's management activities change if AI systems are introduced into it? It is difficult to give a concrete answer to this question, so this article will analyze the two most likely directions of the development of intelligent systems in the management of the organization.

Key words: artificial intelligence, management, development, evolution, revolution

Исследование возможных исходов в результате применения инструментов искусственного интеллекта в сфере менеджмента организации является актуальным и важным, так как это помогает определить потенциальные результаты деятельности организации и позволяет автоматизировать некоторые процессы, что может привести к увеличению производительности работы и к снижению издержек. В целом, исследование возможностей и потенциала искусственного интеллекта в менеджменте организации необходимо для создания конкурентных преимуществ или развития уже существующих, более рационального использования ресурсов организации, а также для повышения эффективности деятельности организации.

Искусственный интеллект (ИИ) проник во многие организационные процессы, из-за чего у людей появился страх, что скоро машины заменят многих сотрудников в сфере менеджмента, когда ИИ сможет начать принимать управленческие решения вместо специалистов. Этот страх становится всё больше, так как системы, базирующиеся на искусственном интеллекте, становятся с каждым годом всё более эффективными за счёт инноваций в сфере технологий.

По сути своей, искусственный интеллект (ИИ) — это некая система, которую моделируют так, чтобы она могла имитировать человеческий интеллект. Она способна выполнять задачи, которые обычно требуют человеческих умственных способностей. Обычно системы ИИ работают, усваивая огромные объёмы данных, анализируя их, чтобы понять или выявить зависимости, закономерности и использовать их для прогнозирования [1].

В результате интеграции больших данных и искусственного интеллекта происходит огромный прорыв, заключающийся в более высоком уровне самостоятельности ИИ в сфере решения когнитивных задач, а также в улучшении «мозговой» деятельности интеллектуальной системы. Так, например, искусственный интеллект можно рассмотреть как чат-бот, который получает примеры текстовых чатов и учится осуществлять обмен мнениями с людьми настолько реалистично, что это сложно отличить от настоящего диалога с человеком.

Стоит отметить то, что системы искусственного интеллекта могут упростить, ускорить и привести к наиболее положительному результату при принятии стратегических решений в организации. В то же время сложно заменить человеческие мыслительные способности, так как они имеют больший шанс нахождения новых идей, которые помогают принимать наилучшие решения, исходя из ситуаций, происходящих непосредственно из-за изменения внешней среды и не происходящих раньше, в то время как ИИ может владеть только заложенными в него данными и алгоритмами.

В настоящее время внимание также сосредоточено на исследованиях совмещения искусственного интеллекта и интеллекта человека. В статье Жан-Шарля Помроля [2] как раз рассматривается взаимодействие между человеческим мышлением и искусственным интеллектом. Автор сделал акцент на то, что благодаря такому союзу появляются новые возможности для уменьшения уровня неопределённости при принятии решений. К тому же индивидуальный уровень эффективности менеджеров также может повышаться за счёт использования ИИ.

Однако, некоторые учёные утверждают, что сфера «знания» и деятельности искусственного интеллекта зависит именно от контекста, чем от принятия решений человеком. Вдобавок, существуют такие задачи, для которых подобный подход к принятию решений, базирующийся на общепонятных предписаниях о выполнении в заданной последовательности, малоэффективен или неэффективен вообще [3].

Исходя из выше сказанного, мнение о влиянии искусственного интеллекта на управление деятельностью организации в будущем можно грубо разделить на две большие группы: революционные и эволюционные.

Мнение революционной группы заключается в том, что из-за перспектив развития технологий ИИ рабочие задачи менеджеров будут сильно изменены, так как системы машинного обучения могут быть применены в работе, которая ранее была достаточно сложной для выполнения машинами.

В последнее время развитие интеллектуальных систем происходит в достаточно быстром темпе. Специалисты, придерживающиеся революционных взглядов, ожидают, что в ближайшие годы рост прогресса ИИ начнёт увеличиваться в геометрической прогрессии. Они верят в то, что через десять лет ИИ будет способен принимать почти все управленческие решения и сможет делать ещё больше логических выводов на основе более совершенных алгоритмов, чем специалисты этой области. Кроме того, в соответствии с модификацией систем искусственного интеллекта менеджерам стоит обратить своё внимание на то, как устроены различные технологии и как именно они работают. Им необходимо всё чаще задумываться об общей картине деятельности организации и сосредоточиваться на освоении навыков работы с искусственным интеллектом и робототехническими технологиями.

Существует представление, в соответствии с которым в течение ближайших лет около половины рабочих задач менеджеров низшего звена, а также среднего могут быть автоматизированы. Если говорить о топ-менеджменте, то такой исход событий пока менее вероятен, но не сводится к нулю. Так, чаще всего повторяющиеся задачи с меньшей долей ответственности по силам системам искусственного интеллекта, которые могут запросто их выполнять, в отличие от задач высших уровней управления, которые характеризуются некой сложностью при их реализации в связи с огромным количеством факторов, влияющих на организацию. В таком случае, можно согласиться с утверждением, что ИИ сделает работу оперативных менеджеров намного проще, так как будет брать на себя рутинные задачи, требующие на их решения большое количество времени специалиста. Данный способ поможет сэкономить половину рабочего времени менеджера, освобождая его для выполнения другой работы, тем самым организация сможет уменьшить количество рабочих мест.

Если речь идет о работе менеджера среднего звена, то можно отметить, что его деятельность связана в большем счёте с доводкой и выполнением заданий до подразделений и отделов, а также с координацией горизонтальных и вертикальных связей организации. Другими словами, такой специалист контролирует большое количество менеджеров низшего уровня управления, и чем больше работников в организации, тем выше спрос на работу менеджеров и наоборот. В связи с этим напрашивается вывод, что если организация начнёт заменять работников системами ИИ, то и объём необходимых управленческих задач также может сократиться, сведя потребность в сотрудниках среднего уровня управления к минимуму.

В будущем с помощью интеллектуальных систем принятие решений станет легче за счёт информационных панелей данных, то есть посредством использования инструментов, позволяющих анализировать данные и получать глубокую аналитику о состоянии организации в целом или его подразделения. Эти системы смогут передавать сведения моментально, вместе с тем попутно формируя рекомендации по поводу более подходящих данной ситуации действиям.

В соответствии с революционным прогнозом продолжающееся развитие ИИ сильно повлияет на общество. Произойдёт переход организаций от постоянной рабочей силы к внештатной работе в *gig-еconomy*, то есть им станет выгодней нанимать сотрудников для выполнения разовых проектов или задач. Спрос на специалистов низших и средних звеньев сильно снизится. Организации будут применять методы платформенной экономики. Общество начнёт свыкаться с надёжной и немедленной обратной связью в отработанных алгоритмических платформах управления.

Далее хотелось бы рассмотреть эволюционную группу. Мнение представителей эволюционной группы отличается от первой группы тем, что искусственный интеллект в их понимании, конечно, тоже сильно влияет на менеджеров и даже заменяет их некоторые задачи, но он не сможет вызвать каких-то непредвиденных изменений в работе менеджеров. В их понимании интеллектуальные системы могут перенять на себя выполнение определённых повторяющихся управленческих задач, но внимание руководителей будет направленно на владение мягкими лидерскими качествами. Такие задачи, как управление человеческим потенциалом, а также психологическую составляющую — эмпатию — довольно сложно переложить на системы искусственного интеллекта.

В своей книге «Бредовая работа. Трактат о распространении бессмысленного труда» (2018) Гребер Д. пишет, что бессмысленная работа — это занятость, которая настолько не нужна, что даже сотрудник не может оправдать ее существование, и все же ему приходится притворяться, что это не так, чтобы продолжать получать свою зарплату. Эта работа представляет собой некий сборник откровений менеджеров и других специалистов, считающих, что их работа бесполезна [4]. Например, менеджеры среднего уровня управления делятся тем, что их работники на удивление хорошо обходятся без их надзора и поэтому менеджерам приходится искать и выполнять ненужную работу, чтобы оправдать занимаемую ими должность. Следовательно, переложив некоторые задачи на ИИ, можно освободить многих специалистов и направить их силы на выполнение более важных для организации проектов, что приведёт к повышению производительности труда в организации, а также может поспособствовать выводу организации на новые рынки или увеличение существующей доли рынка за счёт ускорения выполнения разных целей и задач организации.

Подводя итог, важно отметить, что организациям необходимо внедрять в свою деятельность системы ИИ, так как это сможет не только упростить работу

сотрудникам, но и снизить затраты времени по реализации процессов в организации. Однако, при внедрении систем ИИ немаловажно принимать во внимание готовность самих сотрудников к таким изменениям, чтобы предотвратить рост негодования в организации, так как сотрудники — это самый ценный ресурс всех организаций и страны в целом. Поэтому необходимо удостовериться в том, что ИИ не только отвечают целям организации, но и не заменяют полностью человеческий фактор, являясь при этом хорошим инструментом для улучшения работы сотрудников.

Библиографический список

1. Что представляет собой искусственный интеллект (ИИ)? Хабр : сайт. 2006. URL: <https://habr.com/ru/articles/710350/> (дата обращения: 04.05.2023).
2. Pomerol J-C. Artificial intelligence and human decision making // Eur J Oper Res. 1997. № 99. P. 3–25.
3. Amara R. Views on Futures Research Methodology // Futures. 1991. № 23. P. 645-649.
4. Graeber D. Bullshit Jobs: A Theory. New York: Simon & Schuster, 2018.

УДК 338.1

МАРКЕТИНГОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В УСЛОВИЯХ САНКЦИОННЫХ ОГРАНИЧЕНИЙ

К.А. Круглов, Е.А. Иванова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
elena_dstu@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность маркетинговой деятельности в современных условиях и раскрыты ее особенности. Определены современные инструменты ведения эффективной маркетинговой деятельности, описаны последствия санкционных ограничений в деятельности предприятия. Предложены стратегии маркетинговой деятельности в условиях санкций.

Ключевые слова: санкции, маркетинг, маркетинговые исследования.

MARKETING ACTIVITIES OF ORGANIZATIONS UNDER SANCTIONS RESTRICTIONS

K.A. Kruglov, E.A. Ivanova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
elena_dstu@mail.ru

Abstract. The essence of marketing activity in modern conditions is considered and its features are revealed. Modern tools for conducting effective marketing activities are identified, the consequences of sanctions restrictions in the company's activities are described. Strategies for conducting marketing activities in the conditions of sanctions are proposed.

Key words: sanctions, marketing, marketing research.

В настоящее время санкции являются актуальной темой, так как многие страны находятся под давлением экономических ограничений. Санкции приводят к сокращению внешней торговли, снижению экономического роста и ухудшению уровня жизни граждан.

В нынешнем глобальном экономическом климате вопрос санкций становится все более актуальным. Санкции могут быть наложены на страну или отдельную организацию международными организациями, иностранными правительствами или другими субъектами. Они используются для разрешения политических споров, продвижения экономических интересов и ограничения доступа на определенные рынки, поэтому предприятиям важно понимать, какое влияние могут оказать санкции на их деятельность, и принимать меры для того, чтобы их маркетинговая деятельность случайно не нарушила эти ограничения. Именно в таких условиях маркетинговая деятельность становится особенно важной.

Санкции оказывают непосредственное влияние на отечественные предприятия, поскольку они ограничивают доступ к определенным рынкам и нарушают устоявшиеся деловые связи. В результате предприятия могут потерять клиентов, сократить объемы продаж и пострадать от снижения рентабельности. Кроме того, это может помешать им получить доступ к таким ресурсам, как капитал, технологии или опыт, хранящиеся в странах или регионах, на которые распространяются санкции. Эти ограничения создают препятствия маркетинговой деятельности, если предприятия не могут получить доступ к таким услугам, как рекламные агентства, расположенные в странах, подпадающих под санкции, или если из этих стран нельзя импортировать материалы из-за торгового эмбарго, наложенного на них.

Маркетинговая деятельность позволяет компаниям адаптироваться к изменяющимся условиям рынка и максимизировать доходы в сложных экономических ситуациях. В условиях санкций многие фирмы достигают успеха, используя маркетинговые приемы, направленные на сохранение и увеличение рыночной доли [1].

Один из известных примеров успешной маркетинговой кампании в условиях санкций — это история компании Apple. В 2014 году США ввели санкции против России, что привело к резкому росту курса доллара. Это затронуло и продукцию Apple, которая стала недоступна для многих российских потребителей из-за дороговизны. Однако компания решила не отказываться от российского рынка и запустила маркетинговую кампанию, которая помогла ей увеличить свою долю в России. Компания увеличила складские запасы, снизила

цены, улучшила сервисное обслуживание и выпустила специальные предложения для клиентов.

Важной ролью маркетинговой деятельности в условиях санкций является адаптация компаний к местным рынкам. Они должны понимать тенденции и потребности местного населения, а также использовать национальные культурные особенности в своих маркетинговых стратегиях. Кроме того, маркетинговая деятельность может помочь компаниям укрепить свои позиции на международном рынке [2]. Например, в условиях санкций исключается возможность экспорта продукции, но компания может привлечь новых клиентов за счет маркетинговых действий на международном рынке.

Несмотря на эти сложности, не следует пренебрегать маркетинговой деятельностью, работая в условиях санкционных ограничений. Для того чтобы маркетинговая стратегия компании оставалась успешной в таких условиях, ее необходимо соответствующим образом адаптировать: направить усилия с рынков, находящихся под санкциями, на рынки, которые остаются открытыми для торговли, и инвестировать больше средств в цифровые каналы, которые позволяют компаниям проявлять большую гибкость в отношении ограничений на местоположение, налагаемых режимами санкций.

Кроме того, организации должны быть в курсе изменений, вносимых международными организациями в отношении конкретных санкционных режимов, и активно искать альтернативных поставщиков, не затронутых торговым эмбарго, наложенным на них. Это позволит продолжать работу в обычном режиме, несмотря на любые препятствия, возникающие из-за ограничительных мер, введенных правительствами или другими организациями в отношении конкретных стран или отдельных лиц/организаций, находящихся в этих странах.

Глобальная экономика постоянно меняется и развивается в ответ на внешнее политическое и экономическое давление. Санкционные ограничения, налагаемые правительствами, оказывают непосредственное влияние на маркетинговую деятельность многих организаций. В данной статье будет представлен аналитический обзор изменений в маркетинговой деятельности, которые происходят, когда организации подвергаются санкционным ограничениям, а также рассмотрены современные инструменты для ведения эффективной маркетинговой деятельности.

Санкции, наложенные на организации, могут иметь многочисленные последствия для их способности заниматься эффективной маркетинговой деятельностью. Основное влияние часто заключается в сокращении доступа к ресурсам, необходимым для успешной маркетинговой стратегии, таким как доступ к капиталу, технологиям или персоналу. Без этих ресурсов компании могут оказаться не в состоянии разработать или внедрить эффективные кампании или рекламные материалы. Кроме того, санкции могут препятствовать способности организации общаться с целевым рынком из-за ограничений, наложенных на взаимодействие с клиентами, находящимися в странах, против которых введены санкции.

Еще одним существенным последствием санкций является репутационный ущерб, который может быть нанесен в результате негативной огласки, связанной с применением таких ограничений. Компании должны быть внимательны не только к тому, как они общаются с клиентами, находящимися под санкциями, но и к тому, как их воспринимают потенциальные клиенты за пределами стран, против которых введены санкции, из-за их связи с правительствами этих стран. Наконец, компании, попавшие под санкции, могут оказаться менее конкурентоспособными, чем их конкуренты, не сталкивающиеся с подобными ограничениями, из-за ограниченного доступа как внутри страны, так и на международном уровне к товарам и услугам, произведенным компаниями, попавшими под санкции.

Несмотря на эти проблемы, связанные с санкционными ограничениями, все еще существуют способы, позволяющие организациям вести успешную маркетинговую деятельность в данных условиях. Одна из стратегий, доказавшая свою эффективность, заключается в том, что при продвижении товаров и услуг следует в большей степени ориентироваться на цифровые платформы; это позволяет компаниям, работающим в условиях санкций, расширить охват, не слишком полагаясь на физические ресурсы, которые могут быть ограничены из-за физического присутствия в стране или ее регионах. Кроме того, компаниям следует рассмотреть возможность создания контента, специально предназначенного для информирования потенциальных клиентов о любых изменениях, вызванных введением санкций; это поможет обеспечить ясность и точность любого передаваемого сообщения, чтобы избежать недопонимания или недопонимания между сторонами. Наконец, полезным может оказаться использование существующих сетей и отношений, сложившихся со временем до введения санкционных ограничений; это позволяет компаниям, столкнувшимся с ограничениями, вызванными политическим давлением, поддерживать контакты с ключевыми заинтересованными сторонами, несмотря на географические препятствия.

Исследование данных из социальных сетей – это метод, который заключается в анализе комментариев и упоминаний продукта или бренда в социальных сетях и других онлайн-источников. Этот метод может помочь понять, какие именно аспекты продукта или бренда важны для потребителей, а также оценить общую оценку продукта или компании в глазах потребителей. Исследование данных из социальных сетей является удобным и дешевым методом, который может дать много полезной информации.

Современные методы маркетинговых исследований играют важную роль в создании эффективной маркетинговой стратегии. Каждый из методов имеет свои преимущества и может быть использован в определенных ситуациях. Выбор метода зависит от конкретных целей и задач исследования, а также от доступных бюджета и ресурсов [3].

В условиях санкций маркетинговая деятельность становится необходимостью для сохранения и увеличения рыночной доли. Компании, которые успешно используют маркетинговые приемы в условиях ограничений,

не только укрепляют свои позиции на рынке, но также способствуют развитию национальной экономики. Роль маркетинговой деятельности в условиях санкций может быть решающей для успеха компании в таких условиях.

В заключение следует отметить, что санкционные ограничения создают значительные препятствия для успешной маркетинговой деятельности. Однако использование современных инструментов, таких как цифровые платформы, адаптированный контент и существующие сети, может помочь смягчить некоторые из трудностей, возникающих в связи с этими препятствиями, позволяя бизнесу продолжать свою деятельность, несмотря на внешнее давление.

Библиографический список

1. Черненко А. Я., Иванова Е.А. Проблемы развития малого и среднего бизнеса в условиях экономических и иных санкций // Современная экономика и управление: новые вызовы и возможности : сб. науч. тр. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2023. С. 382–385.

2. Кузьменко Е. Н., Иванова Е.А. Экономическая безопасность России в условиях санкций // Экономика и управление: традиции и инновации : Матер. III Междунар. студенч. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 16 ноября 2016 г.). Ч. 1. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2016. С. 123–127.

3. Антонова Е.Ю., Галкина А.В. Основные тенденции развития маркетинговой деятельности в современных условиях // Региональное развитие: экономика и социум. Взгляд молодых исследователей : Матер. симпозиума в рамках XVII (XLIX) Междунар. науч. конф. студентов и молодых ученых «Образование, наука, инновации — вклад молодых исследователей» (Кемерово, 19–30 апреля 2022 г.). Вып. 23. Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2022. С. 505–507.

УДК 338.2

СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ МАЛОГО БИЗНЕСА

Ю.Ю. Кулагина, А.Д. Чистяков

Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
mandarinka161@rambler.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность стратегической диагностики как составляющей части экономического анализа малого предприятия. Представлена содержательная структура экономической диагностики и ее виды. Рассмотрены особенности малого бизнеса в области управления персоналом,

финансов, производственной и маркетинговой деятельности, которые важны при его диагностике и разработке стратегии.

Ключевые слова: малое предприятие, экономическая диагностика, управленческая диагностика, финансовая диагностика.

STRATEGIC DIAGNOSTICS IN SMALL BUSINESS ENTERPRISE MANAGEMENT

Yu.Yu. Kulagina, A.D. Chistyakov
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
mandarinka161@rambler.ru

Abstract. The essence of strategic diagnostics as a component of the economic analysis of a small enterprise is considered. The substantial structure of economic diagnostics and its types are presented. The features of small business in the field of personnel management, finance, production and marketing activities, which are important in its diagnosis and strategy development, are considered.

Key words: small enterprise, economic diagnostics, management diagnostics, financial diagnostics.

В условиях высокой нестабильности российской экономики, вызванной разными факторами экономического, политического характера, достаточно сильно отразившимися на состоянии малых предприятий, стратегическая диагностика и планирование развития на разные временные горизонты приобретает особую актуальность. Диагностика состояния малых предприятий важна тем, что она позволяет своевременно выявить симптомы несостоятельности, слабые места в кадровой, товарной и иной политике, в целом выявить недостатки в системе менеджмента и предоставляет возможность предотвратить развитие обнаруженных проблем в дальнейшем. Диагностика малых предприятий важна и для их деловых партнеров, в том числе кредиторов, так как позволяет оценить риски взаимоотношений с организацией, риски кредитования. В целом своевременное выявление и устранение неэффективно работающих организаций является одним из рыночных инструментов оздоровления экономики.

Термин «диагностика» (от греческого слова διαγνωστικός — способный распознавать) пришел в менеджмент из медицины, где он обозначал процесс установления и изучения признаков, характеризующих состояние организма и его отдельных систем, предсказания возможных отклонений и предотвращения нарушений нормального режима их работы. Из медицины данный термин перешел в другие сферы (техническая диагностика, экономическая диагностика, диагностика предвыборной ситуации и др.).

В экономике диагностика применительно к управлению организаций рассматривается как управленческая диагностика — «совокупный анализ

внутренних возможностей и внешних ресурсов компании, нацеленный на понимание настоящего состояния бизнеса, установление его сильных и слабых сторон, а также стратегических проблем [1]. Ее цель заключается в предоставлении сведений о предприятии тем, кто принимает решения о ее развитии - собственникам, топ-менеджерам и другим заинтересованным лицам.

Диагностика в системе менеджмента предприятий также может рассматриваться как многоступенчатый процесс выявления симптомов недостаточной эффективности управления и установлением причинно-следственных связей между этими симптомами [2].

Объекты стратегической диагностики — хозяйствующие субъекты экономики, в том числе малые предприятия.

Субъектом стратегической диагностики является лицо, непосредственно осуществляющее диагностику. Это может быть работник организации, выполняющий соответствующее указание руководителя, сам руководитель организации, ее собственник (группа собственников) или же внешнее лицо – консультант-аналитик.

Предметом стратегической диагностики выступают хозяйственные процессы, происходящие на предприятии.

Традиционно экономическая диагностика включает два направления: анализ внешней среды и анализ внутренней среды. Как указывают Арсланов Ш.Д. и Абакаров М.И., «экономическая диагностика превосходит все известные аналитические и прогностические системы, применяемые в практике плановой и управленческой работы. Решение задач экономической диагностики определяет наиболее прогрессивное направление в практике анализа за счет органического сочетания в экономических исследованиях методов экономико-статистического моделирования, теории исследования систем и оптимизации экономических показателей работы предприятий различного профиля» [3].

Содержательная структура экономической диагностики может быть представлена в следующем виде (рис. 1).



Рис.1. Содержательная структура экономической диагностики (составлено по [3])

Экономическая диагностика также может быть представлена в двух формах (рис.2).



Рис.2. Виды экономической диагностики (составлено по [1])

Малый бизнес имеет особенности в области управления персоналом, финансов, производственной и маркетинговой деятельности. Так, изучение экономической литературы позволило выявить следующие особенности в сфере управления малым предприятием [4]:

- отсутствие четкого функционального разделения между административным и производственным персоналом;

- многофункциональность работников. Соответственно от нового работника требуется быстрая адаптация на новом месте и усвоение обязанностей;

- упрощенная организационная структура — максимум двухуровневая. Отсутствие возможностей карьерного роста сказывается на мотивации работников, которые заинтересованы только в заработной плате и накоплении опыта для последующего его использование в другой, более крупной компании;

- прозрачность трудовых, межличностных отношений в коллективе;

- низкая степень бюрократизации в управлении. Многие распоряжения руководителя отдаются устно, обратная связь тоже во многом неформальная.

В сфере финансов малый бизнес имеет свои особенности:

- упрощенная форма бухгалтерского и налогового учета и отчетности;

- возможность применять льготный режим налогообложения;

- ограниченный доступ к банковским кредитам, так как у организации может быть мало залогового имущества и не быть поручителей (гарантов);

- более высокий риск неплатежеспособности и пониженный уровень ликвидности из-за ограниченности в свободных денежных средствах;

— более низкий уровень дебиторской задолженности, так как малый бизнес не может себе позволить риск непогашения задолженности покупателем, а в силу ограниченных финансовых возможностей нуждается в оборотном капитале и поэтому требует максимально возможную предоплату (зачастую 100%).

В сфере продвижения продукции особенности малого бизнеса следующие:

— возможность применять льготный режим налогообложения — упрощенную систему налогообложения (УСН) с освобождением от уплаты НДС — ограничивает круг покупателей продукции такими же малыми предприятиями, не уплачивающими НДС. Крупный и средний бизнес, применяющий общий налоговый режим, стараются не иметь дело с теми, кто освобожден от НДС, так как это не дает ему возможности получить налоговый вычет;

— продвижение продукции в основном связано с личными контактами и связями, особое внимание уделяется программам лояльности;

— из-за ограниченного бюджета не применяются дорогостоящие средства продвижения, такие как TV-реклама, селебрити-реклама, брендинг, не проводятся маркетинговые исследования, не применяются современные методы изучения больших массивов аналитических данных;

— большинство покупателей являются постоянными и территориально сконцентрированы в одном месте. Однако развитие интернета и возможности реализовывать продукцию через маркетплейсы расширяют географию сбыта, клиентскую базу, и в целом меняют всю стратегию продаж.

Указанные особенности малого бизнеса необходимо учитывать при диагностике малого бизнеса и выработке стратегии его развития.

Библиографический список

1. Алексеев А.Н., Королев Г.В. Управленческая диагностика в стратегическом менеджменте // Бюллетень науки и практики. 2019. Т. 5. № 7. С. 168–173.
2. Джамалов Х.Н. Диагностика финансового здоровья предприятий малого бизнеса // Экономика и бизнес: теория и практика. 2021. № 1–1. С. 99–104.
3. Арсланов Ш.Д., Абакаров М.И. Экономическая диагностика как инструмент повышения эффективности деятельности малых и средних предприятий // Фундаментальные исследования. 2015. № 12–3. С. 550–554.
4. Тимофеев М.И., Гусев А.К. Особенности управления персоналом в малом бизнесе // Вестник Национального Института Бизнеса. 2017. № 30. С. 197–202.

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПРОГРАММА «СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ» КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ БОРЬБЫ С БЕЗРАБОТИЦЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В.В. Кульчитская, Л.В. Богославцева
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
tori.kulchitskaya@mail.ru

Аннотация. Безработица является одной из актуальных тем со стороны государства в вопросе трудовой занятости населения. В Российской Федерации приняты меры регулирования безработицы и социальной поддержки граждан. В данной статье рассматривается государственная программа по стимулированию трудоустройства и занятости населения и ее финансирование.

Ключевые слова: занятость, безработица, население, госпрограмма, трудовая активность, финансирование, мероприятия.

STATE PROGRAM "SUPPORT OF EMPLOYMENT OF THE POPULATION" AS AN EFFECTIVE WAY TO COMBAT UNEMPLOYMENT IN THE RUSSIAN FEDERATION

V.V. Kulchitskaya, L.V. Bogoslavtseva
Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
tori.kulchitskaya@mail.ru

Abstract. Unemployment is one of the topical issues on the part of the state in the issue of employment of the population. In the Russian Federation, measures have been taken to increase it and provide social support to citizens. This article discusses the state program to stimulate employment and employment of the population and its financing.

Key words: employment, unemployment, population, state program, labor activity, financing, measures.

Одной из фундаментальных проблем, оказывающих влияние на рынок труда, является безработица. Сегодняшняя ситуация в стране развивается весьма неблагоприятно. Такая тенденция была осложнена распространением COVID-19, а также началом СВО в связи с санкционным давлением. В свою очередь, это привело к изменению хозяйственных связей и значительному сокращению рабочих мест.

Рост безработицы оказывает отрицательное влияние на социально-экономические процессы в стране и приводит к следующим негативным

последствиям: снижению трудовой активности, увеличению социальной напряженности и финансового разрыва между различными слоями населения, потерям от недополучения налогов и сборов, взимаемых с физических лиц, снижению общего уровня жизни и росту преступности в стране [1].

Безработица является одной из важных проблем в России, поэтому со стороны государства уделяется большое внимание снижению ее уровня, принимаются различные меры социальной и финансовой поддержки населения. Приоритетным направлением политики государства в сфере занятости населения является создание правовых, экономических и институциональных условий, способствующих эффективному функционированию рынка труда, повышению производительности труда и увеличению трудовой мотивации.

Важным методом государственной поддержки граждан в обеспечении занятости является программный метод и программно-проектное финансирование [2]. Одной из программ, направленных на финансовую поддержку граждан, является государственная программа «Содействие занятости населения», реализация которой предусмотрена до 2030 года. Запланированные программные мероприятия соответствуют основным задачам по достижению намеченных целей социально-экономического развития России (рис. 1).

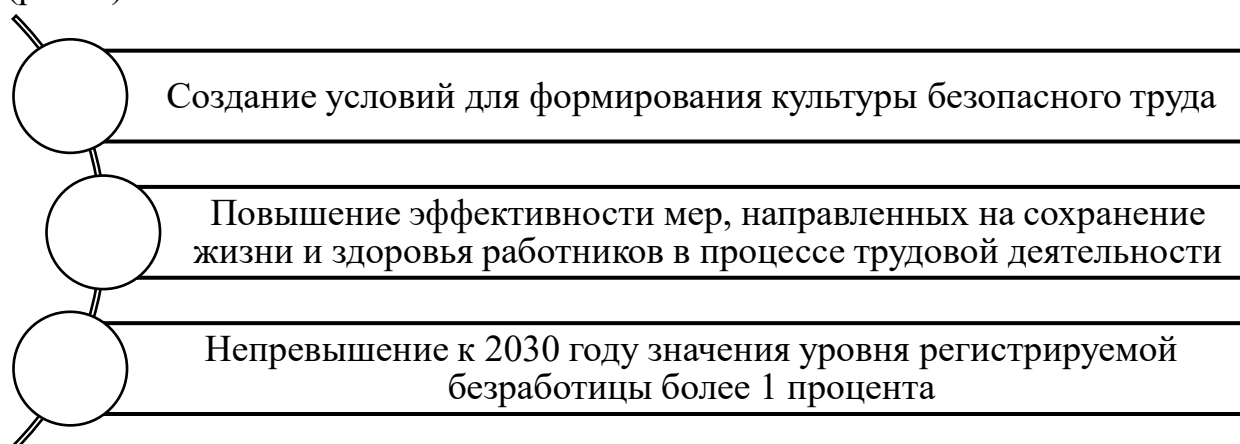


Рис. 1 Цели государственной программы «Содействие занятости населения» [3]

Основные направления государственной программы «Содействие занятости населения» отражены на рис. 2. Данная государственная программа соответствует намеченным целям и задачам со стороны государства в области социальной и финансовой поддержки населения в борьбе с безработицей. Действие госпрограммы должно обеспечить [3]:

- увеличение реальных доходов населения, сокращение числа малообеспеченных граждан;
- предоставление гражданам широких возможностей для получения профессиональной подготовки и переподготовки на протяжении всей жизни в соответствии с потребностями рынка труда;
- установление принципа приоритетности трудоустройства российских граждан.

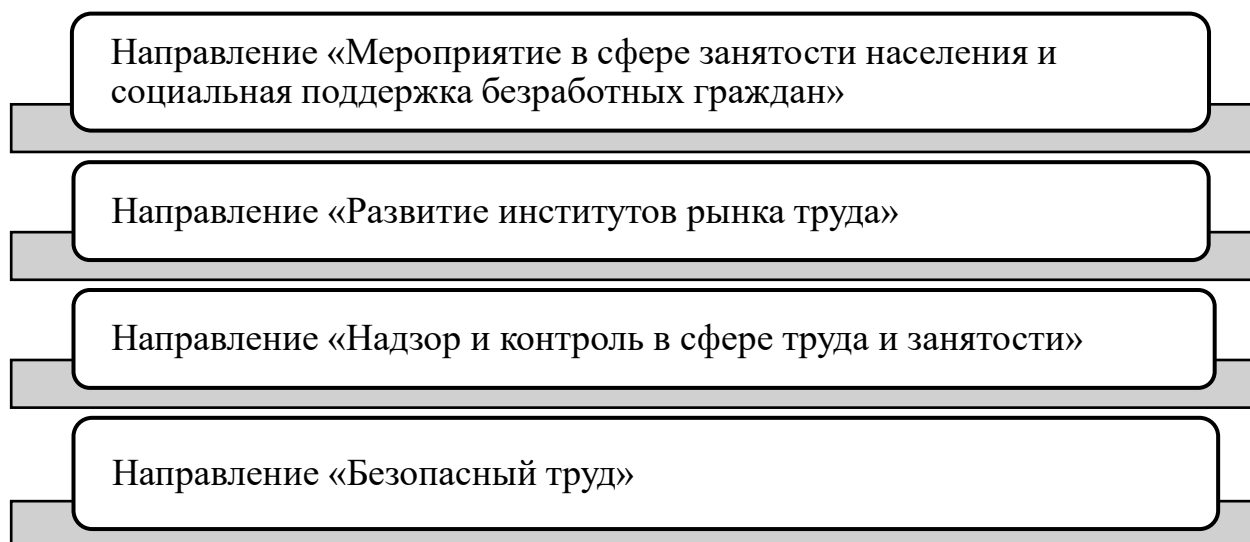


Рис. 2. Направления госпрограммы «Содействия занятости населения» [3]

Источники финансирования госпрограммы в 2022-2024 гг. представлены на рис. 3.

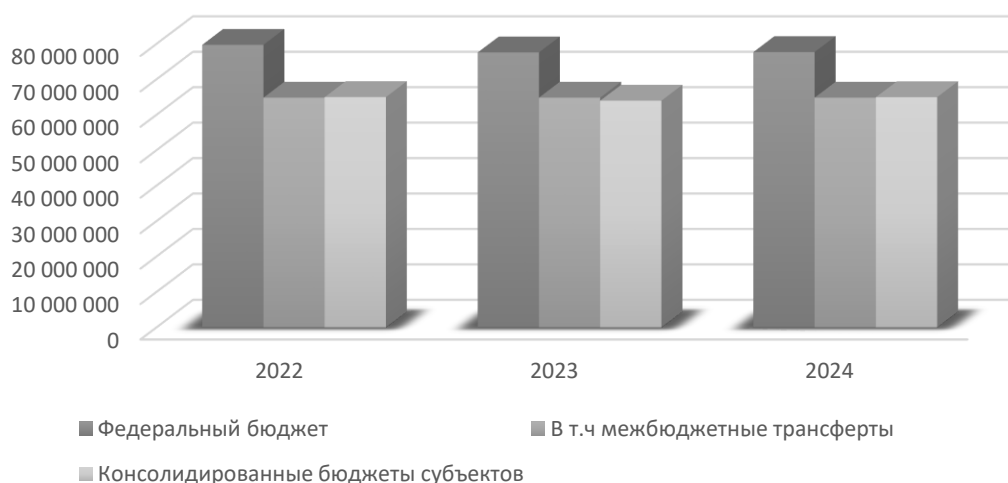


Рис. 3. Финансирование госпрограммы «Содействие занятости населения» в 2022-2024 гг. (тыс.руб) [4]

Кроме того, с 2021 года начала действовать новая форма поддержки среди безработных — социальный контракт. Социальный контракт — это соглашение сторон, где с одной стороны выступает государство, а с другой — население, по которому государство обязано предоставить социальную помощь населению, направленную на повышение материального благополучия семьи. Для того, чтобы заключить социальный контракт, необходимо, чтобы среднедушевой дохода семьи был ниже установленного уровня прожиточного минимума. При расчете рассматриваются доходы всех членов семьи за последние три месяца. В рамках действия социального контракта предусмотрены следующие виды материальной поддержки граждан: различные выплаты, предоставление необходимых товаров и услуг.

На рис. 4 отображены преобладающие направления действия социального контракта.

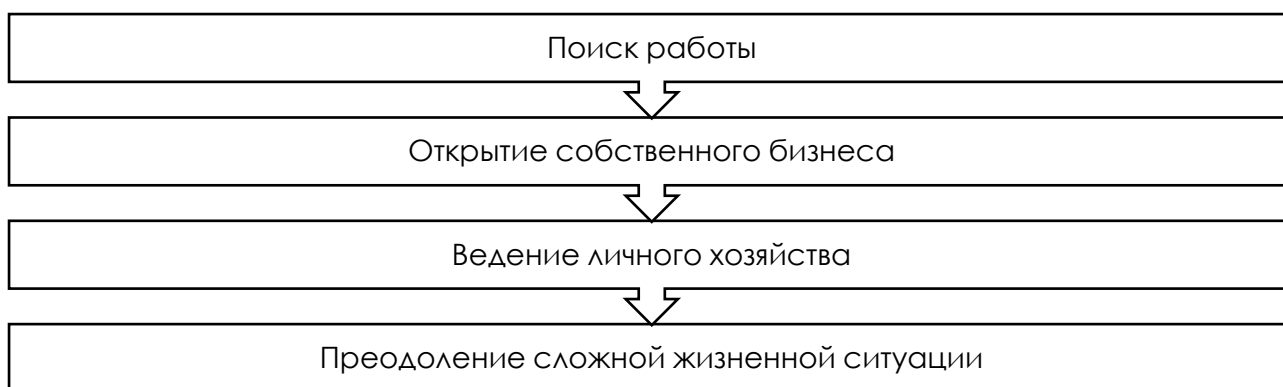


Рис. 4 Преобладающие направления действия социального контракта

В 2022 году показали свою эффективность проводимые мероприятия по финансовой поддержке безработных и государственному финансовому контролю в контексте программно-проектного бюджетирования [5]. Правительственные меры в области содействия занятости населения помогли многим отечественным компаниям сохранить трудовые места, переобучить специалистов по более актуальным направлениям. В 2023 году сохраняется данная тенденция: обеспечено финансирование временных работ сотрудников организаций, а также государство выделяет средства на программу переобучения работников.

Таким образом, на сегодняшний день в Российской Федерации всесторонне проводится работа по снижению уровня безработицы путем социальной и финансовой поддержки населения. Данные меры повысят со стороны граждан мотивацию к трудоустройству и открытию собственного бизнеса как в целях повышения качества жизни, так и на благо общества и экономики страны в целом. В текущее время можно заметить положительную статистику сдерживания и снижения уровня безработицы.

Библиографический список

1. Тарасевич Л. С., Гребенников П. И., Леусский А. И. Макроэкономика. М.: Издательство Юрайт, 2016. 527 с.
2. Богославцева Л. В. Программно-проектное финансирование: преимущества и перспективы // Развитие российской экономики и ее безопасность в условиях современных вызовов и угроз: сб.тр. Международной научно-практической онлайн-конференции (г. Ростов-на-Дону, 21–22 апреля 2021 г.). Ростов-на-Дону: РГЭУ "РИНХ", 2021. С. 22-26.
3. Паспорт Государственной программы «Содействие занятости населения». URL: https://programs.gov.ru/Portal/programs/passport/07__ (дата обращения: 29.05.2023).
4. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Деятельность. Государственные программы.

Государственная программа «Содействие занятости населения» URL: <https://mintrud.gov.ru/ministry/programms/3/1> (дата обращения: 29.05.2023).

5. Карепина О. И., Богославцева Л. В., Богданова О. Ю. Развитие государственного финансового контроля в контексте программно-проектного бюджетирования // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2019. № 4. С. 204-211. DOI 10.23672/SAE.2019.2019.29072.

УДК 331.1

ЭТАПЫ ЭФФЕКТИВНОЙ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Т.А. Кундуно, Т.В. Гапоненко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
gaponenko.t@mail.ru

Аннотация. В настоящее время используется множество методов, позволяющих повысить эффективность мотивации персонала в организациях. В статье рассмотрены четыре этапа, последовательная реализация которых рекомендуется для того, чтобы мотивация персонала в организации была эффективной.

Ключевые слова: эффективная работа, мотивация персонала, производительность, продуктивность.

STAGES OF EFFECTIVE STAFF MOTIVATION

T.A. Kunduno, T.V. Gaponenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
gaponenko.t@mail.ru

Abstract. Currently, many methods are used to increase the effectiveness of staff motivation in companies. The article discusses four stages, the consistent implementation of which is recommended in order for the motivation of personnel in the company to be effective.

Key words: effective work, staff motivation, performance, productivity.

Актуальность исследований в области мотивации персонала определяется важностью эффективной трудовой деятельности работников во благо организации-работодателя. Мотивация персонала организации выражает степень динамизма, силу воли, целеустремленность и новаторство, которые сотрудники проявляют на работе. Они должны вкладываться на 100%, чтобы ускорить рост организации. Это становится возможным, когда организация находит правильную формулу мотивации, тогда сотрудники становятся более творческими и, следовательно, более продуктивными.

Когда организация хорошо мотивирует свой персонал, она добивается лучших результатов, которые выражаются в превосходной производительности. Вот почему мотивация заняла большее место и даже стало приоритетом для многих организаций.

Многочисленные исследования пролили свет на общее мнение по этому вопросу. Общеизвестным является тот факт, что мотивация и приверженность сотрудников организации тесно связаны между собой и это помогает повысить производительность организации. Именно по этой причине многие организации выделяют на поиск наиболее продуктивной и результативной системы мотивации необходимые ресурсы.

Исследование американских сотрудников показало, что более 70% из них не полностью отдаются своей работе [1]. Это может быть связано с отсутствием связи между руководством и персоналом; недоверие сотрудников мешает им выкладываться на 100% в своей деятельности. В любом случае, сотрудники недостаточно вовлечены в изменения, происходящие в организации, или менее активно участвуют в принятии решений.

Чтобы понять, как мотивировать персонал в организации, важно последовательно реализовать четыре этапа.

Этап 1. Создание идеальной рабочей среды для мотивации сотрудников. Ни один сотрудник не хочет работать в недружелюбной рабочей среде, где царит скука. Мотивация труда растет, если сотрудники находятся в привлекательном, функциональном рабочем пространстве, чтобы значительно облегчить работу. Нужно выяснить, какое пространство подходит сотрудникам для лучшей работы.

Однако для эффективной работы персонала недостаточно иметь в своей организации только необходимое оборудование. Прежде всего, это требует эффективного обслуживания оборудования и чистоты на рабочем месте. Когда у сотрудников есть все необходимые инструменты, работа становится удовольствием. Если персонал счастлив в своей рабочей среде, он будет продуктивным. Talent Works International [2] хорошо это демонстрирует в своей статистике. По их данным, сотрудники, которые преуспевают в работе, работают на 31% лучше. Кроме того, 62% сотрудников, занимающих ответственные должности, удовлетворены своей деятельностью. Об этом сообщает Smallbizgenius в одном из своих опросов о развитии сотрудников [3]. Независимо от того, большая она или маленькая, мотивация персонала должна быть важнейшей задачей.

Этап 2. Стать образцовым менеджером по отношению к своим командам, чтобы развивать мотивацию персонала в организации. Плохое управление сотрудниками организации означает не только плохое обращение с ними. Не подать хороший пример в своем бизнесе — это тоже отдаляет сотрудников. Важно оказывать персоналу внимание, уважение. Лидер должен не просто сосредотачиваться на своих личных навыках, чтобы хорошо управлять. Он должен идти впереди и, прежде всего, показать, что он тот человек, которому стоит подражать. Ему нужно практиковать внимательное слушание всех сотрудников, больше общаясь с ними.

Этап 3. Найти нужную форму благодарности своих сотрудников. Прежде чем пытаться удовлетворить своих клиентов, нужно подумать в первую очередь о удовлетворенности сотрудников. Все ощущение, которое сотрудник передаст клиенту, будет зависеть от того, как он проживает свою работу. Когда персонал знает, что клиент доволен их услугами, это настоящий успех для всех. Работа ведется в атмосфере радости. Во время встреч руководство организации может делиться со своими командами различными комментариями клиентов организации.

На вопрос, что из перечисленного ниже больше всего мотивирует сотрудников работать хорошо, были получены следующие ответы (рис.).



Предпочтения сотрудников форм мотивации [4]

Одним из самых эффективных способов мотивации персонала в организации является система вознаграждения. Чтобы видеть гипермотивированных работников, надо подумать о вознаграждении по их справедливой стоимости. Когда сотрудник менее мотивирован на своем рабочем месте, это автоматически влияет на его производительность. Если у него слабое желание работать в организации, то он не сможет нормально развиваться на работе. Более того, это можно объяснить отсутствием у него гордости за работу в организации.

Этап 4. Дайте приемлемую рабочую нагрузку и предложите преимущества.

С новыми технологиями есть много задач, которые можно выполнять на личных мобильных телефонах или на компьютерах из домов сотрудников. Это одна из причин, по которой многие сотрудники хотят, чтобы их работодатели были более гибкими в отношении рабочего времени [5]. Согласно рейтингу Forbes, 86% лучших организаций 2014 года предложили своим сотрудникам гибкое рабочее время.

В итоге можно отметить, что методы мотивации персонала постоянно

расширяются, появляются новые, все более нестандартные. Перенимать зарубежный опыт мотивации следует с учетом особенностей культуры и менталитета. Важно помнить, что нематериальные методы мотивации работают только тогда, когда сотрудники удовлетворили материальные потребности.

Библиографический список

1. Цифровая экономика и менеджмент: новые решения, возможности и перспективы: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2022. 221 с.
2. Бюро по трудоустройству в Великобритании Talent Works International. URL: <https://www.talent-works.com/> (дата обращения: 12.05.2023).
3. SmallBizGenius: Answers about small business questions URL: <https://www.smallbizgenius.net/> (дата обращения: 12.05.2023).
4. Сугак Ю.А., Малхасян А.Е. Современные методы мотивации персонала организации // Современные проблемы экономики и управления: Матер. Междунар. студенческой науч.-практ. конф. 2017. С. 190–192.
5. Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Актуальные тенденции и проблемы в области управления персоналом // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4. С. 159–163.

УДК 331.5

КОМПЬЮТЕРНАЯ СРЕДА СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УЧЁТА И КОНТРОЛЯ ДВИЖЕНИЯ ЗАПАСОВ ГБУ «МИЧУРИНСКАЯ ИСПРАВИТЕЛЬНАЯ КОЛОНИЯ»

К.Р. Куркина, Н.И. Попова
Донецкий государственный университет,
г. Донецк, Российская Федерация
kurkinakriss@gmail.com

Аннотация. В данной работе изучена роль запасов как части рабочего капитала. Рассмотрена компьютерная среда учёта и контроля движения запасов ГБУ «Мичуринская исправительная колония», а также предложены методы и способы ее совершенствования, что благоприятно повлияет на эффективность деятельности Учреждения.

Ключевые слова: экономическая роль запасов, автоматизация учета, усиление контроля.

COMPUTER ENVIRONMENT FOR IMPROVING THE ACCOUNTING AND CONTROL OF THE MOVEMENT OF STOCKS OF THE GBU "MICHURINSKAYA CORRECTIONAL COLONY"

K.R. Kurkina, N.I. Popova
Donetsk State University,
Donetsk, Russian Federation
kurkinakriss@gmail.com

Abstract. In this article, the economic essence of stocks and their role as part of working capital are studied. The computer environment of accounting and control of the movement of stocks of the GBU "Michurinskaya correctional colony" is considered, as well as methods and methods of its improvement are proposed, which will favorably affect the efficiency of the Institution.

Key words: economic role of stocks, automation of accounting, strengthening of control.

С развитием информационно-коммуникационных технологий у многих предприятий появилась возможность улучшить и упростить контроль и учет материальных ресурсов. Актуальность темы исследования обусловлена необходимостью совершенствования учета и контроля за движением материальных ресурсов в Государственном бюджетном учреждении «Мичуринская исправительная колония» (далее — ГБУ «Мичуринская исправительная колония») для принятия управленческих решений. Целью данной работы является критическая оценка существующих компьютерных технологий учета и управления товарно-материальными запасами ГБУ «Мичуринская исправительная колония», поиск путей совершенствования автоматизации учета материальных ресурсов на складах учреждения с целью достижения наиболее эффективных результатов деятельности.

Осуществление деятельности в условиях рыночных отношений требует разработки и внедрения инноваций для организации товарно-материального учета на складах предприятий и организаций. Это определяет необходимость реализации предложений по совершенствованию организации учета товарно-материальных запасов на складах предприятий с целью достижения наиболее эффективных результатов деятельности [1].

Авторы Махмутова М.В., Чистякова Н.С. и Черкасов К.В. относят слабо разработанную методологию автоматизированной формы учета к одной из актуальных проблем автоматизации бухгалтерского учета [2].

Черемисина Т.Н. дает описание возможностей бухгалтерских программ. Автор доказывает, что использование программного обеспечения позволит решить проблему ведения бухгалтерского учета по стандартам ПБУ и МСФО с минимальными трудозатратами [3].

Адылгазиева Д.Д. анализирует причины неэффективного внедрения программ автоматизации бухгалтерского учета, а также предлагает ряд аудиторских процедур для оценки эффективности внедрения программного обеспечения. В своей работе автор подчеркивает, что «выбор программного решения должен основываться на точной оценке внутренних бизнес-процессов,

оценке контрольной среды в компании, прогнозировании количества потенциальных пользователей и их активности» [4].

Критически оценивая и анализируя работы ранее упомянутых экономистов, можно сделать вывод, что авторы считают слабо разработанную методологию автоматизированной формы ведения бухгалтерского учета одной из актуальных проблем автоматизации бухгалтерского учета, а также разрабатывают рекомендации по внедрению и использованию определенных программных продуктов.

На сегодняшний день почти каждое предприятие, независимо от вида деятельности, использует один из действующих программных продуктов для автоматизации учета. В условиях автоматизированной обработки информации бухгалтерский учет и бухгалтерская информация используется более широко, чем при ручной обработке данных, что обусловлено рядом факторов, основными из которых являются:

- обработка и хранение большого количества одинаковых в структурном плане единиц учетной информации;
- осуществление выборки информации из большого количества данных;
- выполнение сложных математических расчетов.

Изучив и оценив степень автоматизации учета и контроля материальных ресурсов в ГБУ "Мичуринская исправительная колония", можно сделать выводы:

- компьютерная среда учреждения не позволяет должным образом организовать бухгалтерский учет с акцентом на повышение эффективности использования и оптимизацию запасов;
- большое число данных и взаимосвязей между ними вызывают ошибки в отдельных элементах, многократно увеличивающихся в процессе обработки информации;
- в существующей программе, используемой учреждением, нет редактора печати, поэтому все документы печатаются по шаблонам, созданных с помощью Excel.

В рамках улучшения компьютерной среды ГБУ «Мичуринская исправительная колония» было предложено внедрение программы «1С». Для реализации этой задачи необходима соответствующая подготовка и переподготовка бухгалтерского персонала: курсы разработки программного обеспечения, необходимое техническое обслуживание программного продукта. Однако на рынке труда востребованы специалисты, которые в совершенстве владеют навыками работы с подобными системами. Их отличные знания являются залогом успешной профессиональной деятельности. Следует также отметить низкую цену данной программы, что, несомненно, является положительным фактором.

Приобретая лицензионный продукт, учреждение может рассчитывать на следующие преимущества сотрудничества с официальным представителем «1С»:

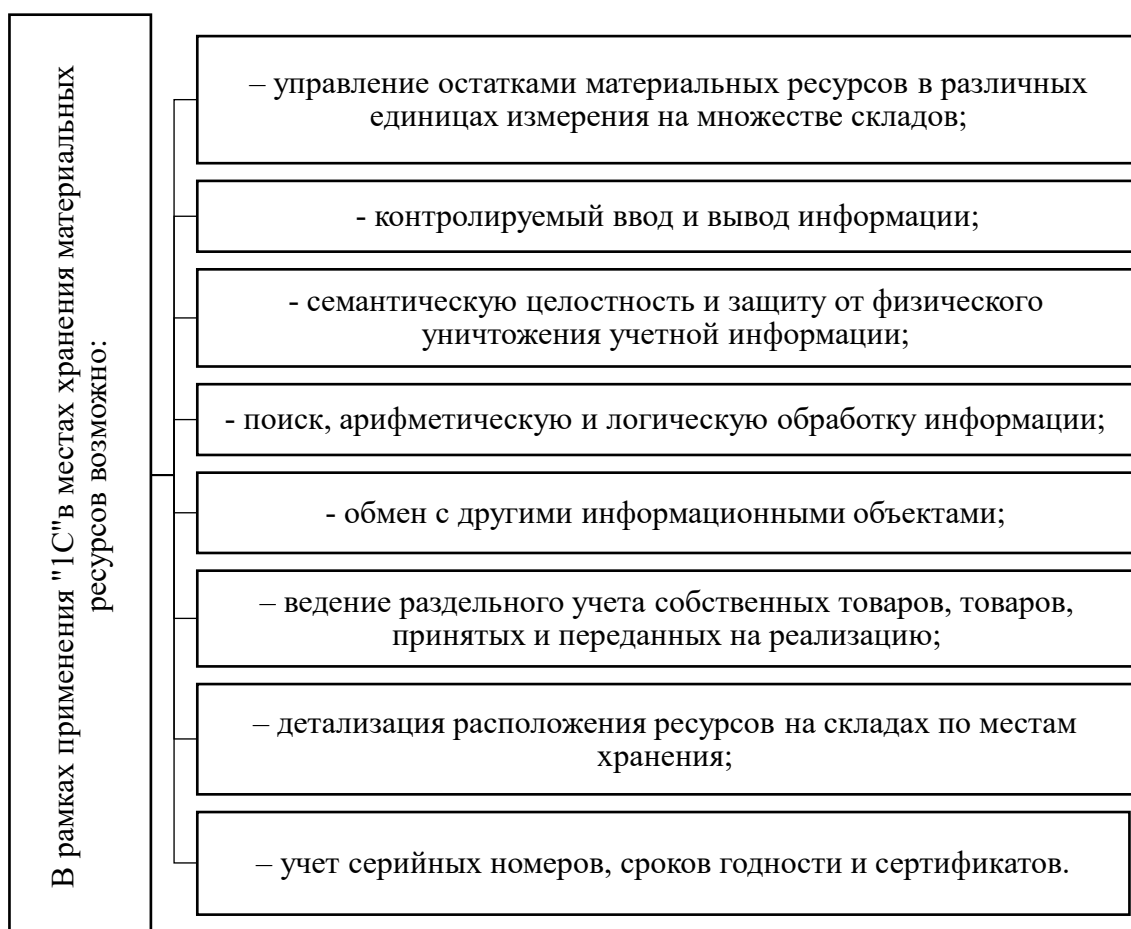
— квалифицированная помощь специалистов, обладающих необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками для работы с продуктами «1С»;

— индивидуальный подход к деятельности конкретного хозяйствующего субъекта, поскольку представители 1С ориентированы на клиента и заинтересованы в удовлетворении потребностей клиентов;

— официальные представители несут полную ответственность за качество предлагаемой продукции и все операции, выполняемые сотрудниками.

Кроме того, более широкое внедрение компьютерного учета в процесс обработки первичных документов может стать одним из наиболее эффективных способов совершенствования первичного учета. Это позволит механизировать обработку информации о внутреннем перемещении товарно-материальных запасов, снизить вероятность ошибок при переносе информации из первичных документов в регистры учета, а также сократить количество первичной учетной документации, что, в свою очередь, повысит точность и оперативность учета движения материальных ценностей на предприятие [4].

Рассматриваемое программное обеспечение позволяет вести подробный оперативный учет материалов, изделий и товаров на складах, а также обеспечивает полный контроль над инвентаризацией материальных ценностей (рис.).



Возможности «1С» в рамках применения его в местах хранения материальных ресурсов

Учет и управление запасами в «1С» не зависит от организации склада, его структуры, а также от расположения складов (на территории предприятия или в отдаленном районе). Данные, относящиеся к запасам, могут быть введены в информационную систему с высокой степенью детализации: это может быть как уровень характеристик материала (по цвету, размеру, габаритам и т.д.), так и уровень серийных номеров и сроков годности запасов. Также возможно получить оценку стоимости запасов в соответствии с их себестоимостью.

При регистрации внутреннего потребления товаров могут быть отражены следующие типы операций:

- списание на расходы — товары / материалы списываются для определенных целей в соответствии с указанной статьей расходов;

- ввод в эксплуатацию — товары / материалы передаются в пользование подразделения на определенный период (с указанием ответственного лица, которое принимает номенклатурную позицию в своем подотчете; статьи затрат с анализом затрат; категории операций).

Программный комплекс «1С» также обеспечивает инвентаризацию материальных ресурсов и автоматическую обработку их результатов.

Результаты инвентаризации позволяют автоматически рассчитать разницу между учетным количеством (которое регистрируется в информационной базе данных при обработке документов о получении и отгрузке) и фактическим количеством ценностей, выявленных в результате инвентаризации. После указанного расчета документы списываются (при наличии недостачи) или зачисляются (при наличии излишка). Конфигурация обеспечивает автоматическое формирование инвентаризационной описи и других документов, необходимых для регистрации результатов инвентаризации. Также возможно, используя средства статистического инвентаризационного анализа, оценить привлекательность каждой товарной единицы по ее доле в обороте или прибыли предприятия, по стабильности продаж, выявить плохо реализуемые продукты в соответствии со средним сроком годности, потреблением за период и коэффициентом оборачиваемости [5].

Принятые меры требуют дополнительного увеличения расходов учреждения, но в конечном итоге это положительно скажется на результатах работы подразделения по повышению производительности труда за счет снижения затрат рабочего времени, повышения эффективности обработки данных, более качественной и быстрой работы с клиентами, продуктами. Реализация этих предложений, по нашему мнению, значительно сократит рабочее время бухгалтерии и материально ответственных лиц, повысит качество управления материальными ресурсами, позволит принимать обоснованные управленческие решения о закупке материальных ресурсов, получать информацию о правильном учете материалов, а также о надежном состоянии оборудования, материальных активов.

Библиографический список

1. Байдыбекова С.К. Совершенствование организации учета, контроля и управления запасами на предприятиях // Вопросы управления. 2015. № 5. С. 156–161.
2. Махмутова М.В., Чистякова Н.С., Черкасов К.В. Обзор рынка комплексных автоматизированных систем // Современные научные исследования и инновации. 2016. № 6. С. 159–163.
3. Черемисина Т.Н. К вопросу совершенствования систем автоматизации бухгалтерского учета // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2016. № 5. С. 201–209.
4. Адылгазиева Д.Д. Автоматизация учета операций по материальным запасам на предприятии // Actualscience. 2016. Т.2. № 2. С. 104 – 107.
5. Каргина Е. Н. Учет бизнес-процессов в системе «1С: Бухгалтерия 8.3». М.: Феникс, 2015. 192 с.

УДК 338.1

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ МОДЕЛЕЙ ОЦЕНКИ ВЕРОЯТНОСТИ БАНКРОТСТВА ДЛЯ РОССИЙСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Е.А. Кушнарёва, К.А. Бармута
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
carinaba@yandex.ru

Аннотация. В данной статье описывается необходимость применения моделей оценки риска банкротства для хозяйствующих субъектов. Представлена сравнительная характеристика данных моделей, выявлены преимущества и недостатки, проанализирована эффективность их применения для российских организаций.

Ключевые слова: банкротство, риск банкротства, несостоятельность, антикризисное управление, диагностика риска банкротства.

COMPARATIVE ANALYSIS OF MODELS FOR ASSESSING THE PROBABILITY OF BANKRUPTCY OF RUSSIAN ORGANIZATIONS

E.A. Kushnareva, K.A. Barmuta
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
carinaba@yandex.ru

Abstract. This article describes the need to apply bankruptcy risk assessment models for business entities. The comparative characteristics of these models are

presented, the advantages and disadvantages are identified, the effectiveness of their application for Russian organizations is analyzed.

Key words: bankruptcy, bankruptcy risk, insolvency, crisis management, diagnostics of bankruptcy risk.

В условиях рыночной экономики предприятия часто сталкиваются с неплатежеспособностью, когда они не в состоянии своевременно и в достаточном объеме выполнять свои обязательства. Определение риска несостоятельности на ранних этапах является важной задачей для любого хозяйствующего субъекта. Это необходимо для принятия управленцем своевременных мер по минимизации потерь и предотвращения неплатежеспособности. На практике применяют две основные группы методов прогнозирования банкротства: эвристические методы и экономико-математические методы (рис.1).

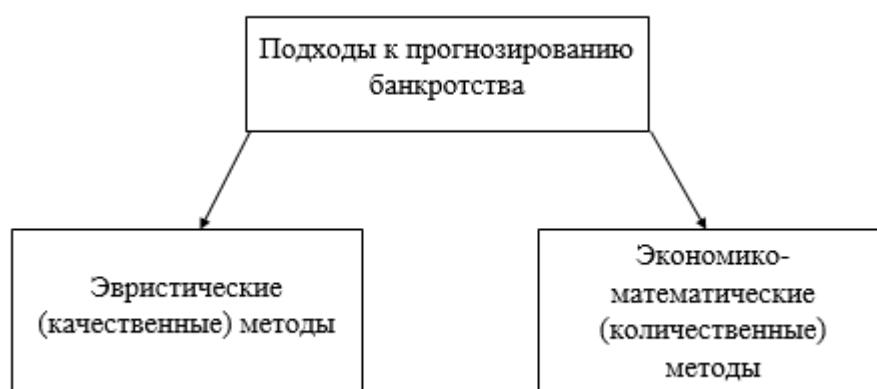


Рис. 1. Подходы к прогнозированию банкротства

Эвристические (качественные) методы основаны на косвенных нефинансовых признаках, свидетельствующих о возможных изменениях платежеспособности. К таким методам можно отнести метод экспертных оценок. Экономико-математические (количественные) методы предполагают расчет показателей, анализ динамики их изменений и сравнение результатов с нормативными значениями [1].

На экономико-математических методах основаны множество действенных зарубежных и отечественных моделей для оценки вероятности банкротства. Одна из таких моделей — пятифакторная модель Э. Альтмана, разработанная в 1983 году для частных предприятий. Итоговый коэффициент вероятности банкротства Z рассчитывается на основе пяти показателей, каждый из которых имеет свой вес, установленный статистическими методами (рис.2). Вероятность неопределенности по пятифакторной модели Э.Альтмана определяется следующим образом: если $Z < 1,81$, то риск банкротства составляет 80-100%; при $1,81 < Z < 2,77$ риск банкротства 35-50%; при $2,77 < Z < 2,99$ риск банкротства 15-20%; $2,99 < Z$ риск банкротства близка к нулю.

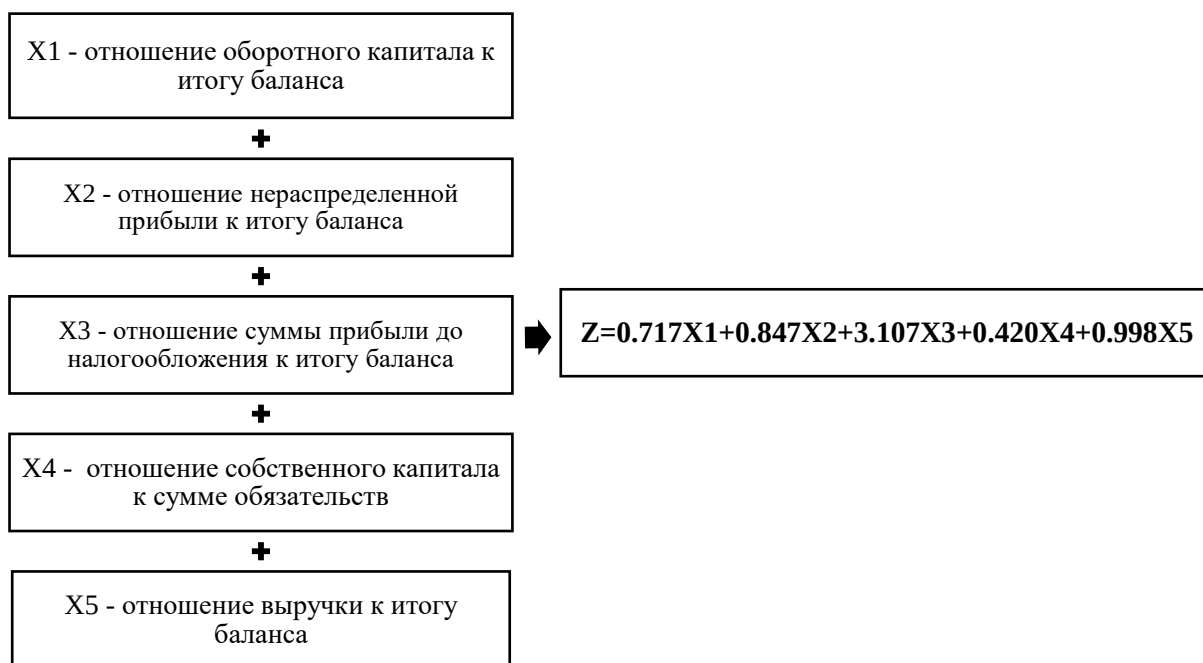


Рис. 2. Пятифакторная модель оценки вероятности банкротства
Э. Альтмана

В 1972 году Р. Лис создал четырехфакторную модель, которая стала одной из первых в Европе (рис. 3). Эта модель основана на предположении, что чем больше сумма прибыли от продаж у предприятия, тем оно больше устойчиво к риску банкротства [2].

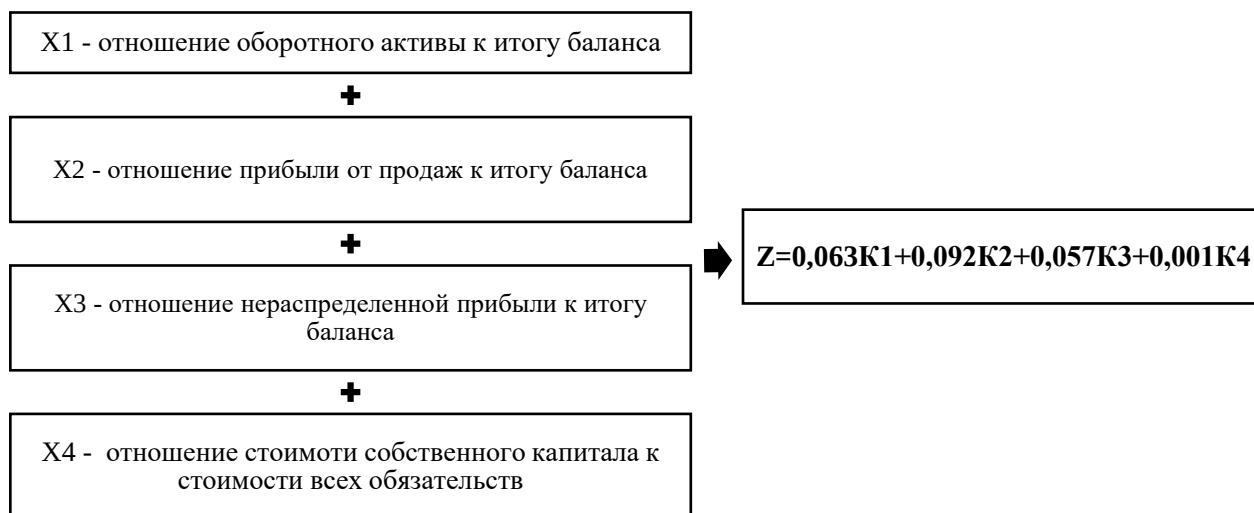


Рис. 3. Модель Р. Лиса

Когда эта модель применяется к оценке банкротства, пороговый коэффициент составляет 0,03. Если $Z < 0,037$, то вероятность банкротства высокая; если $Z > 0,037$, то вероятность банкротства низкая.

Далее рассмотрим четырехфакторную модель, разработанную британскими учеными Р. Таффлером и Г.Тишоу в 1977 году. На рис. 4 представлена формула расчета данной модели.

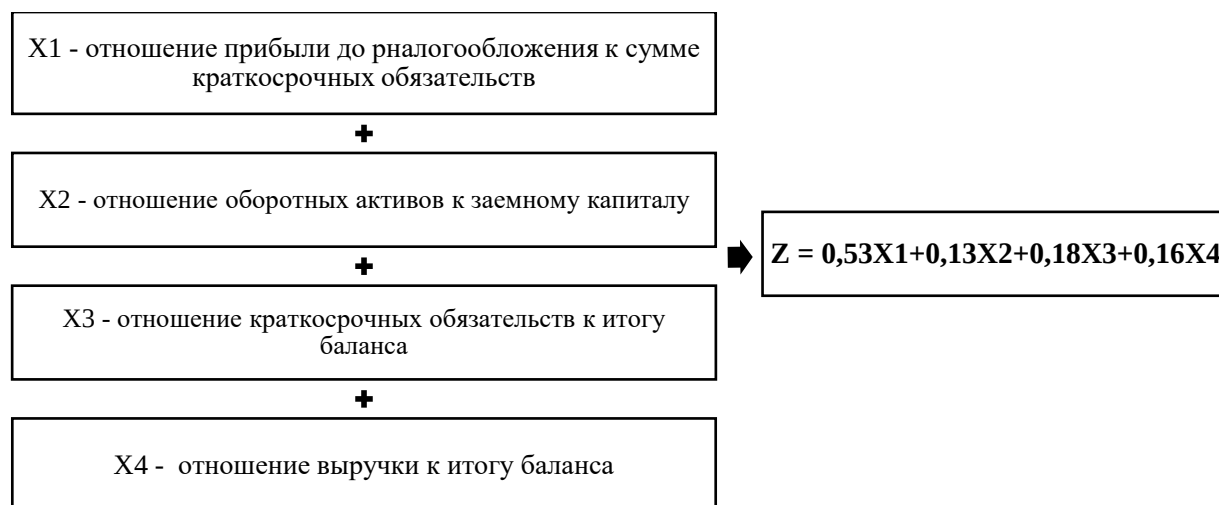


Рис. 4. Четырехфакторная модель Р. Таффлера и Г. Тишоу

Пороговые значения для модели Р. Таффлера и Г. Тишоу следующие: если $Z > 0,3$ – низкая вероятность банкротства, если $Z < 0,2$ – высокая. Зона в пределах от 0,2 до 0,3 является зоной неопределенности.

Многие специалисты, которые изучали зарубежные методики для диагностики вероятности банкротства российских предприятий, говорят о том, что получаемые результаты не всегда точны. Это связано с различными факторами, такими как методы учета инфляционных процессов, особенности структуры капитала и различия в законодательстве России и других стран. В то же время, методики, разработанные в России, также не всегда могут гарантировать высокую точность аналитических прогнозов. Это связано с ограниченным периодом времени, в течение которого проводятся исследования, а также с недостаточностью статистических данных [3]. В данной статье будут рассмотрены следующие отечественные модели: модель ИГЭА, модель Зайцевой, модель Сайфулина и Кадыкова и модель Савицкой.

Ученые из Иркутской государственной экономической академии провели исследование, в котором была поставлена под сомнение эффективность использования пятифакторной модели Э. Альтмана в России. Для этого были проанализированы финансовые отчеты 16 работающих и 7 ликвидированных торговых предприятий. Исследование показало, что применение пятифакторной модели не является эффективным из-за того, что данная модель не соответствует экономическим условиям России [4]. В связи с этим, ученые предложили свою четырехфакторную модель, которая позволяет прогнозировать риск банкротства (модель R). Данная модель изображена на рис. 5. Модель ИГЭА основывается на значении R, которое может принимать значения от меньше нуля до больше 0,42. Если R меньше 0, то риск банкротства максимальный и составляет 90-100%.

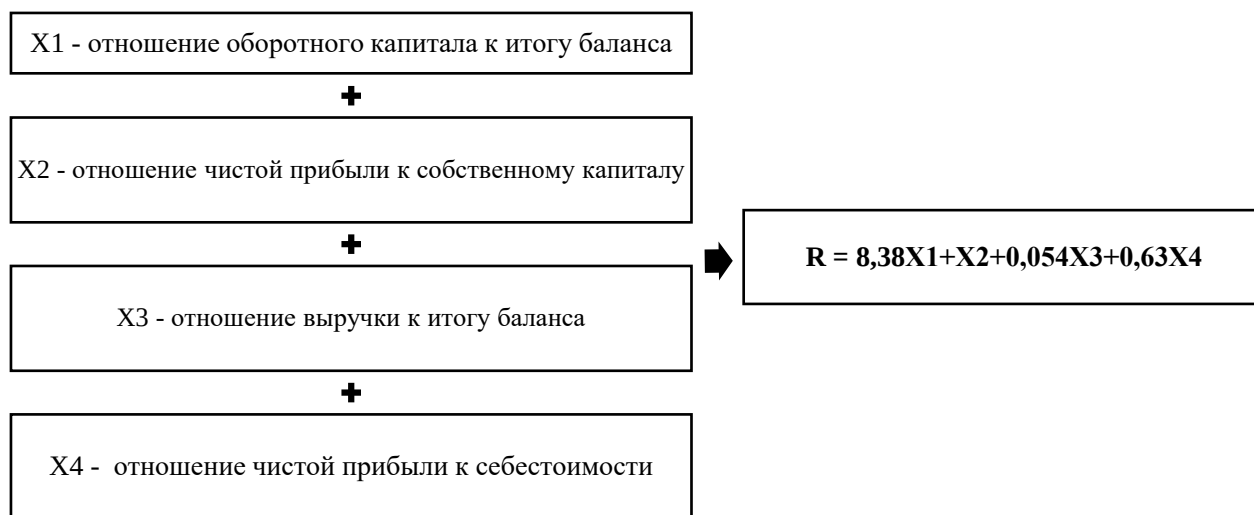


Рис. 5. Модель Иркутской государственной экономической академии (ИГЭА)

Если значение R находится в диапазоне от 0 до 0,18, то вероятность банкротства высокая и составляет 60-80%. Если R находится в диапазоне от 0,18 до 0,32, то вероятность банкротства средняя и составляет 35-50%. Если R находится в диапазоне от 0,32 до 0,42, то вероятность банкротства низкая и составляет 15-20%. Если же R больше 0,42, то вероятность банкротства минимальная и составляет до 10%.

Профессор О.П. Зайцева разработала модель прогнозирования вероятности банкротства в 1998 году. Эта модель состоит из шести факторов (рис.6) и отличается от предыдущих моделей тем, что в ней установлены нормативные значения для рассчитываемых показателей.

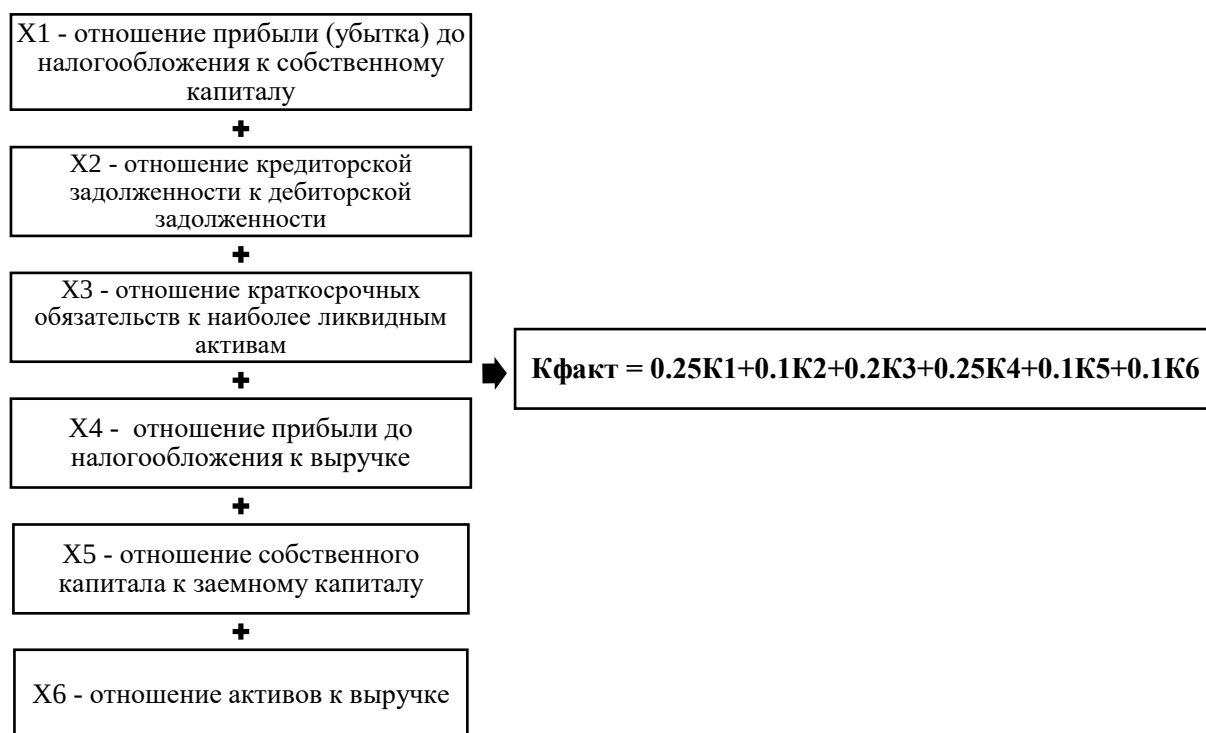


Рис. 6. Модель О.П. Зайцевой

Чтобы определить риск неплатежеспособности предприятия по данной модели необходимо сравнивать фактический коэффициент с нормативным. Для расчета нормативного коэффициента О.П. Зайцевой были рассчитаны минимальные нормативы для каждого из шести показателей. Таким образом, нормативы имеют следующий вид: $K1 = 0$; $K2 = 1$; $K3 = 7$; $K4 = 0$; $K5 = 0,7$ и $K6$, который равен значению $K6$ в прошлом году. Если фактический коэффициент меньше нормативного, то риск банкротства высокий и наоборот.

Универсальная модель диагностики риска несостоятельности была предложена Р.С. Сайфуллиным и Г.Г. Кадыковым. Рассмотрим эту модель на рис. 7.

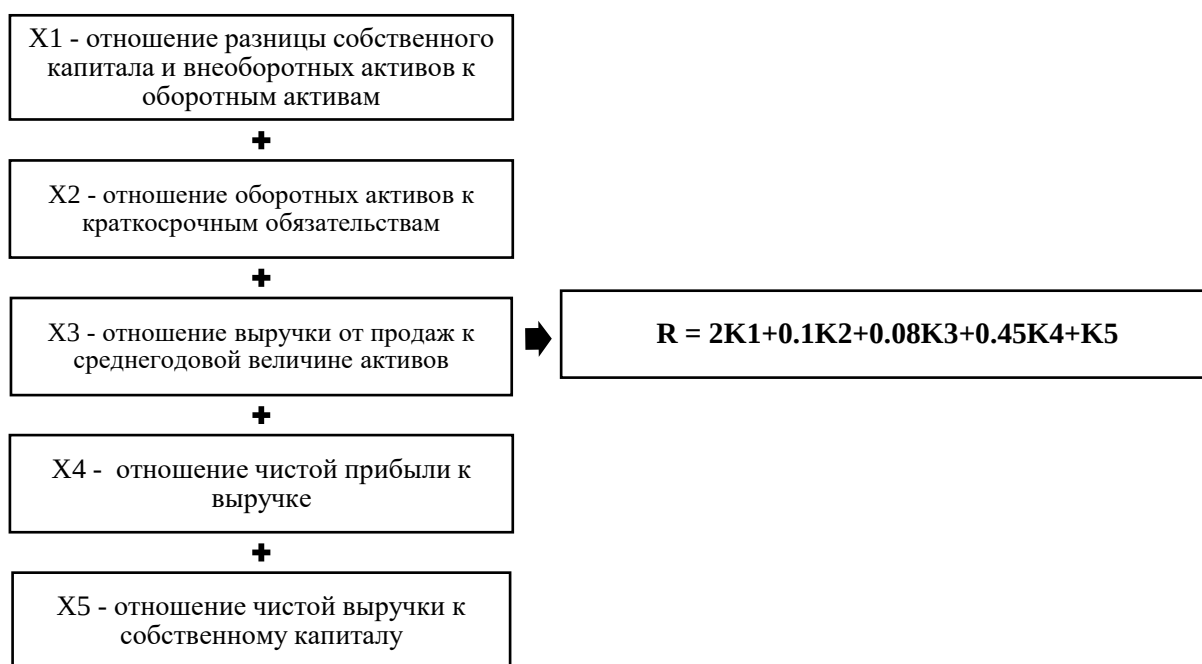


Рис. 7. Модель Р.С. Сайфуллина и Г.Г. Кадыкова

По результатам расчетов значение коэффициента R может быть выше или ниже 1. Если R больше 1, то вероятность банкротства организации низкая, и наоборот, если R меньше 1, то риск высокий.

Рассмотрев три зарубежные и три отечественные модели оценки риска банкротства, проведем сравнительную характеристику вышеизложенных моделей и опишем их преимущества и недостатки. Результаты занесены в таблицу.

Итак, описав основные модели для оценки вероятности несостоятельности предприятий, а также проведя их сравнительную характеристику, можно сказать, что оценка вероятности банкротства является важным инструментом для бизнеса и инвесторов. Несмотря на то, что не существует универсальной модели, которая могла бы предсказать вероятность наступления банкротства с высокой точностью, использование различных методов и моделей может улучшить качество прогнозирования.

Сравнительная характеристика моделей оценки риска несостоятельности (банкротства)

Модель	Преимущества	Недостатки
Пятифакторная модель Э. Альтмана	– в модели используются переменные, которые отражают разные аспекты деятельности предприятия – значение итогового коэффициента различается для производственных и непроизводственных организаций – процентное выражение степени риска банкротства	– ввиду особенности российской экономики значения факторов имеют значительные различия.
Модель Р. Лиса	– все показатели финансовой деятельности зависят от величины активов, независимо от того, является ли эта статья доходной или расходной	– данная модель в российской практике приводит к завышенным оценкам, потому что рейтинговое число в значительной степени зависит от суммы получаемой прибыли от продаж (не учитывая финансовую деятельность и налогообложение)
Модель Р. Таффлера и Г. Тишоу	– простота расчета	– применима только к акционерным обществам, которые торгуются на рынке
Модель Иркутской государственной экономической академии	– учитывает особенности российской экономики, т.е. применима для российских организаций – процентное выражение степени риска банкротства	– не учитываются отраслевые особенности хозяйствующего субъекта
Модель О.П. Зайцевой	– учитывает особенности российской экономики, т.е. применима для российских организаций – состоит из 6 факторов и для каждого существует нормативное значение	– для расчёта необходимы данные за предыдущие периоды – неоднозначные нормативные значения для определения риска неопределенности
Модель Р.С. Сайфуллина и Г.Г. Кадыкова	– учитывает особенности российской экономики, потому применима для российских организаций – учитывает структуру капитала, оборачиваемость активов	– факторы, способные оказать отрицательное воздействие на общий показатель устойчивости, не учитываются моделью. – не учитываются отраслевые особенности хозяйствующего субъекта

Библиографический список

1. Гореликов К. А. Антикризисное управление : учебник. М. : Дашков и К°, 2020. 216 с.
2. Габдуллина Г.К. Зарубежные методы экономического анализа прогнозирования банкротства предприятия // Глобальный научный потенциал. 2014. № 9. С. 5963.
3. Власова И.А., Докукина А.А. Сравнительный анализ моделей прогнозирования банкротства предприятий в российских условиях // Актуальные вопросы современной науки. 2016. № 46. С. 168–175.
4. Демяненко С.А., Ноздрачева Е.В. Обзор основных моделей оценки вероятности банкротства предприятий // Дневник науки. 2018. № 9. С. 13.

УДК 338.1

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИМПОРТОЗАМЕЩЕНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

А.А. Литвинов, Л.Л. Орехова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
toxanlitvin@mail.ru

Аннотация. Данная статья посвящена теме оценки эффективности и целесообразности импортозамещения на предприятиях. В ней рассматривается проблема импортозависимости производства и необходимость увеличения доли отечественных компонентов. Исследование позволяет выявить потенциал импортозамещения для снижения импортозависимости предприятий и улучшения их конкурентоспособности.

Ключевые слова: импортозамещение, импортозависимость, импортопокрытие.

ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF IMPORT SUBSTITUTION AT ENTERPRISES

A.A. Litvinov, L.L. Orekhova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
toxanlitvin@mail.ru

Abstract. This article is devoted to the topic of assessing the effectiveness and expediency of import substitution at enterprises. It examines the problem of import dependence of production and the need to increase the share of domestic components.

The study reveals the potential of import substitution to reduce the import dependence of enterprises and improve their competitiveness.

Keywords: import substitution, import dependence, import coverage.

Оценка импортозамещения на предприятиях в России имеет несколько важных обоснований, которые являются основой для разработки эффективных стратегий и программ. В условиях современного мирового рынка и стремления к экономической независимости оценка импортозамещения становится ключевым инструментом для развития отечественного производства и укрепления экономики страны. Актуальность темы исследования связана с тем, что благодаря правильно разработанной оценке эффективности импортозамещения на предприятиях можно выявить проблемные точки и потенциальный рост на производстве. Оценка эффективности импортозамещения в России востребована из-за изменяющейся геополитической ситуации, стремления к экономической независимости, развития технологий и государственной поддержки [1]. На данный момент тема оценки импортозамещения в России вызывает повышенный интерес, поскольку в свете изменяющейся мировой политической ситуации и роста геополитических напряжений, страны, включая Россию, проявляют большой интерес к сокращению зависимости от импорта и укреплению своей экономической независимости.

Россия активно работает над диверсификацией своей экономики и сокращением зависимости от импорта в ключевых отраслях. Оценка импортозамещения играет важную роль в разработке и реализации стратегий, направленных на обеспечение экономической стабильности и устойчивого развития.

Оценка импортозамещения на предприятиях включает в себя анализ технологического развития и инноваций. Современные технологии, такие как цифровизация, автоматизация и искусственный интеллект, предоставляют новые возможности для развития отечественного производства и замещения импорта. В рамках своей политики промышленного развития Россия активно поддерживает программы и меры, направленные на стимулирование импортозамещения. Оценка эффективности и результативности этих мер становится ключевым аспектом для определения эффективности государственных инвестиций и корректировки стратегии.

Необходимость оценки эффективности промышленных проектов, основанных на импортозамещении, обусловлена внутренними и внешними вызовами в условиях мирового развития — сокращение объема импорта на 24% из-за санкций, на 6% из-за непреодолимых технических препятствий. В общей сложности общий объема импорта сократился на 67%, импорт технического оборудования — на 78%. Как следует из этого, обоснование реализации импортозамещения в национальной экономике и на макро- и мезоуровнях способствует повышению конкурентоспособности на внутренних и внешних рынках. Для этого используются следующие индикаторы: уровень

импортозамещения, коэффициент импортной нагрузки, коэффициент импортной охватывающей способности, коэффициент превосходства цен иностранной торговли и другие.

Эффективность импортозамещения может быть достигнута с помощью системного подхода, основанного на взаимосвязи между экономическими и техническими аспектами, а также финансовыми и регуляторными мерами. При этом согласно [2] следует учитывать:

1) комплексные показатели в рамках экономического анализа, включая не только сокращение объема импорта, но и оценку неэкономических факторов, таких как политические риски, а также внутренние и внешние конкурентные условия (таблица 1);

2) стратегическое планирование в контексте глобальных вызовов, таких как изменения климата, цифровизация и технологический прогресс;

3) использование аналитических инструментов для оценки возможностей промышленных проектов, включая моделирование экономической ситуации, анализ рыночных трендов и прогнозирование спроса и предложения. Такой подход позволит объективно оценить эффективность импортозамещения в различных отраслях и регионах;

4) надежность и доступность поставок. Проводится оценка надежности и стабильности поставок отечественной продукции, анализ возможности обеспечения требуемого объема товаров или услуг. Учитывается готовность поставщиков к сотрудничеству и поддержке;

5) риск и стабильность — необходима оценка возможных рисков и неопределенностей, связанных с импортозамещением, таких как изменение законодательства, валютных курсов, тарифных барьеров и других, анализ степени устойчивости и гибкости предприятия для адаптации к изменяющимся условиям.

Таблица 1

Показатели оценки эффективности реализации политики импортозамещения

Показатель	Методика расчета
1	2
На микроуровне	
Коэффициент импортозависимости производства натуральный	Удельный вес наименований импортных деталей, необходимых для производства промышленного товара, в общем количестве наименований деталей
Коэффициент импортозависимости производства стоимостной	Отношение общей стоимости импортных деталей к общей стоимости всех деталей, формирующих калькуляционную стоимость изделия
Фактический коэффициент импортопокрытия натуральный	Соотношение количества отечественных деталей, используемых для производства промышленного изделия, и количества импортных деталей (видов сырья и материалов)
Фактический коэффициент импортопокрытия стоимостной	Соотношение стоимости отечественных деталей, используемых для производства промышленного изделия, и стоимости импортных деталей (видов сырья и материалов)
Потенциальный коэффициент импортопокрытия фактический	Соотношение количества отечественных деталей, возможных к замене при производстве промышленного изделия, и количества импортных деталей

Окончание таблицы 1

1	2
Потенциальный коэффициент импортопокрытия стоимостной	Соотношение стоимости отечественных деталей, возможных к замене при производстве промышленного изделия, и стоимости импортных деталей
Коэффициент импортозамещения натуральный	Соотношение количества отечественных деталей, используемых для производства промышленного изделия, и общего количества деталей
Коэффициент импортозамещения стоимостной	Соотношение стоимости отечественных деталей, используемых для производства промышленного изделия, и общей стоимости деталей
На макро- и мезоуровне	
Коэффициент импортной нагрузки	Соотношение объема импорта данного вида промышленной продукции и величины ВВП (или ВРП)
Коэффициент импортного приоритета	Соотношение темпов изменения импорта данного вида промышленной продукции и темпов изменения экспорта данного вида промышленной продукции
Коэффициент импортозамещения	Соотношения стоимости отечественных ресурсов (трудовых, финансовых, материально-технических и пр.), используемых для производства промышленного изделия, и общей стоимости ресурсов
Коэффициент ценового превосходства внешней торговли	Соотношение экспортных и импортных цен на данный вид промышленного товара

Определение потенциала для реализации проекта импортозамещения представим на примере компании ООО «РОКОС», занимающейся производством и выпуском мебельной продукции. Исходные данные представлены в таблице 2.

Таблица 2

Исходные данные для оценки потенциала импортозамещения
(на примере ООО «РОКОС»)

	Составной элемент	Общая стоимость	Закупка
1	ДСП	540000	Импортные
2	ДВП	221400	Отечественные
3	Фанера	267000	Импортные
4	Брус	140400	Отечественные
5	Металлические уголки	192000	Импортные
6	Болт	36400	Импортные
7	Гайка	8400	Импортные
8	Гвоздь	1200	Отечественные
9	Клей	27500	Импортные
10	Лак	28800	Импортные
11	Ткань	444000	Отечественные
12	Ножки металлические	92000	Импортные
13	Ножки анкерные	37200	Импортные
14	Пенополиуретан	182000	Импортные
15	Утяжки	15200	Отечественные
16	Картон коробочный	103500	Отечественные
17	Разъемное соединение	57000	Импортные
	Всего:	2394000	-

Изучение таблицы 2 показывает, что проект импортозамещения на анализируемом предприятии имеет потенциал для снижения импортозависимости и увеличения доли отечественных компонентов в производстве.

Коэффициенты являются важными инструментами принятия решений руководством предприятия в этом процессе. Согласно исследованию [3], зависимость модельного предприятия от импортных поставщиков составила 64,7% в натуральном выражении и 61,3% в стоимостной оценке, что свидетельствует о высоком уровне импортозависимости его производства. В результате реализации проекта импортозамещения на модельном предприятии соотношение отечественных и импортных деталей изменится с 1,85:1 на 1:2. В стоимостном выражении соотношение составит 1,6:1 до реализации проекта и 1:5,18 после реализации, что говорит о значительном снижении импортозависимости производства. Значение коэффициента импортозамещения также повысится на 9,6% в натуральном выражении и на 18,5% в стоимостном выражении. Эти результаты говорят об эффективности проекта импортозамещения и его способности к существенному сокращению зависимости от импорта модельного предприятия [3].

Таким образом, проведенное исследование показывает потенциал импортозамещения для снижения импортозависимости предприятий и улучшения их конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Воронкова Д.Е., Орехова Л.Л. Основные принципы современной системы мотивации персонала // Экономика и менеджмент в условиях цифровизации: проблемы, новые решения и перспективы. Сб. науч. тр. Ростов-н / Д.: Донской государственный технический университет, 2022. С. 82–85.
2. Перегородиева Л. Н. Развитие управления импортозамещением на отечественных промышленных предприятиях : автореф. дис. ... канд. экон. наук. Саратов, 2013.
3. Боровкова В.А., Тиханович М.О. Разработка методики оценки эффективности реализации региональной стратегии импортозамещения // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2017. Т. 10. № 7. С. 722–737.

УДК 338.108

ЭФФЕКТИВНОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАПИТАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

К.А. Майборода¹, Д. Эссола²

¹Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Национальная Политехническая Школа Дуалы,
г. Дуала, Камерун
kmayboroda92@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность и роль интеллектуального капитала организации, а также принципы формирования его структуры. Представлены показатели оценки эффективности управления человеческим капиталом, которые характеризуют качественные и количественные результаты использования интеллектуального капитала. Определен принцип создания эффективных способов взаимодействия внутри и вне организации.

Ключевые слова: управление знаниями, корпоративная культура, человеческий капитал, интеллектуализация труда.

EFFICIENT USE OF INTELLECTUAL CAPITAL AS A FACTOR OF INCREASING THE COMPETITIVENESS OF THE ORGANIZATION

K.A. Maiboroda¹, D. Essola²

¹Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russian Federation

²National Polytechnic School of Douala,

Douala, Cameroon

kmayboroda92@mail.ru

Abstract. The essence and role of the organization's intellectual capital, as well as the principles of its structure formation are considered. The indicators for evaluating the effectiveness of human capital management are presented, which characterize the qualitative and quantitative results of the use of intellectual capital. The principle of creating effective ways of interaction within and outside the organization is determined.

Key words: knowledge management, corporate culture, human capital, labor intellectualization.

Изучение вопросов интеллектуального капитала является теоретически значимым и практически востребованным направлением развития научной мысли. В целом интеллектуальный капитал — это совокупность знаний, опыта, навыков, интеллектуальных прав и прочих ресурсов, которые помогают организации достигать поставленных целей и повышать уровень конкурентоспособности [1]. Интеллектуальный капитал является неотъемлемой частью финансовой и экономической структуры организации, соответственно построение эффективной системы управления им является ключевым фактором успешности бизнеса.

Цель исследования — рассмотреть инструменты эффективного использования интеллектуального капитала, как основного фактора способствующего повышению уровня конкурентоспособности организации.

Примером успешного применения концепции активного использования интеллектуального капитала может служить продвинутая коммерческая компания «Skandia». С 1996 года компания включает оценку интеллектуального капитала и анализ динамики его роста в свой годовой отчет. В первом отчете

была представлена структура интеллектуального капитала, которую компания «Skandia» разделила на три составляющих — человеческий, организационный и потребительский (рис.) [2].



Структура интеллектуального капитала организации

На рисунке представлена структура интеллектуального капитала компания «Skandia». Для оценки совокупного интеллектуального капитала компания использует разницу между ее рыночной стоимостью (капитализацией) и стоимостью ее физических активов.

Согласно [3], большинство экономистов в структуре интеллектуального капитала выделяют три основных составляющих:

человеческий капитал — знания, умения, навыки и опыт, а также таланты сотрудников, которые могут проявиться в перспективе. Данный вид капитала является ключевым, так как позволяет достичь значительных результатов в деятельности организации;

структурный капитал — знания, которые хранятся в организации в виде баз данных, процедур, технологий, инноваций и патентов. Этот элемент является ключевым в части формирования уровня конкурентоспособности организации;

капитал отношений — это система взаимоотношений, которые формируются у организации со своими потребителями и другими внешними структурами. Здесь особое внимание компании должны уделять лояльности, удовлетворенности и постоянству клиентской базы [4].

Одной из составляющих интеллектуального капитала является человеческий капитал. Он включает в себя знания, способности, навыки, моральные ценности, ментальные модели и отношение к труду, которыми обладают люди. Для оценки человеческого капитала организации необходимо проанализировать, какие потери возникают в результате отсутствия необходимых специалистов с необходимыми качествами. Одной из возможных методик является оценка количества проектов, от которых компания отказалась

из-за отсутствия специалистов, способных реализовать данные проекты. Такой подход позволяет определить потенциальный финансовый ущерб, который вызван отсутствием умений у топ-менеджеров и среднего звена эффективно руководить коллективом.

Идентификация навыков, знаний и умений сотрудников, способных приносить организации выгоду, является важным этапом в управлении персоналом. Особенно важно уметь максимально эффективно использовать эти навыки для достижения целей организации. Вознаграждение за это может быть выражено в виде премий, возможностей карьерного и личностного роста. Однако, многие сотрудники, даже молодые, могут испытывать трудности в понимании современной организации, основанной на принципе «организация как культурный феномен». Опыт работы Т. Стюарта показал, что успешное управление персоналом требует понимание этого принципа и умения применять его на практике.

Создание эффективных способов взаимодействия внутри и вне организации является ключевым принципом современного менеджмента. В условиях быстро меняющегося рынка и развивающихся технологий создание новых форм организации и использование новых возможностей управления являются необходимыми условиями развития корпоративной культуры. Современный руководитель опирается на систему организационных ценностей, нормы поведения и корпоративную культуру своей организации.

Значительная часть российских организаций все еще придерживается традиционной корпоративной культуры, построенной на иерархических принципах, что требует кардинальных изменений. Для улучшения духовной идеологии коллектива организации необходимо провести мониторинг, направленный на выявление предпочтений сотрудников в деятельности компании, а также на их поведение в коллективе и соблюдение правил сотрудничества. Это поможет сформировать новую корпоративную культуру, не требующую замены руководства, но способствующую созданию нового образа жизни организации.

Потребительский капитал является важным элементом роста конкурентных преимуществ организации, состоящим из устойчивых связей с клиентами и потребителями. Важной задачей потребительского капитала является создание условий для эффективной коммуникации клиента с сотрудниками организации. Связи с потребителями не являются единственными факторами, влияющими на эффективность работы организации. Поэтому предлагается рассматривать не только потребительский капитал, но и капитал отношений, который формируется в результате взаимодействия организации с внешней средой. Для эффективного использования этого вида капитала необходимо понимание рынков и организаций, а также умение оценивать финансовые последствия принимаемых решений.

Главной целью управления знаниями является преобразование и наращивание интеллектуального капитала — знаний, которые могут приносить прибыль и повышать конкурентоспособность предприятия. Особенно это важно

в условиях цифровизации, когда активное внедрение новых технологий в бизнес требует от работников соответствующих навыков, умений и компетенций. Кроме того, широкое использование бизнесом программных продуктов, цифровых платформ, сайтов как площадок для продвижения своих товаров и услуг требует выстраивания отношений с владельцами новых цифровых ресурсов [4]. Все это говорит о том, что в отношении интеллектуального капитала остается широкое поле для дальнейших научных исследований.

Библиографический список

1. Гапоненко Т.В., Дьяченко Е.А. Организация управления интеллектуальным капиталом в условиях становления экономики знаний // Вестник Донского государственного технического университета. 2009. Т. 9. № 2. С. 322-327.
2. Управление знаниями и интеллектуальным капиталом: моногр. / С.В. Паникарова [и др.]; под общ. ред. С.В. Паникаровой; Уральский федер. ун-т. — Екатеринбург: УрФУ, 2019. 144 с.
3. Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Интеллектуальный капитал организации в условиях цифровизации экономики и бизнеса // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 2. С. 190–193.
4. Медведева Л.С., Майборода К.А. Проблемы оценки кадрового потенциала и пути их решения // Экономика и менеджмент в условиях цифровой трансформации: проблемы, опыт и тенденции : сб. науч. тр. Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2021. С. 221–226.

УДК 330.161.

ПОНЯТИЕ РАЦИОНАЛЬНОСТИ КАК КАЧЕСТВА, ПРИСУЩЕГО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ЧЕЛОВЕКУ

Р.Е. Макаров, А.А. Буяк, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. В статье был проведён анализ понятия рациональности как свойства совершающего действия субъекта. Авторы рассматривают различные трактовки понятия рациональности и принципы, на которых они основываются. Авторы обращают внимание на то, что рациональность не всегда означает соответствие действий индивида его целям, и рассматривают примеры поведения, которые могут казаться иррациональными, но объясняются другими потребностями.

Ключевые слова: ограниченная рациональность, цели, потребности, принятие решений, трактовки, концепции.

THE CONCEPT OF RATIONALITY AS A QUALITY INHERENT IN AN ECONOMIC PERSON

R.E. Makarov, A.A. Buyak, N.S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. The article analyzes the concept of rationality as a property of a subject performing an action. The authors consider various interpretations of the concept of rationality and the principles on which they are based. The authors draw attention to the fact that rationality does not always mean that an individual's actions correspond to his goals, and consider examples of behavior that may seem irrational, but are explained by other needs.

Key words: limited rationality, goals, needs, decision-making, interpretations, concepts.

Экономическая теория сегодня насыщена большим количеством исследований о модели человека, участвующего в экономической деятельности, в рамках отдельного направления они объединены под названием «теория рационального выбора». Экономисты не занимаются изучением «природы человека» в прямом смысле слова, их интересует лишь та область, которая связана с распределением ограниченных ресурсов в условиях безграничных потребностей, такого индивида можно назвать «экономическим человеком». Однако, при этом любое действие индивида можно понимать как использование им собственных ресурсов безотносительно целей, которым он следует, а, значит, входит в поле научного интереса экономистов. Исследования о мотивах поведения человека входят в «теорию полезности». При этом при исследованиях поведения человека, интересующего экономистов, сама рациональность, являющаяся причиной совершаемых действий, требует анализа, обеспечивая актуальность данной статьи.

Человек обладает рациональными (от слова ratio — разум) и иррациональными характеристиками. Рациональным принято считать всякое явление, конституированное разумом, иррациональным — всё остальное. Человек взаимодействует с окружающим миром и обретает потребности иррациональным путём, однако обработка полученной информации и осознание потребности рациональны. Следовательно, эти группы характеристик взаимосвязаны между собой и влияют одна на другую. Таким образом, человека нельзя назвать полностью рациональным существом, но важно понимать, что любая потребность человека иррациональна по своей сути.

Традиционно, в исследованиях экономистов, человек является рациональным а priori, но смысл рациональности может значительно разниться от одной работы к другой. Первоначально экономисты предполагали рациональность человека как усреднённую типическую характеристику для объяснения его влияния на экономические процессы, а не для объяснения его

индивидуального поведения. Однако при таком подходе неизбежно единственным значимым мотивом поведения для экономистов становится максимизация прибыли. Сегодня экономисты всё чаще обращают внимание именно на причины действий человека с учётом прочих мотивов [1]; в рамках прочих подходов индивид, оставаясь рациональным, может преследовать нематериальные цели, на его поведение может влиять отсутствие определённой информации, составляющие их нервной системы и прочее. Необходимо отметить, что в зависимости от целей исследования набор значимых для целей исследования характеристик разнится до сих пор, что объясняет существование таких моделей, как институциональный человек, социальный, экономический и так далее. Важным является то, что в подобных исследованиях рациональность сохраняет априорный характер, хотя, с точки зрения некоторых исследователей, может быть ограниченной, неполной и так далее.

Существует огромное количество определений рациональности от представителей разных дисциплин. В работе Ленка Г. «Типы и семантика рациональности» рассматривается 21 значение понятия рациональности [2]. Причину разногласия экономистов в этом отношении мы видим в различных трактовках понятия «рациональность». Рациональность действующего субъекта может пониматься как способность его действовать согласно его целям [3], планам, или просто с целью удовлетворить некую потребность.

С нашей точки зрения, недопустимо трактовать рациональность как соответствие действий индивида его целям, так как индивид может ставить перед собой прочие цели, противоречащие его другим целям, даже если он это осознаёт, и, в таком случае, с его точки зрения он совершает более значимое для него в данный момент действие, что не означает отсутствие у него рационального поведения. В данном случае релевантнее говорить о целесообразности его действий, а поведение самого человека обозначить целеустремлённым. Причина, по которой индивид может следовать одним целям, противоречащим другим, или бессознательно совершать действия, отдаляющие его от цели, заключается в том, что любой индивид совершает то или иное действие не из-за целей, которые он перед собой ставит, а следуя желаниям, которые он старается удовлетворить.

В экономике для объяснения подобного поведения существует теория полезности, говорящая о том, что каждый индивид при осуществлении действий стремится максимизировать полезность, рождаемую использованием собственного капитала.

Рациональность в данном контексте заключается в том, что каждый индивид при принятии решения (что само собой является рациональным актом) планирует свою деятельность так, чтобы максимально удовлетворить свои потребности, а значит любой, принимающий решения, субъект, рационален *a priori*. Однако мотивы поступков могут быть как рациональными, так и иррациональными, так что в случае принятия решения из иррациональных мотивов следует заявлять об иррациональности именно мотивов поступка, а не индивида вообще.

Рациональность как свойство совершающего действия субъекта является неколичественной, постоянной характеристикой, которая не может быть чем-либо ограничена. Ограниченная рациональность — это концепция, предложенная Гербертом А. Саймоном, американским политологом, в его книге 1957 года «Модели человека». В нем говорится, что люди основывают свои решения на своих ограниченных знаниях и когнитивных способностях.

Таким образом, концепцию ограниченной рациональности Герберта А. Саймона, следует именовать «концепцией ограниченной эффективности». Проблема понимания рациональности в «концепции ограниченной рациональности» заключается в том, что лучшие результаты считаются автором как наиболее рациональные, что подменяет понятия «рациональность» и «эффективность».

Также стоит обратить внимание на поведение индивида в случаях, когда у одного действия существует несколько исходов, наступающих с некоторой вероятностью. Приведём пример: человеку предлагают на выбор два ящика, о которых ему известно следующее: в первом ящике с 20-ти процентной вероятностью лежит купюра в 5000 рублей и с 80-ю процентами купюра в 100 рублей, а во втором ящике со 100 процентной вероятностью лежит купюра в 2000 рублей. Умножив 5000 на 0,2 и прибавив к этому числу 100 умноженное на 0,8 получим сумму, равную 1080 рублей, в другом случае человек получит 2000 рублей. В таком случае индивид, желающий максимизировать прибыль выберет второй ящик, однако другой индивид, имеющий другие цели может выбрать первый ящик, что говорит не о иррациональности его поведения, а о других потребностях в сравнении с индивидом, максимизирующем прибыль, будь то потребность в сохранении умственной энергии на расчёт суммы с учётом вероятности или безразличие к тому, получит он 100 рублей или 1000 рублей.

Говорить об иррациональности индивида, принимающего решения с нашей точки зрения, возможно только в случае, когда принимаемые решения не соответствуют его желаниям, на практике такое случается, кажется, только с людьми, страдающими от психических заболеваний.

Библиографический список

1. Капелюшников Р. И. Кто такой Homo oeconomicus? //Экономическая политика. 2020. Т. 15. №. 1. С. 8-39.
2. Lenk H. Typen und Systematik der Rationalität / H. Lenk // Zur Kritik der wissenschaftlichen Rationalität / Hrsg. E. Agazzi, H. Link. München: Alber, 1986.-S. 20-21.
3. Покровская Н. Н. Рациональность экономического поведения // Известия Российского государственного педагогического университета им. АИ Герцена. 2007. Т. 9. №. 46. С. 128–137.

РАЗВИТИЕ СИСТЕМ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ

М.Н. Маскова¹, К.А. Бармута¹, Н.В. Юрова²

¹Донской государственный технический университет,

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Белорусский государственный университет,

г. Минск, Беларусь

carinaba@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрены теоретические аспекты стимулирования трудовой деятельности менеджеров, задача которых заключается в ежедневной работе над повышением зрелости управленческих бизнес-процессов. Рассмотрены виды труда современного менеджера, а также мотивационные факторы, которые могут иметь серьезное влияние на повышения эффективности использования персонала.

Ключевые слова: система мотивации, трудовые ресурсы, менеджер, бизнес-процессы.

DEVELOPMENT OF EMPLOYEE LABOR SYSTEMS

M.N. Maskova¹, K.A. Barmuta¹, N.V. Yurova²

¹Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation

²Belarusian State University,
Minsk, Belarus

carinaba@yandex.ru

Abstract. The article discusses the theoretical aspects of stimulating the labor activity of managers, whose task is to work daily to increase the maturity of managerial business processes. The types of work of a modern manager, as well as motivational factors that can have a serious impact on improving the efficiency of staff use, are considered.

Key words: motivation system, labor resources, manager, business processes.

Современное производство представляет собой сложный процесс превращения сырья, материалов, полуфабрикатов и других предметов труда в готовую продукцию, удовлетворяющую потребностям общества. Совокупность всех действий людей и орудий труда, осуществляемых на предприятии для изготовления конкретных видов продукции, называется производственным процессом.

Основной частью производственного процесса являются технологические процессы, которые содержат целенаправленные действия по изменению и

определению состояния предметов труда. В ходе реализации технологических процессов происходит изменение геометрических форм, размеров и физико-химических свойств предметов труда. В производстве любой продукции на предприятии участвуют трудовые ресурсы. На современном этапе развития производства к работникам предприятий предъявляются серьезные требования. От работника требуется качественное выполнение рабочих задач, а также постоянное развитие с точки зрения профессиональных навыков и общего опыта.

Роль трудовых ресурсов обусловлена не только производственными функциями, но также рядом контрольных и надзорных функций. Данный факт накладывает серьезную ответственность на трудовые ресурсы организации. Современные методологии и подходы к оценке эффективности трудовых ресурсов позволяют не только анализировать эффективность деятельности, а также стимулировать и повышать общую эффективность использования трудовых ресурсов, в том числе с использованием новых цифровых технологий [1]. Современные методики позволяют помимо оценки, в оперативном режиме изменять определенные аспекты использования трудовых ресурсов.

Различным аспектам теории стимулирования менеджеров в последние несколько десятилетий уделяется пристальное внимание в работах следующих отечественных ученых: Бухалкова М.И., Генкина Б.М., Кибанова А.Я., Черкесовой Э.Ю., Виханского О.С., Короткова Э.М.

Большинство авторов отмечают факт того, что чтобы компания работала успешно, необходимо повышать зрелость управленческих процессов. Данную цель следует прописать в КРЭ менеджеров. Задача менеджеров – ежедневно работать над повышением зрелости управленческих бизнес-процессов.

Управленческие бизнес-процессы можно оценивать по разным параметрам, например, по скорости бизнес-процессов. В этом случае, чтобы повысить зрелость процесса, следует нацелить менеджеров на сокращение продолжительности бизнес-процесса.

Также можно определить стоимость процесса и нацелить менеджера на снижение издержек по реализации процесса. Можно описать повторяемость процесса. Однако, несмотря на это, есть одна главная характеристика любого процесса – это его автономность. Если процесс постоянно отправляет запросы «наверх», то менеджмент вынужден этими вопросами заниматься. То есть менеджмент вовлечен в операционную деятельность компании. Это приводит к тому, что «дорогие» менеджеры в ручном управлении занимаются операционным управлением. Это дорого обходится бизнесу.

При повышении зрелости процесса через автономность количество запросов наверх уменьшается, вовлеченность менеджеров становится меньше. Следовательно, компании требуется меньше управленцев, идет экономия фонда оплаты труда. Большая часть бизнес-процессов компании должна проходить в автономном режиме. Функции администрирования и диспетчирования стоит передать супервайзерам. Деятельность современного менеджера нужно оценивать по тому, насколько он загружен операционной деятельностью. Если менеджер 100% времени тратит на операционную деятельность, то это плохой

менеджер [2].

При эффективной организации управления, с каждым следующим временным отрезком количество операционных действий, которым руководит менеджер, должно уменьшаться (если его действия носят повторяющийся характер). Современный менеджер должен тратить свои усилия на два вида работы:

- стратегия развития: новые рынки, новые клиенты, новые направления деятельности, новые продукты и т.д.;
- расширение бизнес-контактов: клиенты, партнеры, отраслевые сообщества и т.д.

Если менеджер тратит основное время на операционную деятельность, значит, у компании нет развития. При этом себестоимость остается высокой за счет высокого фонда оплаты труда. Если деятельности компании присущи повторяющиеся действия, то с каждым следующим временным периодом количество менеджеров должно уменьшаться. К сожалению, в практике современного управления, количество менеджеров только растет. Стоит так же упомянуть особую роль мотивационным факторам, которые могут иметь серьезное влияние не только на общую производительность трудовых ресурсов, но также влиять на повышения эффективности их использования.

Рассматривая факторы, влияющие на мотивацию, стоит изначально разделить характеристики, по которым будут выделены основные значения, которые смогу охарактеризовать результаты внедрения системы мотивации на предприятии. Не всегда получается определить эффект от такой системы, так как результат внедрения таких систем – проявляется чаще всего в долгосрочной перспективе. Рассматривая популярные практики внедрения систем мотиваций на предприятии, изучаются чаще всего определенный свод показателей, способный отразить реальную зависимость таких систем и последующих экономических показателей. Многие руководители скептически относятся к таким системам, чаще всего из-за того, что такая система всегда требует определенных инвестиций, которые окупаются через долгий период или не имеют явного эффекта.

Система мотивации очень часто рассматривается как основной аспект взаимодействия с работниками и установкой критериев оценки их работы. Стратегические задачи, которые лежат в основе формирования мотивационных систем очень часто предполагают конкретные экономические показатели, которые должны быть достигнуты работникам, ориентируясь на такие стратегические задачи и факт их выполнения – работник оценивать собственный вклад в общий результат. Но не всегда такой механизм работает, причин много. Крупным и средним предприятиям очень тяжело построить такую систему мотивации, которая бы реально оценивала вклад каждого работника в общий результат, из-за многообразия работников и направлений, по которым они работают, невозможным является полноценная оценка их труда. Поэтому организации стараются разработать мотивационные системы, которые будут не только оценивать фактические экономические результаты, но также оценивать

труд работников с точки зрения достижения целей и задач, которые стоят перед организацией. В данном случае мотивационные системы приобретают фундаментальную форму, включающую в себя множество элементов, очень часто зависимых и редко автономных.

Библиографический список

1. Цифровая экономика и менеджмент: новые решения, возможности и перспективы: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2022. 221 с.

2. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции: моногр. / под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2017. 241 с.

УДК 330.131

ОЦЕНКА ВЛИЯНИЯ РЕГИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ

Л.С. Медведева¹, Л.В. Целикова²

¹Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации,
г. Гомель, Беларусь
milla1988@mail.ru

Аннотация. Рассмотрены особенности оценки влияния региональных рисков на деятельность хозяйствующих субъектов. В статье нашли отражения следующие вопросы: понятие региональный риск, цель оценки региональных рисков, этапы оценки рисков на уровне региона и механизм оценки влияния рисков на деятельность организаций.

Ключевые слова: управление рисками, потенциальный риск, отдельная территория.

ASSESSMENT OF THE IMPACT OF REGIONAL RISKS ON THE ACTIVITIES OF ORGANIZATIONS

L.S. Medvedeva¹, L.V. Tselikova²

¹Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation

²Belarusian Trade and Economic University of Consumer Cooperation
Gomel, Belarus
milla1988@mail.ru

Abstract. The features of assessing the impact of regional risks on the activities of economic entities are considered. The article reflects the following issues: the concept of regional risk, the purpose of assessing regional risks, the stages of risk assessment at the regional level and the mechanism for assessing the impact of risks on the activities of organizations.

Key words: risk management, potential risk, separate territory.

Региональные риски относятся к возможным негативным последствиям, которые могут возникнуть в отдельном регионе или конкретной территории в результате экономических, социальных, природных или других факторов. Они могут включать в себя различные угрозы, такие как стихийные бедствия, эпидемии, конфликты, безработица, экономический или политический кризис.

Цель исследования состоит в разработке механизма, позволяющего оценить влияние региональных рисков на деятельность организации. Для достижения данной цели в исследовании будут решены следующие задачи:

- дать определение «региональный риск»;
- представить цели оценки региональных рисков;
- отразить возможные этапы оценки региональных рисков;
- выявить проблемы оценки региональных рисков;
- разработать механизм оценки влияния региональных рисков на деятельность организаций.

Оценка региональных рисков является важнейшим шагом в планировании и реализации мер по управлению рисками в каждом отдельном регионе [1]. В настоящее время на уровне международных сообществ активно ведутся исследования, в которых имеются упоминания об оценке влияния региональных рисков на деятельность организаций (таблица 1).

Таблица 1

Международные исследования в области оценки региональных рисков
с учетом их влияния на деятельность организаций

Исследование	Характеристика
Глобальный риск-отчет Всемирного экономического форума	Отчет включает в себя глобальную оценку рисков и их влияние на общество. Отдельное внимание уделяется рискам, возникающим на уровне конкретных территорий
Исследование национального центра по анализу рисков и защите от бедствий	Особое внимание в исследовании уделено анализу рисков, которые возникают и влияют на отдельные территории после произошедших катастроф
Исследование в области оценки индекса устойчивости к рискам организации экономического сотрудничества и развития	Результаты оценки индекса позволяют определить уровень уязвимости регионов к различным рискам и их способности адаптации к рискам

Процесс оценки рисков ориентирован на достижение ряда целей, причем следует отметить, что данные целевые установки актуальны именно с точки зрения минимизации влияния региональных рисков на деятельность хозяйствующих субъектов:

— повышение эффективности расходов, которые используются организациями в части обеспечения безопасности деятельности на территории конкретного региона (разумное перераспределение средств между инструментами, позволяющими управлять различными видами рисков, позволяет сэкономить средства без ущерба эффективности деятельности);

— разработка мер по снижению степени влияния рисков (грамотно выстроенная система позволяет выявить наиболее опасные угрозы и минимизировать их воздействие);

— принятие обоснованных решений в системе планирования в части управления организацией (риски воздействуют на деятельность организаций, и, по нашему мнению, именно региональным рискам не уделяется должного внимания в управленческой среде);

— улучшение коммуникации между органами государственного управления (обмен информацией о рисках, повышение качества принимаемых решений). Следует отметить, что как регион заинтересован в эффективности деятельности организаций, так и предприятия заинтересованы во всесторонней региональной поддержке [2];

— предупреждение наступления кризисной ситуации (оценка региональных рисков позволяет заведомо определить потенциальные угрозы, которые окажут воздействие на деятельность организации на конкретной территории).

Таким образом, грамотно выстроенная система оценки региональных рисков позволит организации достичь более стабильного развития в перспективе [3].

Выявлено, что именно региональные риски могут оказывать существенное воздействие на деятельность организаций. Региональные риски включают в себя различные виды рисков (таблица 2).

Таблица 2

Региональный риск: компоненты

Вид риска	Описание
Политические	Изменение регионального законодательства или политики на отдельной территории
Экономические	Инфляционные процессы на конкретной территории, резкое падение экономики региона
Природно-климатические	Природные катаклизмы, которым подвержена конкретная территория
Инфраструктурные	Проблемы в области транспортного обеспечения территорий, водоснабжения, энергетика и т.д.
Риски безопасности	Ухудшение социальной ситуации в регионе

Все перечисленные выше риски могут оказать негативное влияние на деятельность организации, причем важно понимать, что в каждом регионе влияние будет разным. Организации часто сталкиваются с проблемами в области взаимодействия с государственными или муниципальными органами власти, снижением спроса на продукцию, работы или услуги, увеличением затрат в части обеспечения экономической безопасности деятельности. В связи с этим для

успешной деятельности организациям конкретного региона следует разрабатывать механизм управления именно региональными рисками как комплекс мер, который учитывает особенности социально-экономического развития конкретного региона. Комплекс мер может быть различным, что зависит от рисков и степени их влияния на деятельность организации, а также отраслевой направленности деятельности субъекта хозяйствования. На уровне организации могут быть разработаны социальные программы, консультативные программы на уровне правительства региона, создание качественной системы управления рисками, снижение зависимости от конкретного рынка или даже региона.

В процессе разработки механизмов эффективного управления региональными рисками на уровне организаций возникают определенные проблемы:

- недостаточная информационная открытость региональных данных, которые бы позволили провести оценку рисков. В настоящее время многие регионы не проводят оценку рисков, соответственно, и организации не владеют достоверными сведениями, что приводит к нежеланию финансировать данный процесс на уровне субъекта хозяйствования;

- недостаточная квалификация кадров. Работа по управлению и оценке рисков требует привлечения высококвалифицированных кадров, а в настоящее время очень мало достаточно квалифицированных специалистов, которые бы могли реализовать на практике механизм оценки влияния региональных рисков на деятельность организации;

- недостаточное финансирование. Проведение работ в части управления рисками требует определенных затрат, не все руководители организаций готовы на это выделять финансирование;

- недостаточная координация между органами государственной власти и руководителями организаций. Когда нет диалога в данных ступенях, эффективность принимаемых решений на каждом уровне снижается;

- нехватка общественного участия. По нашему мнению, оценка рисков могла бы проводиться и на уровне населения, что позволило бы провести анализ еще и потенциальных рисков ситуаций.

Для проведения оценки региональных рисков организациям можно рекомендовать использовать следующие этапы (механизм оценки рисков):

- 1) идентификация потенциальных рисков. Следует определить, какие риски существуют в данном регионе и оценить степени их возможного влияния на организацию;

- 2) оценка вероятности возникновения риска. Следует выявить какова вероятность воздействия конкретного риска на деятельность организации;

- 3) оценка уязвимости к риску. Следует определить, какие виды рисков возникнут в регионе в краткосрочной перспективе;

- 4) определение мер предотвращения и смягчения последствий;

- 5) мониторинг риска и оценка результатов по управлению рисками.

Построение системы управления региональными рисками на уровне организации призвана минимизировать негативные последствия, связанные с экономической деятельностью в регионе, а также направлена на повышение устойчивости и эффективности деятельности любого субъекта хозяйствования.

Библиографический список

1. Кызыюров М.С. Оценка рисков как этап управления рисками финансово-бюджетной безопасности региона в условиях санкционной войны западных стран против России (на примере Кировской области) // Проблемы анализа риска. 2022. Т. 19. № 4. С. 30–44.

2. Медведева Л. С. Проблемы информационной достаточности статистических ресурсов на региональном уровне // Современная экономика и управление: новые вызовы и возможности. сб. науч. тр. Ростов-на-Дону: Донской государственный технический университет, 2023. С. 241–245.

3. Экономический анализ в системе управления организаций / Е. И. Федорова [и др.]. Ростов-на-Дону : Донской государственный технический университет, 2023. 340 с.

УДК 338.43

ФАКТОРЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

А.Р. Меликян, Л. В. Федосеева
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
fedoseevvb@gmail.com

Аннотация. Эффективное управление жизнеспособностью хозяйствующего субъекта невозможно без единой аналитической оценки экономического потенциала организации. Стабильно функционируют те организации, которые постоянно поддерживают высокий потенциал своего развития. В статье дана оценка экономического потенциала организации, рассмотрены факторы, характеризующие ее экономический потенциал, а также рассмотрена классификация показателей экономического анализа.

Ключевые слова: оценка экономического потенциала, факторы, эффективность использования, экономический анализ деятельности.

FACTORS OF THE ECONOMIC POTENTIAL OF THE ORGANIZATION

A. R. Melikyan, L.V. Fedoseeva
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
fedoseevvb@gmail.com

Abstract. Effective management of the viability of an economic entity is impossible without a unified analytical assessment of the economic potential of the organization. Those organizations that constantly maintain a high potential for their development function stably. The article gives an assessment of the economic potential of the organization, considers the factors characterizing its economic potential, and also considers the classification of indicators of economic analysis.

Key words: assessment of economic potential, factors, efficiency of use, economic analysis.

В процессе функционирования любая коммерческая организация сталкивается с необходимостью осуществлять перспективное планирование и прогнозирование условий и результатов деятельности, а также выработку мероприятий, необходимых для их достижения. Однако, ни один план не может быть составлен в отрыве от оценки текущей ситуации, анализа параметров хозяйственной деятельности и, что немаловажно, возможностей и условий ее продолжения, развития и модификации. Актуальность данной темы обуславливается тем, что в современном мире эффективная деятельность предприятия достигается путем незамедлительного реагирования на изменения его внешних и внутренних факторов. Именно экономический потенциал позволяет оперативно отвечать на возникающие изменения.

Потенциал в общем понимании рассматривается как источники, возможности, средства и запасы, которые могут быть реализованы и использованы для достижения определенной цели [1]. Применительно к экономике потенциал представляет собой совокупность ресурсов [2]. Нужно отметить, что ресурсы являются основой развития экономического потенциала любой организации, но на уровень потенциала влияют также другие факторы. В процессе деятельности организации в результате взаимодействия всех ресурсов вступает в силу эффект целостности, это значит, что образуются новые свойства, которыми отдельный ресурс не обладает.

Неиспользование возможности снижения текущих материальных, трудовых затрат, а также финансовых ресурсов при данном уровне развития производственных сил и производственных отношений называют резервами [3]. В полном объёме их возможно определить разрывом между достигнутым уровнем и возможным уровнем использования ресурсов. Таким образом, можно сказать, что понятие экономический потенциал категория более широкая, чем просто ресурсы или производственная мощность.

Экономический потенциал позволяет определить способность анализировать ситуацию, адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды за счет постоянного слежения за изменением потребностей на товары и услуги, реализацию конкурентоспособных идеи и т.д. Для того, чтобы определить состояние экономического потенциала, существуют различные подходы, и, соответственно, применяются для этого различные факторы и показатели. Перечислим наиболее часто используемые:

— производственная мощность предприятия;

- слаженность производственными ресурсами и их качество;
- трудовой потенциал, то есть способность персонала организации к профессиональной деятельности во всех сферах производства и на всех уровнях управления;
- финансовое состояние предприятия, включая уровень платежеспособности и ликвидности, степень кредитоспособности и уровень задолженности;
- инновационный потенциал, то есть способность организации к смене действующей технологии, обновления производства.

Каждый из упомянутых комплексных производственных факторов включают в себя несколько показателей. В процессе анализа экономического потенциала стоит задача по отбору наиболее значимых показателей для оценки каждого из перечисленных факторов. Например, для оценки трудового потенциала используется более тридцати частных показателей. Наиболее важными считаются:

- возрастная структура;
- динамика численности;
- создание рабочих мест;
- профессиональная квалификация.

Прежде были установлены основные факторы и показатели, характеризующие состояние и уровень использования экономического потенциала. При изучении каждого из них можно исследовать лишь отдельные стороны работы организации. Невозможно совершить обобщающую характеристику того, насколько полно оно использует свои возможности. Объективную оценку возможно совершить лишь путем комплексного рассмотрения системы экономических показателей деятельности организации.

Поскольку в анализе применяется большое количество разнокачественных показателей, необходима их группировка и систематизация, она представлена на рис.



Классификация показателей экономического анализа [4]

Различие в понимании экономического потенциала приводят к соответствующим различиям в формировании системы показателей, характеризующих, потенциальные возможности предприятия. При оценке экономического потенциала Баканов М.И. и Шеремет А.Д. [4] основное место отводят оценке финансового состояния предприятия. Спирин И.С. [2], считая, что основу экономического потенциала составляют именно ресурсы, центральное место в своей работе отводит анализу и обобщению резервов использования средств труда, предметов труда и трудовых ресурсов как неиспользованных возможностей организации. В качестве обобщающих характеристик принимаются прибыль, рентабельность и объем производства. Если рассматривать другие методики анализа, при оценке экономического потенциала единичным определяющим замыслом должна стать система факторов мощности и возможностей предприятия.

На анализ мощности предприятия, в свою очередь, влияют:

- факторы потенциала производственных ресурсов;
- факторы, финансового состояния предприятия;
- факторы, отражающие состояние производства и реализации продукции.

На анализ возможностей предприятия оказывают влияние:

- факторы, определяющие систему рисков;
- факторы, характеризующие инвестиционную привлекательность предприятия.

Отдельные показатели, составляющие методику анализа, строятся на базе данных финансового, статистического и управленческого учета. Основным источником информации для анализа является бухгалтерская (финансовая) отчетность. Для достижения сопоставимости показателей различных периодов необходимо учесть индекс инфляции. При этом следует отметить, что влиянию индекса инфляции будут подвержены только абсолютные показатели (количественные факторы), относительные показатели (качественные факторы) не зависят от корректировок.

В заключении можно отметить, что эффективное управление жизнеспособностью хозяйствующего субъекта невозможно без единой аналитической оценки экономического потенциала организации. Необходим комплексный анализ функционирования организаций, выявляющий потенциал развития предприятия с перечислением основных факторов, которые характеризуют финансово-экономический потенциал организации.

Библиографический список

1. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А.М. Прохоров. М.: Советская энциклопедия, 1989. 1632 с.
2. Спирин В.С. Анализ экономического потенциала предприятия. М.: Финансы и статистика, 1986. 112 с.

3. Акофф Р.Л. Планирование будущего корпорации / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1985. 326 с.

4. Баканов М.И., Шеремет А.Д. Теория экономического анализа: учебник. М.: Финансы и статистика, 1999. 416 с.

УДК 330.33.01

ОЦЕНКА ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ДЛЯ ПРИНЯТИЯ РЕШЕНИЙ

А.А. Мироненко, О. В. Фатеева

Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
nica222@mail.ru

Аннотация. В данной статье дана характеристика финансового состояния как экономической категории, рассмотрены типовые ситуации возникновения потребности в оценке финансового состояния. Представлены результаты оценки финансового состояния, используемые в менеджменте как база для принятия управленческих решений.

Ключевые слова: факторы финансового состояния, управленческие решения, анализ финансового состояния, финансовый анализ.

ASSESSMENT OF THE FINANCIAL CONDITION OF THE COMPANY AS A BASIS FOR DECISION-MAKING

A.A. Mironenko, O. V. Fateeva

Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
nica222@mail.ru

Abstract. This article describes the financial condition as an economic category, considers typical situations of the need to assess the financial condition. The results of the assessment of the financial condition used in management as a basis for making managerial decisions are presented.

Key words: financial condition factors, management decisions, financial condition analysis, financial analysis.

Финансовое состояние предприятия является не только результатом предыдущей деятельности, но и служит базой для дальнейшего развития, контуры которого закладываются в планах, стратегиях предприятия. Четкое понимание текущей ситуации, выявление тенденций, способных привести организацию к кризису либо, наоборот, тенденций роста финансовой устойчивости и эффективности деятельности позволяет руководителям

предприятия принимать правильные управленческие решения. Для выявления всех характеристик финансового состояния предприятия, явных и скрытых тенденций необходима качественная методологическая база, позволяющая получить адекватную оценку финансового состояния, которая будет пригодна для использования ее руководством предприятия в принятии решений стратегического, тактического и оперативного характера. Этим и определяется актуальность данного исследования

Проблема оценки финансового состояния является достаточно изученной научной областью, поскольку само финансовое состояние как объект исследования уже давно привлекает внимание ученых-экономистов. В современной российской теории и практике финансового анализа базовыми признаются методологии анализа финансового состояния Савицкой Г.В. [1], Волковой О.Н. и Ковалева В.В. [2], Негашева Е.В. и Шеремета А.Д. [3]. К числу достаточно известных отечественных исследователей финансового состояния, предлагающих свои методики его оценки, классификации относят Балабанова И.Т. [4], Бочарова В.В. [5], Донцову Л.В. и Никифорову Н.А. [6], Маркарьяна Э.А. и Герасименко Г.П. [7], Любушина Н.П., Лещева В.Б. и Дьякова В.Г. [8]. Известными зарубежными исследователями вопросов методологии оценки финансового состояния организации являются Бернстайн Л.А., Ван Хорн Дж, Бригхем Ю. и Гапенски Л. [9].

Современные ученые определяют финансовое состояние организации как экономическую категорию, которой свойственны ряд характеристик: ликвидность, устойчивость, платежеспособность, эффективность деятельности, структура активов и капитала. В целом понятие финансового состояния организации предполагает характеристику наличия, структуры, достаточности, уровня использования финансовых ресурсов. Помимо описания финансового состояния как характеристики, свойственной исключительно финансам организации, встречается и более широкое восприятие финансового состояния как:

- характеристики положения и место на рынке субъекта хозяйствования, его конкурентоспособности и платёжеспособности, определяющие перспективы устойчивого и динамичного развития [10];

- характеристики финансовой конкурентоспособности [4];

- научной базы для принятия управленческих решений [11].

Роль анализа финансового состояния рассматривается в разных масштабах:

- более узко — исключительно как анализ финансовой отчетности [6];

- как составная часть общего финансового анализа [1];

- наиболее масштабно — как анализ деятельности предприятия в целом.

Потребность в анализе финансового состояния, значение его результатов для менеджмента организации зависит от того, для каких целей он проводится. Можно выделить следующие типовые ситуации, когда необходим такой анализ:

- составление пояснительной записки к годовой бухгалтерской отчетности. В это случае анализ финансового состояния рассматривается как

формальность, его результаты глубоко не изучаются, причины неудовлетворительного или недостаточно высокого значения финансовых показателей пристально не изучаются;

— привлечение инвесторов. Анализ финансового состояния проводится, чтобы подтвердить или опровергнуть инвестиционную привлекательность организации. В это случае акцент делается на рентабельность собственного капитала, ликвидность, финансовую устойчивость;

— разработка стратегии развития. В этом случае анализ финансового состояния необходим для разработки финансовой части стратегии;

— продажа бизнеса, когда необходимо сопоставить стоимость бизнеса с реальным финансовым состоянием;

— получение кредита, тогда банки оценивают кредитоспособность и платежеспособность организации. Их интересует в большей степени наличие ликвидных активов, определяющих ликвидность организации;

— заключение договора с поставщиком на выгодных условиях оплаты — отсрочка оплаты, снижение процента предоплаты. В этом случае поставщик оценивает финансовое состояние контрагента и определяет его платежеспособность, ликвидность;

— решение неожиданных проблем организации, ведущих к кризисному состоянию. В этом случае оценивается текущее финансовое состояние, определяются перспективы его ухудшения, возможности нормализации.

Анализ финансового состояния является базой для различных управленческих решений (рис.).



Анализ финансового состояния как база для принятия решений
(составлено авторами)

На основании изучения сущности анализа финансового состояния и его роли в менеджменте организации можно отметить:

— понятие и содержание анализа финансового состояния имеет различия в трактовках российских и зарубежных экономистов;

— анализ финансового состояния может рассматриваться как узконаправленная деятельность либо наоборот, как всестороннее изучение состояния финансовых ресурсов, причин их изменения, выявления ресурсов И возможностей развития;

— со стороны организаций прослеживаются разные потребности в сроках, глубине анализа, степени его детализации;

— анализ финансового состояния представляет собой комплексную характеристику, формирующуюся на основе нескольких групп показателей, и приоритет той или иной группы показателей при принятии управленческих решений определяется потребностью менеджмента, которая инициировала проведение такого анализа.

На наш взгляд, именно различиями в потребностях менеджмента организации и требующихся ему результатах анализа и обусловлено существование различных методик оценки финансового состояния. Многочисленность и разнообразие факторов, влияющих на финансовое состояние организации, требует дополнительного методического аппарата, позволяющего организовать их учет во время процедуры оценки финансового состояния и тем самым повысить качество базирующихся на результатах оценки управленческих решений.

Библиографический список

1. Савицкая Г. В. Комплексный анализ хозяйственной деятельности предприятия М.: ИНФРА-М, 2020. 608 с.
2. Ковалев В.В., Волкова О.Н. Анализ хозяйственной деятельности организации М.: Проспект, 2012. 424 с.
3. Шеремет А.Д., Негашев Е. В. Методика финансового анализа деятельности коммерческих организаций. М.: НИЦ Инфра-М, 2013. 208 с.
4. Балабанов И. Т. Финансовый анализ и планирование хозяйствующего субъекта. М.: Финансы и статистика, 2000. 208 с.
5. Бочаров В.В. Финансовый анализ. СПб.: ПИТЕР, 2014. 218 с.
6. Донцова Л.В., Никифорова Н.А. Анализ финансовой отчетности: М.: Издательство «Дело и сервис», 2015. 324 с.
7. Маркарьян Э.А., Герасименко Г.П., Маркарьян С.Э. Финансовый анализ. М.: КноРус, 2014. 192 с.
8. Любушин Н.П., Лещева В.Б., Дьякова В.Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. 471 с.
9. Бригхем Ю., Гапенски Л. Финансовый менеджмент / Пер. с англ. В. В. Ковалева. СПб.: Экон. шк., 2009. 668 с.
10. Фридман А. Финансы организации (предприятия). М.: Издательский дом «Дашков и К», 2013. 488 с.
11. Гафурова Л.С. Организация учета капитальных вложений // Мировая наука. 2021. № 4. С. 97–100.

СОВРЕМЕННЫЕ МОДЕЛИ И МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ

В.В. Мироненко, Т.В. Гапоненко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
Viki.Mir26@yandex.ru

Аннотация. Данная статья посвящена изучению современных методов и моделей управления запасами. Управление запасами является актуальным вопросом для многих предприятий. Правильно подобранный метод управления запасами обеспечивает фирме минимальный уровень затрат на содержание ТМЦ и низкую степень вероятности возникновения неблагоприятных ситуаций.

Ключевые слова: запасы, метод, модель, управление, предприятие, инвентарь.

MODERN MODELS AND METHODS OF INVENTORY MANAGEMENT

V.V. Mironenko, T.V. Gaponenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
Viki.Mir26@yandex.ru

Abstract. This article is devoted to the study of modern methods and models of inventory management. Inventory management is an urgent issue for many enterprises. A properly selected inventory management method provides the company with a minimum level of costs for the maintenance of goods and materials and a low degree of probability of adverse situations.

Key words: inventory, method, model, management, enterprise, inventory.

Управление запасами как самостоятельное направление стало развиваться в начале 1920-х годов. Постепенное накопление материальных запасов привело в 1950–1960 гг. к формированию теории управления запасами, которая ориентирована на оптимизацию уровня запасов в организации. В современной экономике управление запасами является неотъемлемой частью политики управления оборотными активами на предприятиях. Его основной целью является обеспечение бесперебойности процессов производства и реализации продукции при минимизации совокупных затрат, которые идут на обслуживание запасов. События, связанные со спецоперацией на Украине, существенно изменили логистику поставок, особенно для предприятий и организаций Юга России, что вместе с нестабильным положением российской экономики и ухудшением финансового состояния актуализирует проблему поиска оптимальных моделей и методов управления запасами.

Целью данной статьи является анализ наиболее известных методов управления запасами для последующего совершенствования деятельности служб снабжения и сбыта завода, выпускающего сельскохозяйственное оборудование.

К запасам относят не только материалы и сырье, необходимые для осуществления производственного процесса, но и неготовую продукцию, а также товары, которые могут быть реализованы. Управление запасами характеризуется как процесс приобретения, хранения и продажи или использования четырех основных типов запасов: сырье; незавершенное производство (НЗП); готовая продукция; запасы технического обслуживания, ремонта и эксплуатации (ТОиР) [1]. Важным составляющим системы управления запасами является контролирование их объема. Обеспечение страхового запаса необходимо, поскольку сезонные всплески потребительского спроса и перебои поставок могут негативно сказаться на деятельности организации.

Современные методы управления запасами (рис. 1) включают отслеживание и управление уровнями запасов, чтобы организации могли бесперебойно осуществлять свою деятельность.



Рис.1. Современные методы управления запасами

Рассмотрим каждый из методов подробнее.

FIFO — «первым пришел, первым ушел». *FIFO* — это метод оценки запасов, при котором активы продаются, используются или утилизируются в том порядке, в котором они были произведены или приобретены. Этот метод является одним из наиболее распространенных методов управления запасами, используемых в производстве. Он предусматривает, что самые старые продукты используются в первую очередь, что снижает вероятность их порчи или устаревания. Этот метод часто используется для целей бухгалтерского учета, обеспечивая более точную картину уровня запасов и затрат организации [2].

LIFO — «последний пришел, первый ушел». LIFO (last-in, first-out) — это также один из достаточно распространенных и известных методов, используемых для расчета стоимости запасов по стоимости проданных товаров. Метод оценки запасов LIFO предполагает, что последние предметы, помещенные в инвентарь, продаются первыми. Это приводит к более высоким затратам на товары, продаваемые в периоды инфляции, поскольку самые последние покупки были сделаны по самым высоким ценам. С другой стороны, LIFO может привести к снижению налогов, поскольку позволяет предприятиям вычитать более высокие затраты на запасы из своего налогооблагаемого дохода.

JIT — «точно в срок». Это система, в которой предприятия заказывают только достаточное количество запасов для удовлетворения текущего потребительского спроса, что минимизирует затраты на хранение и гарантирует, что у предприятий всегда есть под рукой необходимые запасы [3]. JIT — это система, в которой предприятия согласовывают свои заказы на сырье от поставщиков непосредственно со своими производственными графиками. Предприятия могут избежать высоких затрат, связанных с поддержанием больших запасов, заказывая необходимые материалы и компоненты, когда это необходимо для производства. JIT может помочь предприятиям повысить общую эффективность и прибыльность. Однако для применения этой модели нужна строгая дисциплина поставок, работа с ответственными поставщиками и транспортными компаниями, обеспечивающими поставку точно в срок, а это является главной проблемой для российских предприятий, поэтому система JIT не нашла массового применения в нашей стране.

Экономичный объем заказа (EOQ). Модель экономического количества заказа EOQ помогает предприятиям определить оптимальное количество заказа для своих запасов. Этот метод учитывает различные факторы затрат, такие как хранение и заказ, чтобы помочь предприятиям найти наиболее экономичный способ управления уровнем запасов. EOQ — это оптимальный объем заказа для компании, позволяющий минимизировать общие затраты, связанные с заказом, получением и хранением запасов. Модель EOQ учитывает компромисс между стоимостью заказа запасов и стоимостью хранения запасов. Существует несколько различных способов расчета EOQ, но наиболее распространенным является формула EOQ, разработанная экономистом Гарольдом А. Хотеллингом в 1931 году. Эта формула выглядит следующим образом:

$$Q = \sqrt{\frac{2DK}{H}}$$

где Q — количество заказа;

D — годовой объем спроса;

K — фиксированная стоимость за заказ, стоимость настройки (не за единицу, обычно стоимость заказа, доставки и обработки);

H — годовая стоимость хранения за единицу, также известная как стоимость перевозки или стоимость хранения (капитальные затраты, складские площади, охлаждение, страхование, и т. д.).

Метод средневзвешенной стоимости. Чтобы использовать этот метод, производитель рассчитывает среднюю стоимость единицы товара в запасах на основе общей стоимости товаров, приобретенных или изготовленных за период, деленной на общее количество товаров [2]. В соответствии с этим методом каждой единице товара на складе присваивается стоимость, равная среднему значению всех затрат, понесенных на приобретение или производство единиц, имеющих в наличии для продажи. Средняя себестоимость единицы вычисляется периодически, обычно в конце каждого отчетного периода, после чего все единицы в запасах оцениваются по этой средней стоимости. Этот метод подходит для учета движения однородных запасов, поступающих партиями периодически, например, для учета запасов зерна, песка, щебня и т.п.

Подсчет циклов. При циклическом подсчете издержки и противовесы инвентаризации подтверждаются инвентаризационными описями для сопоставления записей. Для этого производителям необходимо проводить регулярную инвентаризацию и регистрировать корректировки запасов конкретных продуктов. Подсчет циклов имеет много преимуществ, в том числе снижение потребности в ежегодных или ежеквартальных инвентаризациях, раннее выявление ошибок и расхождений, а также предоставление точных данных для принятия решений [4]. Кроме того, подсчет циклов может помочь определить области, в которых необходимо улучшить процессы, чтобы предотвратить ошибки в будущем. Если все сделано правильно, подсчет циклов может быть чрезвычайно полезным инструментом для управления запасами.

ABC-анализ определяет стоимость инвентаря в зависимости от важности элемента. Иерархия инвентаризации ABC представлена на рис. 2.

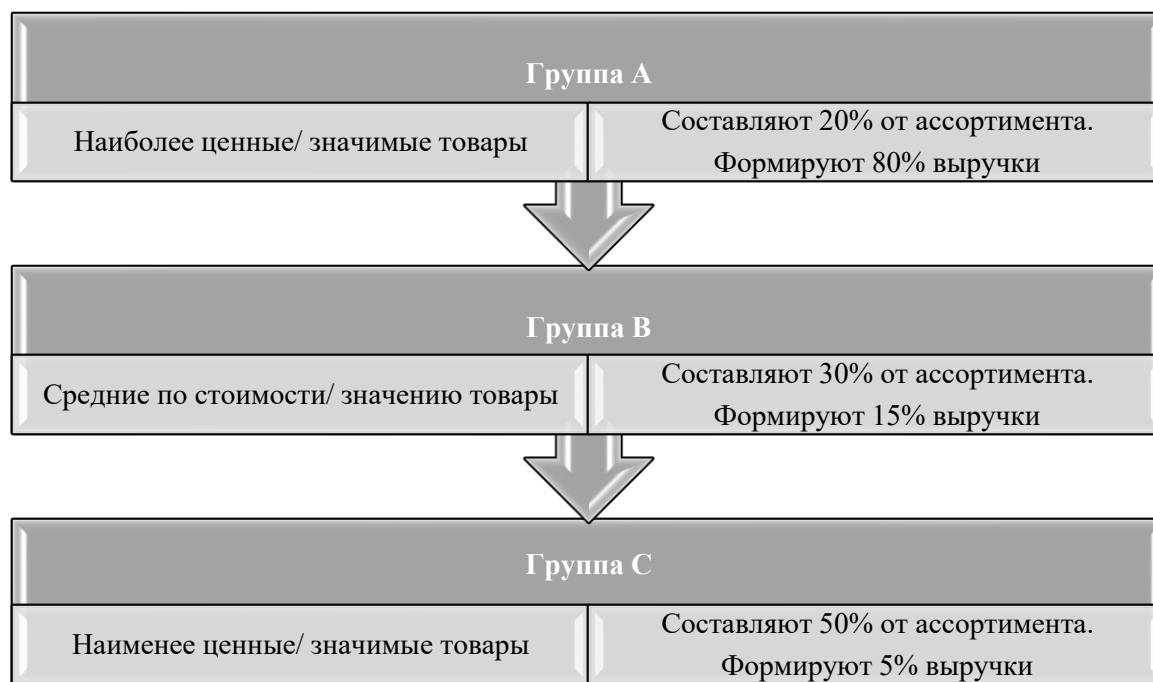


Рис.2. Иерархия товарных запасов при ABC-анализе

С помощью метода ABC элементы ранжируются на основе спроса, затрат и рисков и распределяются по классам [5]. В основе подхода лежит принцип «20/80», который вывел социолог и экономист В. Парето, формулируемый так: 20% усилий дают 80% результата. Приложение этого принципа к управлению запасами выглядит следующим образом:

- 20% товаров, продукции, работ или услуг обеспечивают 80% дохода/валовой прибыли предприятия;
- 20% материалов формируют 80% всех материальных затрат;
- 20% поставщиков закрывают 80% потребностей организации в снабжении и т.д.

Система «вечного инвентаря». Системы бессрочной инвентаризации, или программное обеспечение для управления запасами в реальном времени, автоматически регистрируют продажи, закупки и использование запасов с помощью компьютеризированных POS-систем или программного обеспечения для производства ERP. Эта система предоставляет организациям актуальную информацию об уровне их запасов, что позволяет им принимать более обоснованные решения о заказе и продаже продуктов. Системы бессрочной инвентаризации могут быть реализованы несколькими способами в зависимости от потребностей бизнеса. Например, некоторые предприятия могут решить установить системы точек продаж во всех своих торговых точках, в то время как другие могут внедрять их только в определенных местах или для определенных типов продуктов. Программное обеспечение для управления активами предприятия также можно использовать для отслеживания и управления уровнями запасов в нескольких местах.

Системы бессрочной инвентаризации предлагают множество преимуществ по сравнению с традиционными инструментами и методами управления запасами. Возможно, самым важным преимуществом является то, что они предоставляют информацию об уровнях запасов в режиме реального времени, что может помочь предприятиям избежать дефицита и потери продаж. Кроме того, системы бессрочной инвентаризации могут помочь предприятиям снизить общие затраты на запасы за счет улучшения видимости уровня запасов и скорости оборачиваемости. Массовому распространению таких систем препятствует их высокая стоимость, поскольку они работают как один из элементов ERP-систем, которые сами по себе достаточно дороги, и их могут позволить себе только крупные успешные предприятия.

Система управления запасами необходима для каждого предприятия, которое планирует успешно функционировать длительное время. Рассмотрев наиболее распространенные методы управления запасами, можно сделать вывод, что немалую роль в их внедрении как структурный элемент играют средства автоматизации. Можно смело говорить о том, что они постепенно будут совершенствоваться, и в будущем мы сможем увидеть эту структурную часть предприятия в качестве автономной системы, которая нуждается только в настройке. Решение задачи оптимизации управления запасами востребовано российскими предприятиями, так как эффективное управление запасами

позволяет уменьшить текущие затраты на их хранение, высвободить из текущего хозяйственного оборота часть финансовых средств, реинвестируя их в другие активы. Обеспечение этой эффективности достигается за счет разработки и реализации специальной финансовой политики управления запасами. Эффективное управление запасами позволяет организации удовлетворять или превышать ожидания потребителей, создавая такие запасы, которые максимизируют чистую прибыль.

Библиографический список

1. Гаджинский А.М. Логистика. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2012. 484 с.
2. Потапова А.В., Разливаева Л.В. Особенности организации материального учета на складе // Столица науки. 2020. № 11. С. 122–131.
3. Синго С. Изучение производственной системы Тойоты с точки зрения организации производства / Пер. с англ. М.: Институт комплексных стратегических исследований, 2010. 280 с.
4. Корпоративный менеджмент. URL: <https://www.cfin.ru/vernikov/docflow/mrp.shtml> (дата обращения: 15.05.2023).
5. Магомедов Ш.Ш. Управление товарным ассортиментом и запасами. М.: Дашков и К, 2019. 176 с.

УДК 336.011

УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.Е. Мулика, М.Н. Кабаненко
Южный университет (ИУБиП),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
alina_mulika_19@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрен вопрос управления экономической безопасностью предприятия приведена характеристика принципов, на которых должна основываться система управления экономической безопасностью предприятия. В работе дается перечень мероприятий по управлению экономической безопасностью предприятия и их характеристика. С целью формирования системы управления экономической безопасностью предприятия приведены организационные аспекты, на которые необходимо обратить особое внимание с целью эффективного управления. В работе сделан упор на том, что с целью развития предприятия его система управления экономической безопасностью должна быть гибкой и способствовать максимальной защите от неблагоприятных факторов во внешней и внутренней среде.

Ключевые слова: экономическая безопасность, предприятие, угроза, управление, принципы, признаки, объекты.

MANAGEMENT OF ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

A.E. Mulika, M.N. Kabanenko
Southern University (IUBiP),
Rostov-on-Don, Russian Federation
alina_mulika_19@mail.ru

Abstract. The article considers the issue of managing the economic security of the enterprise and describes the principles on which the economic security management system of the enterprise should be based. The paper provides a list of measures to manage the economic security of the enterprise and their characteristics. In order to form a management system for the economic security of the enterprise, organizational aspects that need to be paid special attention to for the purpose of effective management are given. The paper focuses on the fact that in order to develop an enterprise, its economic security management system should be flexible and contribute to maximum protection from adverse factors in the external and internal environment.

Key words: economic security, enterprise, threat, management, principles, signs, objects.

Управление экономической безопасностью является составляющей управления предприятием, поэтому концепция управления экономической безопасностью должна базироваться на применении общих принципов и функций управления, а также конкретных (специфических) функций, которые определяются соответствующими теоретико-методологическими разработками в этой сфере управления. Эффективность и эффективность управления экономической безопасностью предприятий розничной торговли и достижения ее желаемого уровня зависят от того, какие принципы и методы используют руководители предприятий при принятии управленческих решений [1].

Пока нет единого мнения о понимании понятия «система экономической безопасности предприятия». Но специалисты сходятся на том, что система экономической безопасности должна быть комплексной и строиться на основе соответствующих методических положений.

В основе разработки комплексной системы обеспечения экономической безопасности предпринимательства должна лежать определенная концепция, видение ее структуры и тому подобное. При этом необходимо исходить из понимания таких методических положений, что:

— каждое предприятие является системой, включающей различные, связанные между собой, составные элементы, причем качественные черты, которой не свойственны ее частям и компонентам. Именно на границе внутренних и внешних связей системы (фирмы) могут образовываться пробелы, через которые реализуются различные виды угроз ее экономической безопасности. Для обеспечения должной степени защиты от них и необходимо противопоставить деятельность, которая бы носила системный характер;

— система экономической безопасности не может быть одинаковой в разных предприятиях, учреждениях или организациях. Ее отличие и уникальность зависит от специализации и структуры производственной деятельности и промышленного потенциала, места субъекта хозяйствования на рынке, квалификации и дисциплинированности кадров и тому подобное [2];

— система экономической безопасности отдельного предприятия является относительно самостоятельной и обособленной по отношению к аналогичным системам безопасности других субъектов предпринимательской деятельности, в то же время, если исходить, например, из административно-территориального разделения, система экономической безопасности отдельного предприятия является составным элементом системы экономической безопасности города, района, области, государства;

— система экономической безопасности субъекта хозяйствования может быть только комплексной. Ее обеспечение тесно связано с уровнем обеспечения научно-технической, кадровой, экологической, информационной, физической безопасности и других;

— эффективное обеспечение экономической безопасности предприятия возможно в условиях, когда выбор и применение сил, средств и охранных мероприятий осуществляется на основе детально продуманной концепции.

Целью системы безопасности является своевременное выявление и предотвращение как внешних, так и внутренних опасностей и угроз, обеспечение защищенности деятельности предприятия и достижение им целей бизнеса [3].

Экономическая безопасность является результатом слаженного взаимодействия элементов системы ее обеспечения. На основании проведенного исследования основных элементов системы экономической безопасности, автором разработано и предложено отнести к ним следующие: объекты, субъекты, принципы и механизм экономической безопасности [4].

Объектами системы обеспечения экономической безопасности выступает все то, на что направлена деятельность по обеспечению экономической безопасности предприятия, в частности:

— различные виды деятельности (производственная, коммерческая, снабженческая, управленческая и др.);

— имущество и ресурсы (финансовые, материально-технические, информационные, интеллектуальные);

— персонал, руководители, различные структурные подразделения, службы, партнеры, сотрудники, владеющие информацией, являющейся коммерческой тайной, и тому подобное.

Субъектами механизма обеспечения экономической безопасности выступают государство и его институты (министерства, ведомства, налоговые и таможенные органы, биржи, фонды и страховые компании), а также предприятия, учреждения и организации как государственного, так и частного сектора экономики [5].

Субъект системы гарантирования экономической безопасности предпринимательства имеет более сложный характер, поскольку его

деятельность предопределяется не только особенностями и характеристиками объекта, но и специфическими условиями внешней среды субъекта предпринимательской деятельности.

Исходя из этого, можно выделить две группы субъектов, гарантирующих экономическую безопасность предпринимательства: внешние и внутренние. К внешним субъектам относятся внешние органы (законодательной, исполнительной и судебной власти, призванные гарантировать безопасность всех без исключения законопослушных участников предпринимательских отношений) и организации, которые функционируют самостоятельно и не подчиняются руководству предприятия, но при этом их деятельность существенно влияет на безопасность предприятия.

К внутренним субъектам относятся лица, подразделения, занимающиеся этой деятельностью непосредственно на предприятии и подчиненные его руководству. Их основным назначением является постоянная деятельность по обеспечению безопасности предприятия. К этой категории можно отнести подразделения, часть функций в которых заключается в обеспечении безопасности предприятия (маркетинговая служба, юридическое подразделение), а также персонал и подразделения предприятия, которые в пределах своих должностных инструкций и положений о подразделениях обязаны принимать меры по обеспечению безопасности предприятия.

Систему экономической безопасности предприятия целесообразно рассматривать, опираясь на принципы, по которым действуют субъекты для достижения поставленных целей. Принципы существенно различаются по своей сути и содержанию, раскрытым в различных трудах отечественных и зарубежных ученых.

Основными целями обеспечения экономической безопасности является предупреждение возможных угроз и негативных влияний на финансово-экономическую деятельность предприятия и достижение максимальной стабильности его функционирования [6].

Постоянное взаимодействие предприятий с факторами внешней среды, как основного источника угроз, которые могут оказывать дестабилизирующее влияние на их деятельность, а также наличие слабых мест в финансово-хозяйственной деятельности предприятия нуждаются в постоянном контроле за системой управления экономической безопасностью предприятия. В общем понимании угроза — это реальная возможность воздействия действия умышленного или непреднамеренного характера, что нарушает устойчивость функционирования предприятия, наносит материальный и нематериальный ущерб, который приводит к отклонениям от стратегии. Существует много признаков для классификации угроз, однако в контексте адаптационных возможностей системы управления экономической безопасностью предприятия, наиболее существенными являются следующие [4]:

— по возможности прогнозирования: прогнозируемые (то есть такие, которые можно предсказать и подготовиться к их наступлению) и непредвиденные (то есть такие, наступление которых предсказать нельзя; в

таких случаях адаптация системы управления может сопровождаться большими временными или материальными затратами);

- по возможности предотвращения: форс-мажорные (влияние которых нельзя ликвидировать или минимизировать) и предсказуемые (которые могут быть предусмотрены на стадии планирования бизнеса, процессов и технологий для минимизации или полного предотвращения возможного ущерба в случае реализации фактора риска);

- по природе их возникновения: экономические: конъюнктурные (рыночные изменения), политические (смена власти, введение эмбарго), правовые (законодательное регулирование деятельности, лицензирование), техногенные (аварии и катастрофы), экологические (истощение ресурсов, климатические изменения), конкурентные («черный PR», недобросовестная конкуренция), контрагентские (неисполнение обязательств, мошенничество);

- по значимости или существенности убытка: несущественные — не влияющие на рыночное состояние компаний, существенные — потеря значительной части материальных и финансовых ресурсов, значительные — потеря конкурентных преимуществ, возможное банкротство, катастрофическое-невозможное продолжение хозяйственной деятельности. Важно то, что несущественные и существенные угрозы не требуют адаптации системы управления экономической безопасности; при наступлении значительных — адаптация необходима [7];

- по источнику возникновения: внешние и внутренние.

К самым опасным внешним угрозам, которые могут нанести вред предприятию или сделать его дальнейшую деятельность невозможной, следует отнести:

- несовершенство действующего законодательства. Случается и так, что законы и нормативные акты часто противоречат друг другу, часто изменяются и вводятся задним числом, что приводит к спорам в рамках одного и того же вопроса разными сторонами конфликта, что, в свою очередь, существенно усложняет стабильную деятельность предприятия;

- недобросовестная конкуренция — это негласная форма деятельности предприятий. К ней относят: экономический шпионаж, подделка продукции конкурентов, обман потребителей, махинации с деловой отчетностью, коррупция и другие;

- криминализация экономики. В связи с тем, что преступный мир быстро проникает в различные виды предпринимательской деятельности, а именно: производство и сбыт продукции, инвестирование и так далее, предприятие становится уязвимо и несет убытки от преступно действующих поставщиков, посредников, покупателей, различных сервисных структур и даже от собственных охранных служб [8];

- изменение валютного курса. Курс валют влияет не только на экспортно-импортные операции предприятия, определяя их доходность или убыточность, но и на деятельность предприятий, сориентированных на внутренний рынок. Так, предприятиям-экспортерам товара выгодное снижение курса своей

национальной валюты и невыгодное ее повышение, предприятиям-импортерам, наоборот, выгодное повышение курса валюты национальной и невыгодное ее снижение;

— появление новых технологий (интернет) — наряду с положительными моментами он является источником угроз экономической безопасности предприятия, к которым можно отнести: взлом паролей доступа, кража конфиденциальной информации, отказ в обслуживании, действие вирусных программ и другие.

К внутренним угрозам, которые, на наш взгляд, больше всего влияют на предприятие, относятся:

— отсутствие стабильного среднего звена менеджеров. Очень часто уровень знаний владельцев-директоров в среднем ниже уровня знаний их подчиненных, которые, в основном, имеют профессиональное образование;

— отсутствие или поверхностное отношение к маркетинговой стратегии предприятия. Маркетинг представляет собой системный механизм, который обеспечивает долгосрочную стратегическую стабильность предприятия на рынке, получение прибылей и повышение экономической безопасности предприятия, а не средство быстрого решения текущих проблем, как считает большинство руководителей [9];

— обеспечение сырьем и комплектующими. Эта проблема тесно связана с проблемами отсутствия спроса на готовую продукцию, ростом взаимных неплатежей на высокой дебиторской задолженностью;

— неопределенность целей. Правильно выбранная миссия предприятия-глобальная цель создания и функционирования предприятия, является залогом его успешного развития;

— немотивированное поведение персонала предприятия, которое, в свою очередь, ведет к снижению производительности труда [10].

Следовательно, основным этапом формирования концепции управления экономической безопасностью предприятия является построение эффективного механизма управления экономической безопасностью предприятия, который был бы ориентирован на своевременное выявление и предотвращение внешних и внутренних угроз и обеспечение защиты экономических интересов предприятия.

Библиографический список

1. Левкина Е.В., Слепченко Д.П. Управление экономической безопасностью предприятия // АНИ: экономика и управление. 2021. № 1. С. 200–202.

2. Рыбников А.М., Рыбников М.С., Семенова Ю.А. Моделирование процессов управления экономической безопасностью предприятия // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2019. № 1. С. 123–129.

3. Кабаненко М.Н., Кияшова Е.Ю. Экономическая безопасность в современных условиях // Юбилейная конференция студентов и молодых ученых,

посвященная 85-летию ДГТУ: сб. докл. науч.-техн. конф.: науч. электрон. изд-е. – Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2015. С. 1250–1254.

4. Кучковская Н.В. Оценка риска при функционировании системы экономической безопасности предприятия // АНИ: экономика и управление. 2019. № 1. С. 185–188.

5. Кузнецова Е.И., Филатова И.В. Роль инвестиций в управлении экономической безопасностью хозяйствующего субъекта // Вестник Московского университета МВД России. 2019. № 2. С. 227–229.

6. Пестрикова В.В., Кабаненко М.Н. Современные финансовые проблемы предприятий малого и среднего бизнеса и антикризисные решения // Вопросы экономики и управления: материалы II междунар. студ. науч.-практ. конф. – Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2016. С. 194–199.

7. Большаков Р.В., Захарова Р.Л., Молдован А.А. Совершенствование системы экономической безопасности предприятия // Московский экономический журнал. 2019. № 5. С. 158–165.

8. Крохичева Г.Е., Архипов Э.Л., Казанцева С.Ю. Модель управления экономической безопасностью бизнеса // Вестник евразийской науки. 2019. № 6. С. 32.

9. Кузнецова Е.И. Управление экономической безопасностью хозяйствующего субъекта на основе финансового планирования // Вестник экономической безопасности. 2022. № 1. С. 283–287.

10. Дубкова Е.В., Дубков В.А. Кадровая составляющая экономической безопасности организации // Финансовые рынки и банки. 2021. № 7. С. 8–11.

УДК 347.9

ОСОБЕННОСТИ И ОТЛИЧИЯ ПРАВ И ПОЛНОМОЧИЙ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ СУБЪЕКТА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПРЕДСТАВИТЕЛЯ УЧАСТНИКА ИСПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Ф.В. Мясников, А.Н. Сачков
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
v2k4@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена специфика российской системы прав и полномочий представителя лица как в вопросах экономической деятельности, так и в исполнительном производстве. Обозначены особенности и различия данных форм представительства с учетом особенностей национальной правовой системы и сложившейся правоприменительной практикой. Выявлены правовые противоречия и предложены варианты их разрешения путем внесения корректив в действующее законодательство.

Ключевые слова: представитель, представительство, исполнительное право, коммерческое право, доверенность, договор поручительства, юридические действия.

FEATURES AND DIFFERENCES OF THE RIGHTS AND POWERS OF A REPRESENTATIVE OF AN ECONOMIC ENTITY AND A REPRESENTATIVE OF A PARTICIPANT IN ENFORCEMENT PROCEEDINGS

F.V. Myasnikov, A.N. Sachkov
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
v2k4@mail.ru

Abstract. The specifics of the Russian system of rights and powers of a representative of a person both in matters of economic activity and in enforcement proceedings are considered. The features and differences of these forms of representation are outlined, taking into account the peculiarities of the national legal system and the established law enforcement practice. Legal contradictions have been identified and options for their resolution have been proposed by making adjustments to the current legislation.

Key words: representative, representation, executive law, commercial law, power of attorney, surety agreement, legal actions.

В Российской Федерации актуальной является проблема повышения эффективного государственного управления, в том числе быстрого и качественного исполнения решений органов исполнительной власти. Для достижения этой цели зачастую наиболее эффективно проявляет себя институт представителей. С другой вопрос о простоте, надежности, быстроте совершения коммерческих операций с помощью других лиц часто является необходимым элементом успеха, что обуславливает практическую потребность коммерческого представительства. Однако права и полномочия представителей сторон в рамках исполнительного производства и коммерческой деятельности имеют ряд весьма существенных отличий, сравнительному анализу которых и посвящена данная работа.

В юридической литературе уже несколько столетий ведутся споры о выявлении точных определений понятий «представительство и представитель». Хочется выделить позицию Рясенцева В.А., наиболее авторитетного отечественного ученого-цивилиста по данной проблематике. С его точки зрения представительством является «совершение лицом правомерных действий от имени другого лица (представляемого) в пределах полномочия, порождающие юридические последствия непосредственно у представляемого», а представитель – «лицо, которое своими дозволенными действиями от имени другого лица (представляемого) непосредственно порождает для него

юридические последствия» [1]. Отмечается, что данные определения наиболее универсальные. Рясенцев В.А. утверждает, что структура правовых связей, складывающаяся при представительстве, включает три группы отношений:

- 1) отношения между представляемым и представителем;
- 2) отношения между представителем и третьим лицом;
- 3) отношения между представляемым и третьим лицом.

Первые две группы отражают две стороны представительства: внутреннюю (между представителем и представляемым), которая определяет факт приобретения представителем полномочий и их объем, и внешнюю (между представителем и третьими лицами), которая составляет собственно представительство в рамках определенных полномочий. Третья группа отношений в состав представительства не входит, а является результатом осуществления представительства. Содержанием правоотношений представительства являются права и обязанности участников этих правоотношений.

В Гражданском кодексе Российской Федерации предусмотрены ряд договорных конструкций для представления интересов лица без его личного участия [2], именуемые в науке гражданского права как «посреднические договоры». К таким договорам относятся:

- 1) поручение (Глава 49 ГК РФ);
- 2) комиссии (Глава 51 ГК РФ);
- 3) агентирование (Глава 52 ГК РФ).

Особое положение занимает «коммерческое представительство». Если обратиться к Гражданскому кодексу РФ, то такой важный институт гражданского права упоминается всего в 5-ти статьях: ст. 184, пп. 1, 3 ст. 972, п. 3 ст. 973, п. 3 ст. 977 и пп. 2, 3 ст. 978 ГК РФ. Более того, лишь одна из них (ст. 184 ГК РФ) посвящена полностью коммерческому представительству. В этой статье законодатель сформулировал только общие положения. Нельзя не отметить, что определение, данное законодателем, достаточно узкое. Коммерческим представителем признается «лицо, постоянно и самостоятельно представляющее от имени предпринимателей при заключении ими договоров в сфере предпринимательской деятельности».

Изучение административно-правового статуса представителя исполнительного производства предполагает рассмотрение его правового положения как лица, участвующего в исполнительном производстве. Федеральным законодательством дается исчерпывающая классификация, систематизирующая всех возможных участников соответствующих правоотношений, по характеру принадлежащих им полномочий, степени заинтересованности и вовлеченности в его ход. Согласно ст. 48 ФЗ 2007 года № 229 [3] следует различать следующие группы: стороны исполнительного производства (взыскатель и должник); лица, непосредственно исполняющие требования, содержащиеся в исполнительном документе (органы принудительного исполнения); иные лица, содействующие исполнению требований исполнительных документов (переводчик, понятые, специалист и

др.). Исполнительное производство, по кругу лиц, участвующих в нем, имеет специфические особенности, вытекающие из особенностей его правовой природы [4].

Среди лиц, вовлекаемых в исполнительное производство, следует различать «субъектов» и «участников». Субъекты исполнительного производства — это властные участники исполнительного производства, а все иные лица, как заинтересованные, так и незаинтересованные, но вовлекаемые в соответствующие правоотношения — участники, поскольку они вступают в соответствующие отношения, но принудительное производство как процесс ими не осуществляется. Представитель как участник исполнительного производства может поддерживать интересы и взыскателя, и должника, как физических, так и юридических лиц. В ряде случаев обращение через представителя является единственной возможностью реализации стороной прав по защите нарушенных прав в исполнительном производстве, например недееспособными гражданами. Представитель в исполнительном производстве осуществляет содействие сторонам производства в осуществлении их прав и исполнению обязанностей, то есть по смыслу ст. 48 относится к лицам, содействующим исполнению требований, содержащихся в исполнительном документе, хотя и неуказанный в перечне лиц, участвующих, но подразумеваемый, так как перечень открытый, используется формулировка «и другие».

Административно-правовой статус представителя в исполнительном производстве регламентируется нормами административного права, устанавливающими его права и обязанности, вместе с тем, как считают отдельные авторы, некоторые элементы его статуса имеют цивилистические начала (глава 10 ГК РФ) [5]. Действительно, на первый взгляд, представительство может быть законным и договорным, осуществляется на основе нотариально удостоверенной доверенности или ордера юридической консультации, а эти требования к доверенности закреплены нормами гражданского кодекса, и, безусловно, специфические гражданско-правовые отношения между участниками исполнительного производства возникают. Однако институт представительства в исполнительном производстве более связан с реализацией властным субъектом своей функции по принудительному исполнению судебного акта, либо иного решения органа государственной власти. В исполнительном производстве, как административно-процессуальном, лицо привлекается в качестве представителя не в целях совершения сделок, как это следует из ст. 182 Главы 10 ГК РФ, а в целях решения всех тех вопросов, которые могут возникнуть у властвующего субъекта исполнительного производства в отношении лица, к которому такое производство применяется, в целях защиты прав участвующих в производстве сторон.

Согласно ст. 57 ФЗ 2007 года No 229 представители сторон вправе от их имени совершать все действия, связанные с исполнительным производством, если иное не установлено законом. По совокупному смыслу ст. 50 и 57 этого Федерального закона, представитель от имени взыскателя и должника вправе: знакомиться с материалами исполнительного производства, делать из них

выписки, снимать с них копии, представлять дополнительные материалы, заявлять ходатайства, участвовать в совершении исполнительных действий, давать письменные и устные объяснения, возражать против доводов и ходатайств других лиц, заявлять отводы, обжаловать постановления судебного пристава-исполнителя, его действия (бездействие) и т. д. В ч. 3 ст. 57 отдельно закреплен перечень тех специальных полномочий, то есть особых полномочий по своему характеру и правовым последствиям, которые специально по доверенности, выданной стороной исполнительного производства, могут быть выполнены представителем: предъявление и отзыв исполнительного документа; передача полномочий по представительству другому лицу (передоверие); обжалование постановлений и действий (бездействий) судебного пристава исполнителя; получение присужденного имущества (в том числе денежных средств и ценных бумаг); отказ от взыскания по исполнительному документу; заключение мирового соглашения, соглашения о примирении. Таким образом, несмотря на то, что полномочия представителя весьма обширны и позволяют ему совершать значительный ряд разнообразных действий, эти действия не носят самостоятельный характер и осуществляются исключительно для решения определенных юридических задач.

С другой стороны, в рамках коммерческого представительства стороны заключают между собой договор поручения, закрепленный в п. 1 ст. 971 ГК РФ, в силу которого поверенный (коммерческий представитель) обязуется совершить от имени и за счет доверителя (предпринимателя) определенные юридические действия. Например, в случае с агентским договором, согласно п. 1 ст. 1005 ГК РФ одна сторона (агент) обязуется за вознаграждение совершить по поручению другой стороны (принципала) юридические и иные действия от своего имени, но за счет принципала либо от имени и за счет принципала. Следовательно, фактические действия в договоре агентирования обязательны и носят самостоятельный характер. Такие действия не влекут юридических последствий. Например, агент обязуется продать товар на определенной территории. Это будет подразумевать не только заключения договоров купли-продажи, но и совершения иных действий: проведения мероприятий по изучению и освоению рынка, организацию рекламной компании и т.п.

В судебной практике отмечается, что по правовой природе коммерческое представительство представляет собой организационный договор, по условиям которого доверитель и коммерческий представитель договариваются об основных принципах их внутренних взаимоотношений, объеме функций, осуществляемых представителем в интересах доверителя, порядке исчисления и уплаты его вознаграждения, иных условиях в зависимости от вида представительства. Нормами закона не установлен запрет на принятие представителем дополнительных обязательств [6].

Нельзя не упомянуть виды коммерческого представительства и сферы его применения. В соответствии с п. 3 ст. 184 ГК РФ особенности представительства в отдельных сферах предпринимательской деятельности устанавливаются законом и иными правовыми актами. Лицами, которыми могут признаваться

коммерческими представителями, являются: брокер, экспедитор, страховой агент и брокер, морской агент и брокер, таможенный представитель и др.

В соответствии с п. 4 ст. 185 ГК РФ полномочия представителя могут быть указаны в доверенности или договоре. Как отмечает Егоров А.В, этот подход небесспорен. У договора есть своя функция - устанавливать права и обязанности сторон, а у доверенности - декларация полномочий. Следовательно, неверно смешивать эти акты. Это может повлечь за собой проблемы, связанные с необходимостью внесения изменений в полномочия представителя, а именно в договор. Если полномочия касались действия, в отношении которого требуется нотариально удостоверить доверенность, нотариально придется удостоверить весь договор [7]. Отзыв доверенности после подписания договора не должен служить основанием для отказа в государственной регистрации сделки [8]. Представляется целесообразным для предпринимателя отражать полномочия коммерческого представителя именно в доверенности, а не в ином акте.

Обобщая юридическую литературу, можно отметить, что ученые-цивилисты придерживаются разных позиций к определению правовой природы отношений коммерческого представительства и по поводу дальнейших путей развития указанного правового субинститута. Условно их можно разделить на две большие группы. Представители первой группы считают, что договор коммерческого представительства должен рассматриваться как самостоятельный, который не может быть сведен к договору поручения или иному посредническому договору; представители второй группы не признают самостоятельный характер договора коммерческого представительства и рассматривают коммерческого представителя как поверенного, но обладающего специфическими признаками) [9, с. 74–94]. Законодатель исходит из того, что коммерческое представительство является видом поручения.

Обращаясь к Гражданскому кодексу РФ, можно заметить ряд идейных противоречий, которые затрудняют и ограничивают правоприменительную практику в области прямого представительства, основанное на договоре поручения. Согласно ст. 971 ГК РФ, предметом договора поручения является осуществление поверенным определенных юридических действий, т.е. таких действий, которые устанавливают права и обязанности для доверителя. Формулировка «определенные юридические действия» может достаточно широко трактоваться. По общему правилу такие юридические действия устанавливаются в доверенности и/или договоре, если иное не предусмотрено в законе. Согласно ст. 8 ГК РФ, они включают в себя как заключение сделок, так и иные юридические действия. Согласно п. 1 ст. 972 ГК РФ, предметом договора поручения могут выступать осуществление одной или обеими сторонами предпринимательской деятельностью, т.е. широких юридических действий в хозяйственной сфере. Несмотря на то, что законодатель не сформулировал определение договора коммерческого представительства, обращаясь к п. 1 ст. 184 ГК РФ, предмет такого договора выступает исключительно деятельность по заключению сделки. Известно, что в современных рыночных условиях ведение предпринимательства не ограничивается одним только заключением договоров.

К таким действиям можно отнести совершение действий по самозащите прав, которые могут носить не фактический, а юридический характер, но не быть сделками. Например, обращение в органы местного самоуправления с требованием об отмене нормативного акта, препятствующего использованию земельного участка, который принадлежит доверителю и является предметом коммерческого договора аренды с третьим лицом. Будет ли поверенный выступать в качестве коммерческого представителя, если он реализует данные ему полномочия доверителем в соответствии с абз. 2 п. 1 ст. 972 ГК РФ?

Подобные спорные правовые вопросы отсутствуют в случае представителя в исполнительном производстве. Возможно, специфика статуса представителя в исполнительном производстве обуславливает необходимость его самостоятельного административно-правового регулирования, и в этой связи требуется внести отдельные изменения и дополнения в законодательство в части более детального регламентирования статуса представителя Федеральным законом, который устанавливает порядок осуществления исполнительного производства. Однако в целом, правовое регулирование вопросов, связанных с представлением интересов лица в случаях, когда этим лицом выдана доверенность на представление своих интересов с подробным и исчерпывающим перечнем полномочий, предоставляемых представителю значительно более детерминировано, чем в случаях коммерческого представительства или прямого представительства, основанное на договоре поручения. Для устранения противоречий и придания институту коммерческого представительства всеобъемлющего характера в предпринимательской сфере, возможно необходимо внести изменение в п. 1 ст. 184 ГК РФ, изложив ее так: «Коммерческим представителем является лицо, постоянно и самостоятельно представляющее от имени предпринимателей при заключении договоров и осуществлении иных юридических действий ими в сфере предпринимательской деятельности». Вопрос о дальнейшей редакции гражданского законодательства требует тщательного исследования.

Библиографический список

1. Рясенцев В.И. Представительство в советском гражданском праве. Т. 1. М., 1948.
2. Матюхин С.В., Романовский В.А. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части 1, 2, 3 и 4 по сост. на 05.11.21 с таблицей изменений и с путеводителем по судебной практике. М.: Проспект, 2023. 1347 с.
3. Об исполнительном производстве: Федер. закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ (ред. от 06.03.2019) // Собрание законодательства РФ. 08.10.2007 № 41, ст. 4849.
4. Валеев Д.Х. Комментарий к Федеральному закону "Об исполнительном производстве"(с постатейными материалами). М.: Статут. 2011. 950 с.
5. Донцов Е.М., Донцова Т.К. Исполнение судебных актов, актов других органов и должностных лиц в отношении имущества физических лиц. М.: Волтерс Клувер, 2010. 656 с.

6. Постановление ФАС Московского округа от 03.12.2013 № Ф05-13384/2012 по делу № А40-86877/12-9-842 URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=AMS&n=178384#Q5kGRkTuWwVFI1Ru> (дата обращения: 12.05.2022).

7. Егоров А.В. Реформа представительства. Двенадцать новых правил для участников оборота // Арбитражная практика. 2014. № 4. С. 47. URL: <https://e.arbitr-praktika.ru/335594> (дата обращения: 12.05.2022).

8. Постановление ФАС Поволжского округа от 06.04.2022 по делу № А55-18455/2008. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/34471367/> (дата обращения: 12.05.2022).

9. Овчаренко М.Д. Коммерческое представительство в гражданском праве: основные виды и регуляторы: дисс. канд. юрид. наук., М., 2014. 205 с.

УДК 331.2

ДИАГНОСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Д.С. Никульшин¹, Е.А. Павлюкова¹, О.И. Черноус¹, Т.В. Гапоненко²

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

kseniya_1382@mail.ru

Аннотация. Изучена структура доходов преподавателей и проведена их дифференциация на примере Автомобильно-дорожного института (филиала) ФГБОУВО «ДОННТУ» в г. Горловка (АДИ ДОННТУ) — типичного республиканского высшего учебного заведения технического университетского образования Донецкой народной республики. Проанализированы источники финансирования оплаты труда персонала АДИ ДОННТУ. Выявлены нарушения принципа формирования тарифных ставок при формировании оплаты труда преподавателей.

Ключевые слова: система оплаты труда, должностной оклад, тарифные ставки, структура доходов, дифференциация доходов.

DIAGNOSTICS OF THE ORGANIZATION OF STAFF PAYMENT IN THE BUDGET ORGANIZATION

D.S. Nikulshin¹, E.A. Pavlyukova¹, O.I. Chornous¹, T.V. Gaponenko²

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,
Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,

Abstract. The structure of teachers' incomes was studied and their differentiation was carried out on the example of the Automobile and Road Institute (branch) of FGBOUVO "DONNTU" in Gorlovka (ADI DONNTU) - a typical republican higher educational institution of technical university education of the Donetsk People's Republic. The sources of financing the remuneration of the staff of ADI DONNTU are analyzed. Violations of the principle of formation of tariff rates in the formation of remuneration of teachers were revealed.

Key words: wage system, official salary, tariff rates, income structure, income differentiation.

Управление организацией оплаты труда преподавателей призвано реализовать стратегию развития вуза как совокупности результатов деятельности всех его сотрудников. Постиндустриальное общество, глобальная конкуренция диктуют необходимость модернизации образования Донецкой Народной Республики (ДНР), основной целью которого выступает подготовка высококвалифицированных специалистов. Все это требует существенной интенсификации труда преподавателей, что в условиях жестких временных ограничений возможно только при условии грамотного управления системой оплаты их труда. Многие современные учебные заведения с точки зрения применяемых подходов к управлению системой оплаты труда преподавателя обычно придерживаются жестких методов оценки их труда, избегая мотивации на развитие профессиональных компетенций.

Методологической и теоретической основой изучения оплаты высококвалифицированного труда в сфере высшего образования стали исследования российских и зарубежных ученых Баумола Дж., Богдана Н.Н., Блэка С., Жица Г.И., Колосовой Р.П., Миневой О.К., Могилевкина Е.А., Менгера К., Плотникова А.Н., Чеботаревского Ю.В. и др.

Цель исследования – провести диагностику организации оплаты труда персонала в бюджетной организации.

Рассмотрим структуру и дифференциацию доходов преподавателей на примере Автомобильно-дорожного института (филиала) ФГБОУВО «ДОННТУ» в г. Горловка (АДИ ДОННТУ) как типичного республиканского высшего учебного заведения технического университетского образования ДНР. Вуз является бюджетной организацией, финансируемой за счет республиканского бюджета, правила и порядок определения доходов и утверждения расходов, регулирование прав различных уровней управления, ответственность за нарушение бюджетных правил деятельности вуза, регламентируются Законом ДНР № 55–ІНС «Об образовании» от 19.06.2015 г. и Типовым положением о вузе. Учитывая военное положение и нестабильную экономическую ситуацию в Республике, планирование расходов и доходов на долгосрочный период стало невозможным, однако с мая 2015 г. бюджет начал

планироваться ежемесячно. С 2016 г. бюджет планируется на квартал, однако Министерство финансов делает все возможное для того, чтобы увеличить бюджетный период.

Финансово-хозяйственная деятельность института осуществляется за счет средств республиканского бюджета и средств от оказания платных услуг. В 2019 г. смета по общему фонду бюджета составила 65,948 млн руб., в то время как бюджетное финансирование составило 46,671 млн руб. Структура бюджетного финансирования АДИ ДОННТУ представлена в таблице 1.

Таблица 1

Структура затрат АДИ ДОННТУ в 2019 г.

Наименование затрат	Источник финансирования, тыс. руб.			Структура источников финансирования, %		
	общий фонд	бюджетное финансирование	специальный фонд	общий фонд	бюджетное финансирование	специальный фонд
Заработная плата	31688,3	25891,9	2645,642	48,05	55,48	43,37
Начисления на заработную плату	8995,86	7355,17	765,030	13,64	15,76	12,54
Стипендия	7115,74	5256,254	283,382	10,79	11,26	4,65
Содержание детей-сирот	853, 9	6685,432	–	1,29	14,32	–
Коммунальные платежи	16537,135	1155,366	–	25,08	2,48	–
Оплата прочих услуг	558,054	172,419	0,453930	0,85	0,37	0,01
Закупка материалов	199 040	155,251	2259,583	0,30	0,33	37,04
Командировочные расходы	–	–	137,165	–	–	2,25
Налоги	–	–	9,013	–	–	0,15
Итого	65948,029	46671,7920	6100,2689	100,00	100,00	100,00

Материально-техническую базу института составляют основные средства на 104,402 млн руб. и запасы на 2,123 млн руб. В 2019 г. на пополнение материально-технической базы было израсходовано 1,280 млн руб. На выполнение ремонтных работ собственными силами было израсходовано 315,287 тыс. руб.

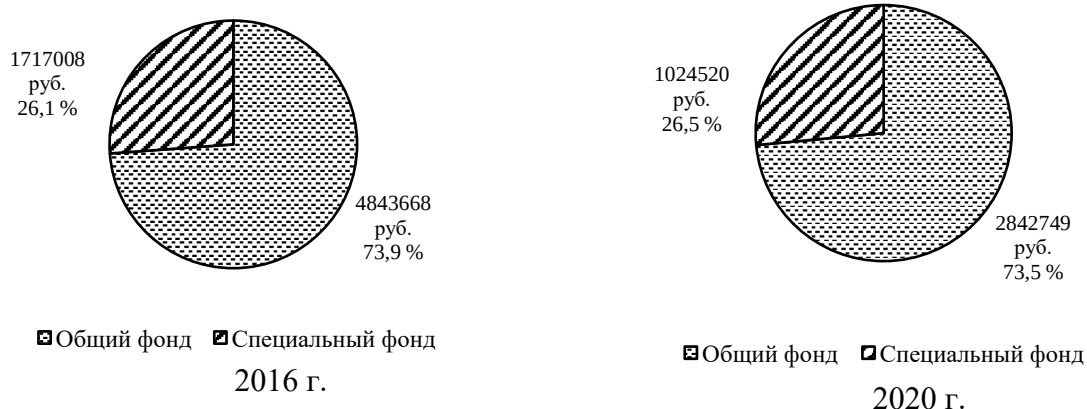
Как и в других вузах ДНР, в АДИ ДОННТУ наряду с бюджетным финансированием существуют и другие формы получения дополнительных доходов, в том числе за образовательную деятельность на компенсационной основе и научно-исследовательскую работу. До 2014 г. дополнительные средства, получаемые вузом, расходовались самостоятельно на основании сметы доходов и расходов, принимаемой на Ученом совете. Эти средства использовались на оплату труда, текущие расходы, а также расходы, связанные с развитием вуза. Фактически поступило доходов в 2020 г. по специальному фонду 6,553 млн руб., в том числе: платное обучение – 5,170 млн руб.; квартплата

студентов и выручка столовой — 1,215 млн руб.; безвозмездные поступления оборудования и материалов (привлеченные средства) — 167 тыс. руб.

АДИ ДОННТУ, как и другие вузы Республики, вправе выбрать ту или иную систему оплаты труда преподавателей, оптимизируя её под те задачи и условия, в которых находится вуз, описать механизм ее действия в Положении об оплате труда. Нормативно-правовой базой, регулирующей вопросы оплаты труда в сфере высшего образования в ДНР, являются закон ДНР «Об оплате труда» и постановление Совета министров ДНР «Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы [1; 2].

На сегодняшний день фонд оплаты труда в АДИ ДОННТУ формируется только за счет средств республиканского бюджета в пределах утвержденных МОН ДНР лимитов бюджетных обязательств. Бюджет вуза формируется за счет общего и специального фонда. Общий фонд финансируется из республиканского бюджета ДНР, специальный фонд формируется за счет средств подразделений, полученных за дополнительные образовательные услуги, в том числе: средств аспирантуры; средств довузовской подготовки; средств факультетов; средств подготовительного отделения; платного обучения студентов на дневной или заочной форме обучения.

Рассмотрим, как изменилась структура средств, направляемых на оплату труда ППС, за 2016–2020 гг. (рис.). Наибольший удельный вес в структуре фонда заработной платы в 2016–2020 гг. занимали средства республиканского бюджета — 73,9 % и 73,5 % в 2016 г. и 2020 г. соответственно. Средства специального фонда соответственно составляли 26,1 % и 26,5 %. Из рис. видно, что в 2016 г. финансирование как из общего, так и из специального фонда было в два раза ниже, чем в 2020 г.



Структура фонда заработной платы ППС
АДИ ДОННТУ в 2016 и 2020 гг.

В целом за 2020 г. фонд заработной платы вырос на 21,02 % по сравнению с 2016 г. Что касается средств, направляемых на оплату труда, то единственным источником финансирования до сегодняшнего дня остается

Республиканский бюджет. Рассмотрим, как за период с 2016–2020 гг. изменилась структура средств, направляемых на заработную плату из общего бюджета. Наибольший относительный прирост наблюдается по следующим статьям: доплаты за должность (профессора, доцента) — 5,74 %; доплаты за научную степень — 5,01 %; надбавки за сложность и напряженность — 4,34 %. В целом данные показатели относительного прироста можно объяснить увеличением в 2016 г. размера тарифных ставок. Это объясняется произошедшими негативными структурно-политическими и экономическими изменениями в регионе: в результате военных действий Донецкая область оказалась «вырванной» из системы бюджетного финансирования Украины; формирование бюджетной системы ДНР началось лишь в 2015 г.; резко уменьшился контингент студентов; уменьшился штат ППС вуза; стоимость всех видов образовательных услуг осталась неизменной, а доходы населения уменьшились. Единственной положительной тенденцией является увеличение тарифных ставок в 2020 г. на 5 %.

Проанализируем, как изменяется заработная плата в рассматриваемом вузе в зависимости от занимаемой должности. Известно, что должность преподавателя определяется наличием у него ученой степени кандидата или доктора наук. В основном должность доцента предполагает наличие ученой степени кандидата наук, а должность профессора – наличие ученой степени доктора наук. Анализируя размеры должностных окладов научно-педагогических работников (таблица 2), трудно прийти к выводу в пользу действующей системы материального стимулирования с точки зрения содействия решению задач работников высшей школы.

Таблица 2

Размеры должностных окладов научно-педагогических работников

Наименование должности	Тарифный разряд	Размер должностного оклада на 01.01.2021 г., руб.
Профессор	20	20845
Доцент	19	19588
Старший преподаватель	17	17181
Преподаватель, ассистент	16	15979
Преподаватель, стажер	15	14776

Разница между размером должностного оклада профессора и доцента составляет всего 1257 руб., или 6,41 %. В то же время большинство опрошенных нами доцентов и профессоров в АДИ ДОННТУ считают, что должностной оклад профессора должен быть в 1,5–2 раза больше, чем доцента. Согласно данным табл. 1, соотношение в оплате труда ассистента и профессора составляет 1:1,30. Между тем, как свидетельствуют результаты опроса, преподаватели высшей школы представляют справедливую дифференциацию в оплате труда между этими двумя категориями научно-педагогических работников на уровне, как минимум 1:3. Таким образом, на наш взгляд, соотношение тарифных коэффициентов в предложенной единой тарифной сетке не соответствует

принципам формирования тарифных ставок: сложности труда, переходу на повышенные стандарты оплаты труда, оптимальной дифференциации труда и требует усовершенствования.

В ходе мониторинга организации оплаты труда выявлено, что в вузах ДНР присутствует и почасовая оплата труда для ППС. В АДИ ДОННТУ такая статья оплаты труда тоже имеется для отдельных категорий ППС. Руководству вуза следовало бы обратить внимание на выделение средств, направляемых на почасовую оплату, поскольку преподаватели могли бы дополнительно работать на загруженных факультетах за почасовую оплату (законодательством разрешается почасовая оплата до 240 ч в год). Внутри структуры фонда заработной платы значительных изменений не произошло, следует только отметить, что снизился удельный вес надбавок за выслугу лет (на 7,03 %), что, на наш взгляд, связано с уменьшением количества профессорско-преподавательского состава вуза в возрасте от 40 лет.

Библиографический список

1. Об оплате труда: Закон Донецкой Народной Республики № 19-ІНС от 06 марта 2015 г.: действующ. ред. // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики URL: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-oplate-truda/>. (дата обращения: 12.02.2022).

2. Об оплате труда работников на основе Единой тарифной сетки разрядов и размеров должностных окладов (тарифных ставок) по оплате труда работников учреждений, предприятий, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы: утв. Постановлением Совета Министров ДНР № 6-4 от 18 апреля 2015 г. // Официальный сайт Совета Министров Донецкой Народной Республики. URL: <http://fpdnr.ru/wp-content/uploads/2017/01/6-4-s-izmeneniyami-i-dopolneniyami.pdf>. (дата обращения: 12.02.2022).

УДК 338.1

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Оздоев, Л.Л. Орехова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ozdoev06_99@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность мотивации и стимулирования персонала к трудовой деятельности. Изучены теоретические подходы, описывающие мотивацию персонала. Рассмотрен зарубежный опыт и российские перспективы развития систем стимулирования персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, мотивация, стимулирование труда.

IMPROVEMENT OF THE INCENTIVE AND MOTIVATION SYSTEM IN THE ORGANIZATION

A.A. Ozdoyev, L.L. Orekhova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ozdoyev06_99@mail.ru

Abstract. The essence of motivation and stimulation of personnel to work is considered. Theoretical approaches describing staff motivation are studied. Foreign experience and Russian prospects for the development of personnel incentive systems are considered.

Keywords: personnel management, motivation, labor stimulation.

Мотивация является одной из важнейших функций управления, а в настоящее время еще и значимым инструментом экономического развития бизнеса. Необходимость мотивировать работников для продуктивного труда дополнительно актуализировалась в 30-х годах XX в. с возникновением доктрины «человеческих отношений» и бихевиоризма, которые привели к формированию различных теорий мотивации [1]. Но до настоящего времени так и не сложилось ни одной непротиворечивой и общепризнанной теории, обосновывающей состав, структуру и иерархию потребностей, их влияние на стимулы и мотивы, побуждающие человека к трудовой деятельности, а также механизм мотивации. При этом составляющая нематериальной мотивации также изучена не полностью.

Широко известны теория потребностей А. Маслоу, ERG-теория К. Альдерфера, теория потребностей Д. Макклеланда, двухфакторная модель Ф. Герцберга, теория ожидания, теория справедливости Дж. Адамса и другие теории. Кроме мотивационных теорий выделяют процессуальные теории мотивации — теорию трудовой мотивации Р. Аткинсона, теорию ожиданий В. Врума, теорию справедливости Д. Адамса, теорию Л. Портера и Э. Лоулера.

«Стимул — внешнее воздействие на человека, группу, организационную систему, влияющее на процесс и результаты трудовой деятельности» [2]. Под мотивацией следует понимать, как пишет профессор В. П. Пугачев, «сложный процесс детерминации поведения и мышления человека, его побуждения к определенному поведению и деятельности под воздействием внутриличностных и внешних факторов» [3].

Границу между стимулированием и мотивацией определяют Г. Д. Юн и И. Г. Носырева в [4], отмечая, что «мотивация направлена на изменение существующего положения, а стимулирование же направлено на закрепление этого положения; при этом оба этих понятия дополняют друг друга».

М. Армстронг, всемирно известный ученый в области управления человеческими ресурсами пишет, что «внутренняя мотивация — самостоятельно создаваемые факторы, которые влияют на людей, заставляя их вести себя определенным образом или двигаться в определенном направлении». Внешнее же мотивирование «представляет собой своего рода процесс административного воздействия или управления, причем это может быть как денежная выплата работнику в виде денежной премии, так и похвала или иной вид поощрения [5].

В производственной деятельности оба вида мотивирования тесно взаимодействуют, как показано на рис., предложенном В. А. Елисеевым [6]).



Взаимосвязь внутренней мотивации и внешнего мотивирования [6]

Материальная мотивация — это различные поощрения в виде денежных средств. Это, как утверждают члены коллектива авторов под руководством крупного специалиста в области HR-менеджмента А. Я. Кибанова, «комплекс различного рода материальных благ, получаемых или присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда, творческой деятельности и требуемых правил поведения» [2, с. 44].

Нематериальная мотивация включает в себя системы поощрения, не затрагивающие фактические доходы работников. Считается, что нематериальная мотивация не влияет на заработную плату и прочие выплаты, хотя этот вопрос продолжает оставаться весьма спорным. Существенными факторами нематериальной мотивации могут выступать стиль лидерства и управления в

организации, санитарно-гигиенические условия работы, PEST-факторы, личные качества и ценности работников и др. Корпоративная идентичность персонала рассматривается в качестве главного механизма, обеспечивающего практическое повышение эффективности работы бизнес-субъекта.

В зарубежных странах накоплен большой опыт применения самых разнообразных эффективных стимулов и мотиваторов. В целом, в странах с развитой рыночной экономикой выделяются два направления в системах стимулирования работников предприятия: стимулирование роста производственных показателей и стимулирование повышения качества рабочей силы [7, с.130].

Наиболее распространенными системами являются:

— индивидуальные системы стимулирования, например, системы Барта-Меррика, Ганта, Тейлора, Роуэна, Хелси. Индивидуальные системы выступают в виде сдельных и повременных, имеющих аналоги в российской практике;

— коллективные системы стимулирования, такие как Импрошейр, системы Раккера, Скэнлона.

В России широко известна и прошла испытание временем разработанная профессорами В. Н. Белкиным и Н. А. Белкиной в рамках исследований Института экономики Российской Академии наук (ИЭ РАН) сбалансированная система стимулов и мотивов труда, так называемая «рыночная система оценки и оплаты труда» (сокращенно «РОСТ») [5].

Необходимо также отметить, что проблема создания практически, идеальной системы мотивации уже решена сотрудниками «Hay Group». В основу технологии «Нау» заложены компенсационные факторы, соответствующие ключевым компетенциям персонала.

Разработаны и специальные методы и системы, учитывающие те или иные факторы, которые оказывают влияние на величину труда. Но научного обоснования критериев нормального темпа, или уровня интенсивности труда, зарубежная теория и практика пока не дают.

Таким образом, высокий приоритет приобретает проблема выбора систем мотивации сотрудников организации, которая порождает огромное количество теоретических и методологических проблем, связанных с определением факторов мотивационного воздействия, состава стимулирующих воздействий, оптимальных в условиях конкретной предпринимательской структуры или НКО, а также с формированием комплексной стратегии стимулирования труда персонала. В любом случае, выбор конкретных инструментов и методов стимулирования персонала и его мотивации будет зависеть от особенностей функционирования организации и его целей в управлении персоналом.

Библиографический список

1. Губская М. А., Орехова Л.Л. Мотивация сотрудников в организации // Проблемы и тенденции развития экономики и менеджмента: сб. статей по материалам Междунар. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 02 ноября 2018

года) / под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2018. С. 33–36.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А. Я. Кибанов [и др.]. URL: https://kibanov-aya-batkaeva-ia-mitrofanova-ea-lovcheva-mv-motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti_8fb38f621a9.html (дата обращения: 03.05.2023).

3. Пугачев В. П. Мотивация трудовой деятельности. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. 394 с.

4. Белкин В. Н., Белкина Н. А. Экономическая теория труда URL: https://rusneb.ru/catalog/000199_000009_003182251/ (дата обращения: 02.05.2023).

5. Носырева И. Г., Юн Г. Д. Мотивация и стимулирование персонала: соотношение понятий. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-i-stimulirovanie-personala-soot-oshenie-ponyat-iy> (дата обращения: 03.05.2023).

6. Елисеев В. А. Дом мотивации. URL: <https://vitaliyeliseev.com/basic-program/community/organizational-gt-and-gc/ode-sa2016/house-of-motivation/> (дата обращения: 02.05.2023).

7. Парахина П. Е. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом // Актуальные проблемы социальной и экономической психологии: методология, теория, практика: сб. науч. ст. М.: ООО «СВИВТ», 2021. С. 129–136.

УДК 331.5

СЕТЕВОЙ МЕНЕДЖМЕНТ КАК ИНСТРУМЕНТ РЫНКА ТРУДА

А.А. Орлова, Т.С. Павленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
aleksandra.orlova.2003@mail.ru

Аннотация. Сетевой менеджмент рассматривается как инструмент, который может быть использован на рынке труда для эффективного управления профессиональными контактами и связями, а также создания новых и расширения существующих сетей контактов между работниками. В статье анализируются преимущества и недостатки сетевого менеджмента, предлагаются рекомендации по его использованию в контексте поиска работы и карьерного развития.

Ключевые слова: сетевой менеджмент, современный менеджмент, бизнес-процессы, медиа-менеджер, рынок труда.

NETWORK MANAGEMENT AS A LABOR MARKET TOOL

A.A. Orlova, T.S. Pavlenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
aleksandra.orlova.2003@mail.ru

Abstract. Network management is considered as a tool that can be used in the labor market for effective management of professional contacts and connections, as well as the creation of new and expansion of existing networks of contacts between employees. The article analyzes the advantages and disadvantages of network management, offers recommendations on its use in the context of job search and career development.

Key words: network management, modern management, business-processes, media manager, labor market.

Сетевой менеджмент — это процесс планирования, организации, координации и контроля ресурсов сети, специального оборудования, программного обеспечения, баз данных, а также людей, компетентных в области обеспечения эффективного, бесперебойного и безопасного функционирования сети. Сетевой менеджмент включает в себя мониторинг, настройку, диагностику, управление и оптимизацию сети. Цель сетевого менеджмента — обеспечить надежность, доступность, производительность и безопасность сети для пользователей в организации.

Традиционный менеджмент нацелен на высокие результаты от применения явных знаний, то есть уже зафиксированных изобретений, полезных моделей, различных ноу-хау и т. д. Сетевой менеджмент нацелен, во-первых, на высокие результаты в сфере расширенного воспроизводства самих сетевых знаний и, во-вторых, на рыночную модификацию и соответствующую востребованность продуктов, полученных на основе произведенных новейших знаний. Очевидно, что содержательная характеристика сетевого менеджмента шире и носит более выраженный онтологический оттенок, чем традиционный менеджмент [1].

Сетевой менеджмент становится все более популярным в условиях быстро растущего рынка труда благодаря возможности повысить качество производства и конкурентоспособность компании. Возможности работы с удаленной командой открывают новые возможности для наращивания своего профессионального опыта и развития карьеры в разных областях. Кроме того, именно на этот метод организации поставлена большая надежда в передаче знаний и опыта между разными группами и регионами. Его суть заключается в построении сетевой организации, которая представляет собой несколько независимых элементов, объединенных общей целью работы. Каждый из элементов может нести свою высокую степень специализации и независимости, но при этом стремится к сотрудничеству с другими участниками сети.

Основными задачами сетевого менеджмента являются:

- 1) мониторинг сетевой инфраструктуры: мониторинг состояния оборудования, проверка доступности сервисов и приложений, анализ сетевых процессов и определение узких мест;
- 2) управление производительностью: оптимизация сетевой производительности путем управления пропускной способностью каналов и ресурсов;

3) конфигурация сетевого оборудования: изменение настроек оборудования, управление его конфигурацией и обеспечение совместимости между различными компонентами сети;

4) обеспечение безопасности сетевых ресурсов: мониторинг активности в сети, автоматическая аутентификация и авторизация пользователей, а также контроль уровня доступа и предупреждение о потенциальных угрозах.

В последнее время наблюдается появление специальных социальных медиа-менеджеров, работа которых заключается в презентации бренда, товаров и услуг в социальных сетях, а также анализе, мониторинге и оказании консультационных услуг относительно текущего положения компании в сетевом пространстве. В рамках данной сферы деятельности была разработана специальная программа Syncarpe, позволяющая фиксировать все упоминания о бренде или товаре в сетях Facebook и Twitter. Помимо указанной программы, можно легко найти в Интернете множество сервисов, позволяющих вести подобную статистику [2].

Одним из самых популярных инструментов сетевого менеджмента является LinkedIn — социальная сеть для профессионалов в различных сферах деятельности. Она позволяет создавать профиль, добавлять связи и делиться информацией для общения с другими профессионалами в мире.

Сетевой менеджмент позволяет стать независимым участником рынка труда, обладать уникальными и востребованными навыками для выполнения задач как в локальном, так и в международном масштабе. Этот подход также дает возможность получить опыт работы с удаленными командами и позволяет создавать собственные бизнес-процессы. Данный вид менеджмента может быть полезным для людей, специализирующихся в различных областях жизни и бизнеса. Он может использоваться в медицине, финансах, IT-индустрии и других областях. Сетевой менеджмент позволяет подключить к работе людей из разных стран, расширить границы деятельности организации, повысить качество продуктов и услуг для конечных клиентов.

Однако сетевая организация сама по себе имеет ряд ограничений. Чтобы понять реальные и потенциальные слабые стороны сети, целесообразно рассмотреть причины присущих ей недостатков. Как свидетельствуют исследования, для развития различных организационных форм характерны два типа типичных ошибок: расширение формы за пределы ее внутренних возможностей и появление таких модификаций, которые не соответствуют внутренней логике данного организационного образования [3].

Таким образом, сетевой менеджмент имеет следующие проблемы:

1) безопасность: сетевые атаки становятся все более угрожающими и разнообразными, что требует от компаний постоянного обновления мер безопасности и контроля за защитой данных;

2) сложность: современные сети становятся все более сложными и многоуровневыми, что требует более высокой квалификации персонала;

3) интеграция: в современных предприятиях сетевые технологии тесно интегрированы с другими бизнес-процессами, и требуют более сложного управления и мониторинга;

4) обновление: сетевые технологии и оборудование постоянно обновляются, что требует от сетевых администраторов более высокой готовности и умения быстро адаптироваться;

5) взаимодействие: в современных предприятиях все большее число сотрудников работает удаленно, что требует новых решений в управлении сетью и централизации данных;

6) аналитика и мониторинг: большие объемы данных могут привести к проблемам с мониторингом и анализом конфигурации, что может снизить эффективность сетевых операций.

Сетевой менеджмент является современным и эффективным инструментом управления организациями, особенно теми, которые обладают децентрализованной структурой или имеют филиалы в разных географических областях. Развитие сетевого менеджмента обусловлено следующими факторами:

- рост масштабов бизнеса и глобализация. Компании работают с клиентами, поставщиками и партнерами на международном уровне, и, соответственно, нуждаются в более эффективных инструментах управления;

- развитие технологий. Быстрое развитие интернета, облачных технологий, мобильных устройств и социальных сетей позволяет создавать новые формы взаимодействия между участниками бизнес-процессов;

- новые методы управления информацией. Современные информационные технологии позволяют сбор и обработку больших объемов данных и их использование в бизнес-процессах;

- различные формы сотрудничества. Сетевой менеджмент предоставляет возможности для сотрудничества различных организаций и позволяет создавать более гибкие структуры для совместной работы.

В целом, перспективы развития сетевого менеджмента включают в себя увеличение эффективности бизнес-процессов, повышение конкурентоспособности компаний, расширение географии деятельности и увеличение уровня удовлетворенности клиентов.

Сетевой менеджмент остается актуальным в настоящее время в связи с резким увеличением количества устройств, подключенных к сети, и важностью эффективного управления этими устройствами. Компании и организации нуждаются в специалистах с хорошим пониманием технологий сетевого менеджмента и умением управлять различными сетевыми системами. Карьерные возможности в этой области могут быть разнообразными, от сетевых администраторов до менеджеров по сетевому обслуживанию и директоров по информационным технологиям. Сетевой менеджмент дает возможность создавать рабочие группы и команды, обмениваться опытом и знаниями, развивать навыки и компетенции, находить новые возможности для карьерного роста, устанавливать бизнес-контакты и находить новых клиентов, что может быть полезно для предпринимателей и фрилансеров.

Инновация сетевого менеджмента — это использование новых технологий и методик для управления сетевой инфраструктурой и обеспечения ее эффективности и безопасности. Одной из основных инноваций сетевого

менеджмента является внедрение программных и аппаратных средств управления сетью, позволяющих администраторам производить мониторинг и анализ состояния сети в реальном времени, управлять трафиком, обнаруживать и устранять неисправности. Также важным элементом инновационного сетевого менеджмента является использование технологий виртуализации и облачных вычислений, что позволяет управлять распределенными сетями с большой гибкостью и эффективностью. Другие инновации включают в себя улучшение систем безопасности и защиты сетей от кибератак, а также разработку новых методов анализа данных для более точного определения проблем и улучшения производительности сетевых устройств. Все эти инновации помогают повысить надежность и эффективность сетевых систем, что особенно актуально в условиях растущего числа устройств и пользователей, которые используют беспроводные и проводные сети в бизнесе.

Основными примерами сетевых организаций являются такие современные ИТ-гиганты, как Google, Apple и Microsoft. В этих компаниях сотрудники могут работать над большими проектами в общей среде, находясь в разных уголках мира. За счет такой организации работы процесс развития и достижения целей становится скорее, а проекты — более качественными.

Использование сети Twitter для корпоративных целей дополняется также возможностью сбора релевантной и актуальной информации. Полученные данные могут быть использованы при оценке эффективности распространения продукта или услуги, а также для целого ряда различных маркетинговых исследований. Существуют специальные программы, позволяющие представлять информацию из сети Twitter в виде статистических данных, а также дающие возможность мониторинга последних трендов и веяний [4].

Таким образом, сетевой менеджмент является неотъемлемой частью рынка труда, предоставляя возможности для успешной карьеры и бизнеса. Благодаря использованию современных технологий, организации могут быстро и эффективно находить специалистов и взаимодействовать между собой, обеспечивая высокий уровень профессионализма и удовлетворения всех заинтересованных сторон. Кроме того, сетевой менеджмент дает возможность работникам быть более мобильными и свободными в выборе работы, а также увеличивает шансы на получение высокооплачиваемой и интересной должности. В целом, сетевой менеджмент играет ключевую роль в формировании рынка труда и становится все более значимым в современном мире.

Библиографический список

1. Сетевой менеджмент как новое качество управления интеллектуальным капиталом предприятия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-menedzhment-kak-novoe-kachestvo-upravleniya-intellektualnym-kapitalom-predpriyatiya> (дата обращения: 15.04.2023).

2. Сетевой менеджмент сегодня: зло или благо? URL: <https://na-journal.ru/1-2013-gumanitarnye-nauki/251-setevoj-menedzhment-segodnja-bлаго-ili-zlo> (дата обращения: 13.04.2023).

3. Сетевой менеджмент. URL: https://studref.com/642422/menedzhment/setevoy_menedzhment (дата обращения: 24.03.2023).

4. Сетевой менеджмент как новое качество управления интеллектуальным капиталом предприятия. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/setevoy-menedzhment-kak-novoe-kachestvo-upravleniya-intellektualnym-kapitalom-predpriyatiya> (дата обращения: 15.04.2023).

УДК 338.1

МЕРЫ ПОДДЕРЖКИ СЕМЕЙ В СИСТЕМЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

К.В. Отарова, И.Н. Молчанов,
Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова,
Москва, Российская Федерация
9392940@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены содержательные основы социальной ответственности бизнеса и обоснована необходимость материального и морального поощрения персонала коммерческих организаций. Представлены возможные направления и социальная направленность мер поддержки сотрудников и их семей в рамках системы корпоративной социальной ответственности бизнеса. Предложены основные меры стимулирования персонала коммерческих организаций в контексте сохранения и развития семьи.

Ключевые слова: социальный аспект менеджмента организации, материальные и моральные стимулы и преференции, система поощрения и меры поддержки сотрудников, политика развития семей с детьми.

FAMILY SUPPORT MEASURES IN THE SYSTEM OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY OF BUSINESS

K.V. Otarova, I.N. Molchanov
Lomonosov Moscow State University,
Moscow, Russian Federation
9392940@gmail.com

Abstract. The substantive foundations of the social responsibility of business and the need for material and moral incentives for the personnel of commercial organizations are considered. Possible directions and social orientation of measures to support employees and their families within the framework of the system of corporate social responsibility of business are presented. The main measures to stimulate the

personnel of commercial organizations in the context of the preservation and development of the family are proposed.

Key words: social aspect of organization management, material and moral incentives and preferences, incentive system and employee support measures, development policy for families with children.

В обеспечении устойчивого функционирования российских компаний в рыночных условиях хозяйствования важная роль принадлежит производственным результатам деятельности персонала. В системе реализуемых коммерческими организациями мер приоритетное значение принадлежит проводимой социальной политике. Целью социальной политики компании является формирование ее кадрового потенциала, соответствующего по своим количественным и качественным характеристикам масштабу и структуре организации. Данная цель находится в контексте государственной социальной политики и увязывается с приоритетами Стратегии национальной безопасности Российской Федерации в отношении сбережения народа и развития человеческого потенциала [1].

В структуре государственной социальной политики видное место принадлежит семейно-демографической политике на макроуровне, понимаемой в виде системы разного рода мер: правовых, экономических, организационных. На уровне организации социальная политика содержит мероприятия, содействующие сглаживанию социальных проблем на микроуровне.

В условиях макроэкономической неустойчивости высший менеджмент коммерческих организаций усиливает социальную направленность своей деятельности и добровольно принимает на себя исполнение весьма непростых решений, которые благоприятствуют в обеспечении бизнесу успешного сотрудничества с клиентами и одновременно повышают уровень благосостояния сотрудников. Данный подход руководителей бизнес-структур успешно корреспондируется с основными положениями неоклассической экономической теории, которые были положены в основу перехода России к рыночным отношениям в 1990-х гг.

Если рассматривать корпоративную социальную ответственность применительно к коммерческой организации (корпорации, компании, фирме), то она предстает как совокупность мероприятий, способствующих преобразованию качественных характеристик среды, не относящейся напрямую к производственной деятельности фирмы, но при этом оказывающей на нее весьма существенное влияние [2]. С позиции общества здесь имеют значение правильно расставленные бизнес-сообществом приоритеты и добровольное следование им всеми участниками общественных отношений.

Корпоративная социальная ответственность на межгосударственном уровне понимается как вклад коммерческой организации в обеспечение устойчивого развития [3]. Строгое следование требованиям действующих нормативных правовых актов позволяет высшему менеджменту коммерческих организаций так выстраивать свою деятельность, чтобы своевременно и в полной мере

исполнять принятые на себя обязательства по целому ряду областей предпринимательской деятельности, которые в конечном итоге сглаживают острые социальные проблемы. Именно поэтому в терминологии менеджмента организации ключевая роль принадлежит понятию корпоративной социальной ответственности.

Исходя из такого понимания корпоративной социальной ответственности, более глубокой проработки требуют меры поддержки семей работников коммерческих компаний и организаций. Важность данного тезиса подтверждается ролью бизнес-структур в повышении благосостояния своих сотрудников, имеющих разные по составу и структуре семьи, что в конечном итоге благотворно влияет на общественные отношения. Для выполнения персоналом организации производственных функций необходимо выстроить эффективную систему мотивации работников к труду. Данная задача корреспондирует с базовыми положениями концепции семейно-демографической политики как важнейшей части государственной социальной политики России [4].

В обеспечении устойчивого функционирования российских компаний в рыночных условиях хозяйствования важная роль принадлежит построению сбалансированной системы оценки результатов производственной деятельности работников, в первую очередь административно-управленческих и маркетинговых служб. В этой связи целью социальной политики компании является формирование ее кадрового потенциала, соответствующего по своим количественным и качественным характеристикам масштабу и структуре организации. Для эффективного выполнения персоналом организации производственных функций необходимо выстроить жизнеспособную систему мотивации сотрудников, учитывающую, с одной стороны, приоритеты деятельности компании, а с другой – позволяющую раскрыть потенциал и разносторонний круг интересов самих работников.

В связи с изменяющимися внутренними и внешними по отношению к деятельности организации условиями требуется систематическое обновление и совершенствование как принципов государственной социальной политики, так и положений корпоративной социальной ответственности бизнеса. В рамках социальной политики государства материальное благополучие различных категорий семей реализуется посредством обеспечения социальных гарантий и поддержания стабильности в обществе. Видная роль в реализации данной цели отводится личной ответственности граждан. Достижение социальной безопасности и благополучия населения страны имеют разные аспекты проявления. По этой причине для сглаживания возникающих разногласий требуются тщательно выверенные подходы, их периодическая корректировка и концентрация внимания на детальном рассмотрении экспертным сообществом наиболее острых проблем.

Государство предоставляет гражданам социальные гарантии, которые основываются на соблюдении минимальных социальных стандартов. По мере укрепления финансовой базы бюджетов бюджетной системы повышается

стабильность функционирования экономики на федеральном и региональном уровнях, ее независимость от конъюнктурных колебаний и фаз экономического цикла. Потребности семей работников организаций расширяются, а в их перечень включается ряд социальных услуг: образовательных, медицинских и др. [5]. Решением задач удовлетворения возрастающих потребностей сотрудников компаний и их семей в рамках системы корпоративной социальной ответственности занимаются специализированные службы корпораций.

Для того, чтобы успешно справиться с возникающими при этом разного рода организационными и экономическими проблемами требуется разработка соответствующих стратегических и программных документов, применение научно обоснованных методов прогнозирования и планирования. Реализация мероприятий в рамках государственной семейно-демографической политики осуществляется на основе финансирования отраслей социальной сферы, требуемые объемы которого закладываются в расходы федерального и региональных бюджетов. Цифровизация финансов повышает прозрачность бюджетного процесса и адресность выделяемых средств. Поддержка семей на уровне организаций производится из специально создаваемых для данных целей финансовых фондов.

Библиографический список

1. О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации : Указ Президента Российской Федерации от 02.07.2021 № 400 Ст. 28-33 «Стратегии национальной безопасности Российской Федерации». // КонсультантПлюс. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_389271/ (дата обращения: 25.04.2023).
2. Концепция КСО. URL: <https://csrjournal.com/koncepciya-korporativnoj-socialnoj-otvetstvennosti> (дата обращения: 08.05.2023).
3. The World Business Council for Sustainable Development URL: <http://www.wbcsd.org/> (дата обращения: 06.05.2023).
4. Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. Утверждена Распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 г. № 1618-р. // КонсультантПлюс URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_167897/1ae3172271088ff17d13f732abf826846524ab91/ (дата обращения: 10.05.2023).
4. Молчанова Н.П. Семейные ценности и их финансовая поддержка // Социальная динамика населения и устойчивое развитие. Сб. тезисов III Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Под общ. ред. А.И. Антонова. М.: МАКС Пресс, 2020. С. 86–88.
5. Молчанова Н.П. К вопросу о социальной справедливости в российской системе здравоохранения // Социальная динамика населения и устойчивое развитие. Сб. тезисов II Всеросс. науч.-практ. конф. с междунар. участием. Под общ. ред. А.И. Антонова. М.: МАКС Пресс, 2019. С. 186–189.

НЕОБХОДИМОСТЬ ДАЛЬНЕЙШЕГО РАЗВИТИЯ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РОССИИ

М. О. Отришко

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
starka13@mail.ru

Аннотация. Тема инклюзивного образования является чрезвычайно актуальной в настоящее время, поскольку это связано с обеспечением равных возможностей для всех людей, в том числе и для детей с особыми потребностями. Инклюзивное образование ставит своей целью создание таких условий, при которых каждый ребенок может получить образование в соответствии со своими возможностями и способностями, а также полноценно участвовать в жизни общества. В современном мире, где ставится вопрос о защите прав детей и преодолении их социальной и культурной изоляции, важность инклюзивного образования трудно переоценить.

Ключевые слова: образование, инклюзивное образование, финансирование образования, эффективное использование финансовых ресурсов.

THE NECESSITY OF FURTHER DEVELOPMENT OF INCLUSIVE EDUCATION IN RUSSIA

M. O. Otrishko

Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
starka13@mail.ru

Abstract. The topic of inclusive education is extremely relevant nowadays, as it is related to providing equal opportunities for all people, including children with special needs. Inclusive education aims to create conditions where every child can receive education according to their abilities and participate fully in society. In the modern world, where the issue of protecting children's rights and overcoming their social and cultural isolation is paramount, the importance of inclusive education cannot be overstated.

Key words: education, inclusive education, education financing, efficient use of financial resources.

Инклюзивное образование — это подход к обучению, который предоставляет равные возможности для обучения и развития каждому ученику, независимо от их индивидуальных особенностей и потребностей. В рамках

инклюзивного образования дети с различными нарушениями здоровья и особенностями развития могут получать образование вместе со своими сверстниками без какой-либо дискриминации.

Основной целью инклюзивного образования является создание равных возможностей для всех детей получить качественное образование, вне зависимости от их социального статуса, национальности, физического и психического состояния.

Первоначально инклюзивное образование было направлено на интеграцию детей с ограниченными возможностями здоровья в общество и образовательные учреждения. Однако сегодня это концепция включает в себя не только детей с инвалидностью, но и детей с другими потребностями, такими как дети из мигрантских семей, малообеспеченных семей, с нарушениями поведения и другие.

В инклюзивном образовании используются различные методы и стратегии, которые помогают ученикам с различными потребностями учиться вместе с другими учениками и достигать успеха. Можно выделить адаптированные учебные материалы, индивидуальную работу с учениками, поддержку специалистов, а также привлечение семей учеников.

Инклюзивное образование имеет множество преимуществ. Во-первых, помогает создать равные возможности для обучения для всех детей, независимо от их индивидуальных потребностей. Во-вторых, помогает развивать уважение к различиям и способствует социальной интеграции детей с различными потребностями. В-третьих, инклюзивное образование способствует более эффективному использованию ресурсов образования, поскольку все ученики получают образование вместе в одной среде.

Согласно данным Всемирной организации здравоохранения, примерно 15% населения мира [1], или почти 1 миллиард человек, живут с каким-то видом инвалидности и в более чем 50% стран мира не обеспечивается доступ к качественному инклюзивному образованию, что может быть вызвано различными причинами, включая недостаточное финансирование, отсутствие соответствующей инфраструктуры и квалифицированных кадров, а также недостаточная осведомленность в области инклюзивного образования. Но несмотря на это, инклюзивное образование продолжает развиваться и получает все большую поддержку во всем мире.

С 2020 года в России началась реформа образования, направленная на развитие инклюзивного образования. В рамках реформы учреждения образования должны обеспечить доступность образования для всех детей, в том числе и детей с ограниченными возможностями. Утвержденные Министерством просвещения России 30.12.2023 г. «Приоритетные направления развития образования обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья до 2030 года» направлены на реализацию федеральных законов Российской Федерации, в том числе Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Федерации», указов Президента Российской Федерации, постановлений Правительства Российской Федерации, а также иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

Определяя особенности инклюзивного образования в России, можно выделить широкое использование индивидуальных образовательных программ, то есть каждый ученик с ограниченными возможностями должен получить индивидуальный подход к обучению, учитывая его специфические потребности, получая специальные условия обучения и адаптированные учебники. Еще одной особенностью развития инклюзивного образования в России является поддержка педагогов. Для этого проводятся обучающие семинары и мастер-классы для педагогов, чтобы они могли лучше понимать и эффективнее работать с детьми с ограниченными возможностями. Кроме того, в России работают региональные центры поддержки инклюзивного образования, которые оказывают помощь педагогам и родителям в обеспечении доступности образования для детей с ограниченными возможностями и устранении барьеров в доступе к образованию.

Финансирование инклюзивного образования имеет свои особенности, поскольку оно должно учитывать специфику обучения детей с особыми образовательными потребностями, а это требует создания дополнительных условий и ресурсов. В России инклюзивное образование финансируется за счет бюджета, в том числе федерального и регионального, а также средств бизнеса и грантовых организаций. Однако, по мнению экспертов, объем выделяемых средств оказывается недостаточным для реализации полноценной инклюзивной системы образования, так как проблема заключается не только в объеме выделяемых средств, но и в эффективности их использования. Нередко средства, выделяемые на инклюзивное образование, используются нецелевым образом, из-за чего не удается достичь должного уровня качества обучения и включения детей с ограниченными возможностями в образовательный процесс.

В рамках федерального бюджета на 2022 год на развитие образования было предусмотрено 669 миллиардов рублей, из которых на финансирование общего и профессионального образования выделено 446 миллиардов рублей, на высшее образование — 134 миллиарда рублей, а на дополнительное образование — 53 миллиарда рублей. Обновлено инфраструктура четверти коррекционных и инклюзивных школ и предполагается, что до 2024 года федеральное финансирование получат еще более 900 таких школ; рассчитывается, что к 2024 году будет введен 1 млн. новых мест [2]. В рамках государственной программы «Развитие образования» на 2021–2030 годы предусмотрено финансирование мероприятий по созданию инклюзивной образовательной среды для детей с ограниченными возможностями здоровья [3]. В России также действует система государственных грантов на развитие инклюзивного образования, которая предоставляет финансовую поддержку для реализации проектов в этой области. Таким образом, финансирование инклюзивного образования в России в 2023 году является приоритетным направлением государственной политики в области образования, что подразумевает увеличение объемов финансирования этой

сферы.

Одной из особенностей финансирования инклюзивного образования является необходимость предоставления дополнительных средств на организацию адаптивной инфраструктуры и оборудования. В школах, которые принимают детей с ограниченными возможностями, необходимы специальные кабинеты, а также оборудование для компьютеров, специальных устройств для аудиовизуальных средств, адаптивных инструментов для занятий физкультурой и многое другое. Также стоит учитывать, что финансирование инклюзивного образования может быть затруднено в регионах с низким уровнем экономического развития и недостаточной финансовой базой. В таких регионах может возникать нехватка финансирования на оборудование, обучение педагогов и создание адаптивной инфраструктуры. Таким образом, финансирование инклюзивного образования в России является актуальной и основной проблемой, требующей дополнительных усилий и средств для создания полноценной и эффективной инклюзивной системы образования.

Однако, несмотря на значительное увеличение финансирования инклюзивного образования в России за последние годы, до сих пор существуют проблемы с его эффективностью и качеством. Так, некоторые из проблем инклюзивного образования в России включают:

- недостаточное финансирование: государство выделяет ограниченные средства на инклюзивное образование, что может привести к ограничениям в обучении для детей с ОВЗ;

- недостаток квалифицированных преподавателей: не все преподаватели имеют подготовку для работы с детьми с ОВЗ, что может приводить к недостатку квалифицированных преподавателей и снижению качества обучения;

- недостаточное количество специально оборудованных учебных классов и помещений, что может ограничивать доступ детей с ОВЗ к образованию;

- социальное и культурное неравенство, так как некоторые семьи могут не понимать важность инклюзивного образования и не получать поддержки в его осуществлении, что может привести к социальному и культурному неравенству;

- отсутствие индивидуального подхода для каждого ребенка с ОВЗ, что может привести к снижению качества обучения и недостаточной подготовке детей к будущей жизни и работе.

В настоящее время часто недостаточно точно проводятся работы по оценке качества инклюзивного образования, что не позволяет определить эффективность затрат на эту сферу, и, кроме того, существует потребность повышения осведомленности общества о проблемах инклюзивного образования и необходимости обеспечения равных возможностей для всех детей. Однако это может быть достигнуто через развитие медиаобразования и создание информационных кампаний о значимости инклюзивного образования.

Для дальнейшего внедрения инклюзивного образования в систему образования нашей страны и обеспечения его качественной реализации, необходимо финансировать следующие направления:

- профессиональная подготовка педагогов и повышение их квалификации

в области инклюзивного образования для возможности учитывать индивидуальные потребности и особенности детей, и тем самым разнообразить методы обучения и подходы;

— выделение дополнительных финансовых ресурсов для приобретения образовательных ресурсов для обучения детей с ограничениями;

— создание возможностей оказания дополнительных услуг и поддержки детям с особыми образовательными потребностями;

— адаптация образовательного процесса к индивидуальным потребностям каждого ребенка, в том числе с возможностью разработки индивидуальной программы обучения, и др.

Важно отметить, что дальнейшее внедрение инклюзивного образования в общую систему обучения является важным шагом в направлении создания справедливого общества, так как способствует развитию понимания между людьми с разными способностями и потребностями. Таким образом, каждый ребенок, в зависимости от его особенностей, может получить качественное образования и должный уровень развития.

Библиографический список

1. Официальный сайт Всемирной организации здравоохранения сфере. URL: <https://www.who.int/ru/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health> (дата обращения: 10.05.2023).

2. Голикова Т. Выступление на заседании Совета по вопросам попечительства в социальной сфере. URL: <http://government.ru/news/42690/> (дата обращения: 10.05.2023).

3. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» : постановление Правительства РФ от 07.10.2021 № 1701. URL: <https://docs.edu.gov.ru/document/f9321ccd1102ec99c8b7020bd2e9761f/download/444> (дата обращения: 10.05.2023).

УДК 331.108

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ГЕЙМИФИКАЦИИ В УСЛОВИЯХ ФОРМИРОВАНИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Н. Э. Пешкова¹, Н. В. Гуменюк¹, К.А. Бармута²

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

nataligumenuk@rambler.ru,

Аннотация. В работе обоснована актуальность применения методов геймификации управления персоналом в условиях цифровой экономики. На основе обобщения и анализа современных достижений в сфере ИТ представлены результаты применения методов геймификации на различных этапах управления персоналом, что при комплексном применении позволит повысить эффективность кадровых процессов и работы предприятия в целом.

Ключевые слова: геймификация, цифровизация, управление персоналом, информационные системы и технологии

APPLICATION OF GAMIFICATION METHODS IN CONDITIONS OF FORMATION OF DIGITAL ECONOMY

N.V. Gumenyuk¹, N.E. Peshkova¹, K.A. Barmuta²

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,
Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
nataligumenuk@rambler.ru

Abstract. The work substantiated the relevance of the use of gamification methods of personnel management in the digital economy. Based on the generalization and analysis of modern achievements in the field of IT, the results of the application of gamification methods at various stages of personnel management are presented, which, with integrated application, will increase the efficiency of personnel processes and the work of the enterprise as a whole.

Key words: gamification, digitalization, personnel management, information systems and technologies

Цифровая революция, охватившая в последние годы многие сферы организации бизнеса, не обошла стороной и управление персоналом, что выразилось как во внедрении новых технологий в менеджмент персонала, так и в изменении соответствующих механизмов и перераспределении функций. Цифровые технологии преобразуют традиционные процессы, структуру и функции HR-отделов, содержание деятельности профильных специалистов и, как следствие, всю цепочку создания ценности на основе человеческого капитала. Из этого следует, что молодые специалисты по сравнению с теми, кто имеет достаточный опыт работы, как правило, быстро овладевают нововведениями в сфере информационных технологий и систем.

В современных условиях одной из прогрессивных тенденций цифровизации в управлении персоналом является геймификация. Методы геймификации дают возможность сотрудникам в свободной форме выполнять свои функции, что позволяет достичь высоких результатов трудовой деятельности. Используя методы геймификации, можно приобщить различные слои персонала к изучению и эффективному использованию ИТ-технологий организации, например, путем

прохождения курсов дистанционного обучения, благодаря которым сотрудники могут повысить квалификацию, освоить полезные материалы в удобное для себя время.

Актуальность затронутых вопросов обуславливает пристальное внимание к ним со стороны ученых и специалистов-практиков. Так, вопросами автоматизации кадрового учета и применения информационных систем и технологий в управлении персоналом занимались такие авторитетные ученые как Винокуров М. А., Гутгарц Р. Д., Пархомов В. А., Слюсаренко И. В., Гутгарц Р. Д., Винтонова Н. И., Кондратьева В. И., Волгина О. А., Пархомова В. А., Кибанов А. В., Лунев Е. А., Кисляк Н. В., Воронина Л. И., Токарева Ю. А., Акулова Д. А., Ивонина Е. О., Алоев Т. Б., Асланова Е. М., Белова И. А. и др. Вопросы использования методов геймификации в условиях цифровизации экономики освещены в работах Вербаха К., Благина И. А., Гарновой Я. Ю., Гильманова И. С., Ермакова Ж. А., Ишбердина М. А., Насырова Э. Ф., Николаева М. А., Карзенкова О. С., Мурадова Н. М., Петрухина А. И., Шестакова Е. В. Однако, при большом многообразии информационных технологий и методов геймификации в данный момент нет единого комплексного подхода к применению их на отечественных предприятиях. Это свидетельствует о необходимости проведения дальнейших исследований в данном направлении.

Цель исследования — обобщение тенденций применения информационных технологий в управлении персоналом и анализ опыта использования методов геймификации в условиях цифровизации.

Инновационные технологии с каждым днем занимают все большее место в работе предприятия. Используя их, появляется возможность значительно упростить многие вещи, меньше тратить времени на рутинную работу, отдав предпочтение интеллектуальной деятельности. В управлении персоналом цифровизация направлена на создание удобной цифровой среды для сотрудников, главной целью которой является сокращение затрат времени и усилий для получения результата. Предпосылками для развития информационных технологий в сфере управления персоналом являются:

- рост конкуренции на рынке труда;
- постоянный рост объемов информации, подлежащих обработке;
- борьба компаний за высококвалифицированных специалистов;
- стремление к максимизации прибыли и сокращению затрат компании на содержание большого штата сотрудников;
- необходимость аккумулирования, систематизации информации о кадрах компании.

Использование современных информационных технологий в управлении персоналом компании дает следующие положительные эффекты:

- сокращение времени принятия решений на всех уровнях управления компанией;
- повышение качества кадровых решений;

- оперативность подготовки отчетов для государственных органов в соответствии с законодательными и нормативными требованиями;
- снижение затрат на управление персоналом;
- повышение производительности труда персонала;
- оптимальное использование профессиональных качеств конкретного сотрудника компании;
- личный учет пенсий сотрудников компании;
- ведение полной индивидуальной истории работы персонала компании;
- подготовка управленческого резерва и продвижение наиболее перспективных сотрудников компании.

Проведенный анализ литературы [1; 2], позволил выявить особенности управления персоналом в условиях цифровизации (рис.).



Особенности управления предприятием в условиях цифровизации

Выделенные особенности и тенденции управления предприятием в условиях цифровой экономики мотивирует руководителя искать принципиально новые методы управления персоналом, которые создадут дополнительные эффективные стимулы для персонала в выполнении их производственных задач. Таким современным трендом стало применение в зарубежных и отечественных компаниях методов геймификации. Опыт применения данных методов говорит об их положительном влиянии на все процессы управления персоналом

В таблице обобщен опыт применения методов геймификации в отечественных и зарубежных компаниях и представлены результаты их использования. Из таблицы видно, что использование информационных технологий, в том числе методов геймификации, позволяет повышать результативность на всех стадиях управления персоналом.

Влияние информационных технологий на изменения кадровой политики

Этап управления персоналом	Используемые ИТ	Методы геймификации		Результаты влияния
		Существующие методы	Мировой опыт	
Подбор кадров	«Работа.ру», «КОРС-КАДРЫ», «Сотрудники предприятия», «Кадры Плюс», «E-Staff»	work4rich, Saatchi&Saatchi, Government Communications Headquarters, Разгадывание шифра, My Marriott Game (пекарня), Hackertrail, Knack, Game Based, Assessments	Phoenix Software (США) – Квест-комната; Technisch Nederland (США) – Мобильная комната Талантов [3] Marriott International (США) – Игра My Marriott Hotel [4] ОАО «РЖД» – Детский кружок «Юный железнодорожник» [5] Биржа труда – «Выбери место для работы» [6] «Leroo Merlin» (Франция) – «Можем ли ты быть менеджером?» [7] Squadville (международная) – Игра «Остров», Ketchum (США) – Оплачиваемая двухнедельная стажировка в виде игры [8] «Билайн» – «Тайны корпорации за 365 дней» [9]	Подбор персонала по необходимым критериям
Анализ резюме				Оперативность и оптимизация принятия решения
Собеседование				Повышение профессиональных знаний, обучение
Адаптация	Корпоративные порталы, порталы для обучения	Разгадывание шифра, «Карта новичка», TalentTech, Чат-бот Laba	Яндексе (США), Deloitte (Великобритания) – REMAR Group Квест [7]	Здоровая конкуренция в коллективе
Мотивация	«Smart Export»	Hoopla, Bunchball Nitro, «Поучительный обед»	DHL (Германия) – Внутренняя соц. сеть DHLWOOD, Wheely (международная) – «Фотострана», АО «Альфа-Банк» – Искусственная валюта [8]	Вовлеченность и сплоченность персонала
Обучение и переобучение кадров	Компьютерные конференции и форумы, учебные курсы, интерактивное тестирование	EdApp, Kahoot, Central, Archy Learning, Gametize, Raptivity, ProProfs, GoSkills, Hurix, Digital, Bunchball Nitro	Walmart (США) – Игра-тренажер [9] «iSpring» – Редактор «iSpring Suite», Proprex – «Миссия: комфорт» [6] «Yota» – Игра «Star Wars от Yota» [8]	Повышение качества работоспособности
Аттестация и продвижение по служебной лестнице		Разгадывание шифра, Квест-комната, Строим башню, «Поучительный обед»	ГК «Гросснаб» – «Марио» [3]	Повышение объективности по вопросам изменения социального статуса работника
Климат в коллективе	Интерактивное тестирование	Строим башню, «Поучительный обед»	ГК «Гросснаб» – «Марио» [3]	Эффективность и заинтересованность в работе

Таким образом, в статье актуализирован вопрос применения информационных технологий в управлении персоналом и проведен анализ опыта использования методов геймификации с целью повышения эффективности управления в условиях цифровизации экономики. Как показывает мировой опыт, информационные технологии и методы геймификации повышают эффективность труда работников организации,

способствуют сплочению коллектива, побуждают их к достижению лучших результатов в производственной деятельности, что ведет к увеличению прибыли компании и повышению ее конкурентоспособности.

Библиографический список

1. Паспорт национальной программы «Цифровая экономика Российской Федерации». URL: <http://static.government.ru/media/files/urKHm0gTPPnzJlaKw3M5cNLo6gczMkPF.pdf> (дата обращения: 22.05.2023).
2. Программа развития цифровой экономики в Российской Федерации до 2035 года. URL: <http://spkurdyumov.ru/uploads/2017/05/strategy.pdf> (дата обращения: 22.05.2023).
3. Директор по персоналу (практический журнал по управлению человеческими ресурсами): 7 действенных методов геймификации для решения HR-задач. URL: <https://www.hr-director.ru/article/67405-blog-hr-7-deystvennyh-primerov-geymifikatsii-dlya-resheniya-hr-zadach-19-m6> (дата обращения: 10.01.2023).
4. HR-Portal: 9 примеров геймификации в HR. URL: <https://hr-portal.ru/article/9-primerov-geymifikacii-v-hr> (дата обращения: 10.05.2023).
5. Официальный портал ОАО «РЖД»: информация для пользователей и пассажиров РЖД. URL: <https://касса-жд.рф> (дата обращения: 10.05.2023).
6. Громова Н. В. Геймификация как инструмент обеспечения конкурентоспособности современных компаний // Современная конкуренция. 2018. № 2. С. 18–29.
7. Про бизнес: Как Amazon, Яндекс, Google и другие используют игры для поиска и мотивации сотрудников. URL: <https://probusiness.io/management/6368-kak-amazon-yandeks-google-i-drugie-ispolzuyut-igry-dlya-poiska-i-motivacii-sotrudnikov.html> (дата обращения: 10.05.2023).
8. Зикерманн Г., Линдер Д. Геймификация в бизнесе: как пробиться сквозь шум и завладеть вниманием сотрудников и клиентов. М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. 251 с.
9. Университет Синергия: Геймификация в управлении персоналом: примеры внедрения. URL: https://synergy.ru/akademiya/management/gejmifikacziya_v_upravlenii_personalom (дата обращения: 10.05.2023).

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ КЛЮЧЕВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ

Е.А. Пиндюрина, Т.Н. Тухканен
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ttn152@gmail.com

Аннотация. Рассматривается основной элемент системы мотивации персонала торговых организаций — материальное стимулирование, составляющими которого является заработная плата и премии. Предлагается механизм оплаты труда с использованием ключевых показателей эффективности для менеджера по продажам.

Ключевые слова: должностные оклады, процент от продаж, модель, принципы, менеджер по продажам.

MOTIVATION OF STAFF OF TRADE ORGANIZATIONS USING KEY PERFORMANCE INDICATORS

E.A. Pindyurina, T. N. Tukhkanen
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ttn152@gmail.com

Abstract. The main element of the personnel motivation system of trade organizations is considered – material incentives, the components of which are wages and bonuses. A mechanism of remuneration using key performance indicators for a sales manager is proposed.

Key words: job salaries, percentage of sales, model, principles, sales manager.

Актуальность темы исследования. В условиях современной экономики с присущим ей цифровым характером все чаще появляются новые способы материального стимулирования труда, в частности, оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности (КПЭ).

Цель исследования заключается в разработке методического подхода к определению заработной платы персонала торгового предприятия на основе КПЭ.

Важнейшим элементом системы мотивации персонала торговых организаций является материальное стимулирование, основными составляющими которой является заработная плата и премии. Как показало аналитическое исследование, в большинстве организаций торговли в настоящее

время используются такие системы оплаты труда, как должностные оклады и процент от продаж.

Широкое использование должностных окладов руководителями торговых организаций объясняется тем, что расходы на оплату труда персонала в этом случае становятся постоянной величиной, следовательно, при дальнейшем развитии бизнеса фонд оплаты труда будет составлять меньший процент от объема продаж, что имеет вполне очевидные экономические выгоды — увеличение выручки от прибыли от продажи товаров без дополнительных расходов на заработную плату. При таком подходе работник будет стараться работать так, чтобы не попасть под увольнение, и выполнять свою работу на минимально допустимом уровне. Применение системы должностных окладов оправданно лишь в том случае, когда товар является настолько популярным и раскрученным, что покупатели находят его самостоятельно и покупают. Торговый персонал в этом случае нужен лишь только для того, чтобы подтвердить наличие товара и оформить покупку. Это означает, что товар либо является дефицитным, либо есть в наличии только в данной торговой организации. Такое положение дел в торговле, где имеет место высокий уровень конкурентной борьбы, может быть только теоретическим не имеющим связи с реальной практикой.

Более адекватной является модель оплаты труда персонала торговых организаций «должностной оклад плюс процент от объема продаж». Это означает, что значительная часть заработной платы работника формируется в зависимости от фактических результатов его работы, кроме фиксированного оклада работник получает определенный, заранее установленный процент от личного объема продаж.

Сумма заработной платы, состоящая из оклада и процентов от выручки торговой организации, должна соответствовать среднерыночным показателям в том или ином регионе, а фиксированная часть не должна быть меньше прожиточного минимума.

Величина прожиточного минимума в Ростовской области на 2023 год составляет [1]:

- в расчете на душу населения — 13513 руб.;
- для трудоспособного населения — 14729 руб.;
- пенсионеров — 11621руб.;
- детей — 13729 руб.

При формировании соотношения между постоянной и переменной частью заработной платы наибольшая часть должна приходиться на переменную часть, зависящую от результатов труда работника. Процентный доход является тем инструментом, который заставляет персонал торговой организации добиваться наибольших результатов в своей работе. Однако, использование процента только от личных продаж недостаточно, более обоснованным является подход, когда устанавливается процент от общих коллективных продаж, что позволяет получить синергетический эффект.

Премии работникам предприятий малого бизнеса устанавливаются, в большинстве случаев, руководителем предприятия субъективно, без использования четких критериев премирования и периодичности выплаты премий. Нематериальное стимулирование в торговых предприятиях практически не применяется, за исключением материальной помощи, выплачиваемой в особых случаях по заявлению работника предприятия (смерть родственника, юбилейные даты, неудовлетворительное материальное положение и другие обстоятельства). Поэтому возникает необходимость разработки и использования в торговых организациях новых, более эффективных систем оплаты труда. Наиболее перспективной в данном случае, является оплата труда по КРІ, которая пока еще не нашла должного распространения на предприятиях торговли. [2]

КРІ (Key performance indicator) переводится с английского как «ключевые показатели эффективности» — КПЭ. КПЭ каждого работника характеризует эффективность выполнения им его конкурентной работы и в финансовом отношении находит отражение в его заработной плате [3]. Стандартную формулу расчета заработной платы работника с использованием КПЭ можно представить, как сумму фиксированной и переменной частей, представленных на рис. 1.



Рис.1. Состав заработной платы с использованием КПЭ

Переменная часть заработной платы, формируемая в зависимости от КПЭ – ЗПКПЭ рассчитывается следующим образом:

$$ЗП_{КПЭ} = ЗП_{фикс.} \times I_{КПЭ}, \quad (1)$$

где $ЗП_{фикс.}$ — фиксированная часть заработной платы, тыс. руб.;

$I_{КПЭ}$ — индекс КПЭ

Для каждого работника устанавливается определенное количество показателей, для которых будет определяться КПЭ. При этом устанавливается доля каждого показателя таким образом, чтобы их сумма равнялась единице.

Индекс КПЭ для каждого показателя определяется по формуле:

$$I_{КПЭ} = Y_{КПЭ} \times P_{факт} / P_{пл} \quad (2)$$

где $Y_{КПЭ}$ — удельный вес $КПЭ$ определенного показателя в долях, тыс. руб.;

$P_{факт}$ — фактическое значение показателя;

$P_{пл}$ — плановое значение показателя

Дальнейшее развитие механизма использования $КПЭ$ для расчета заработной платы связано с установлением состава показателей для каждого работника с учетом специфики его работы. При этом должны соблюдаться следующие принципы (рис. 2).

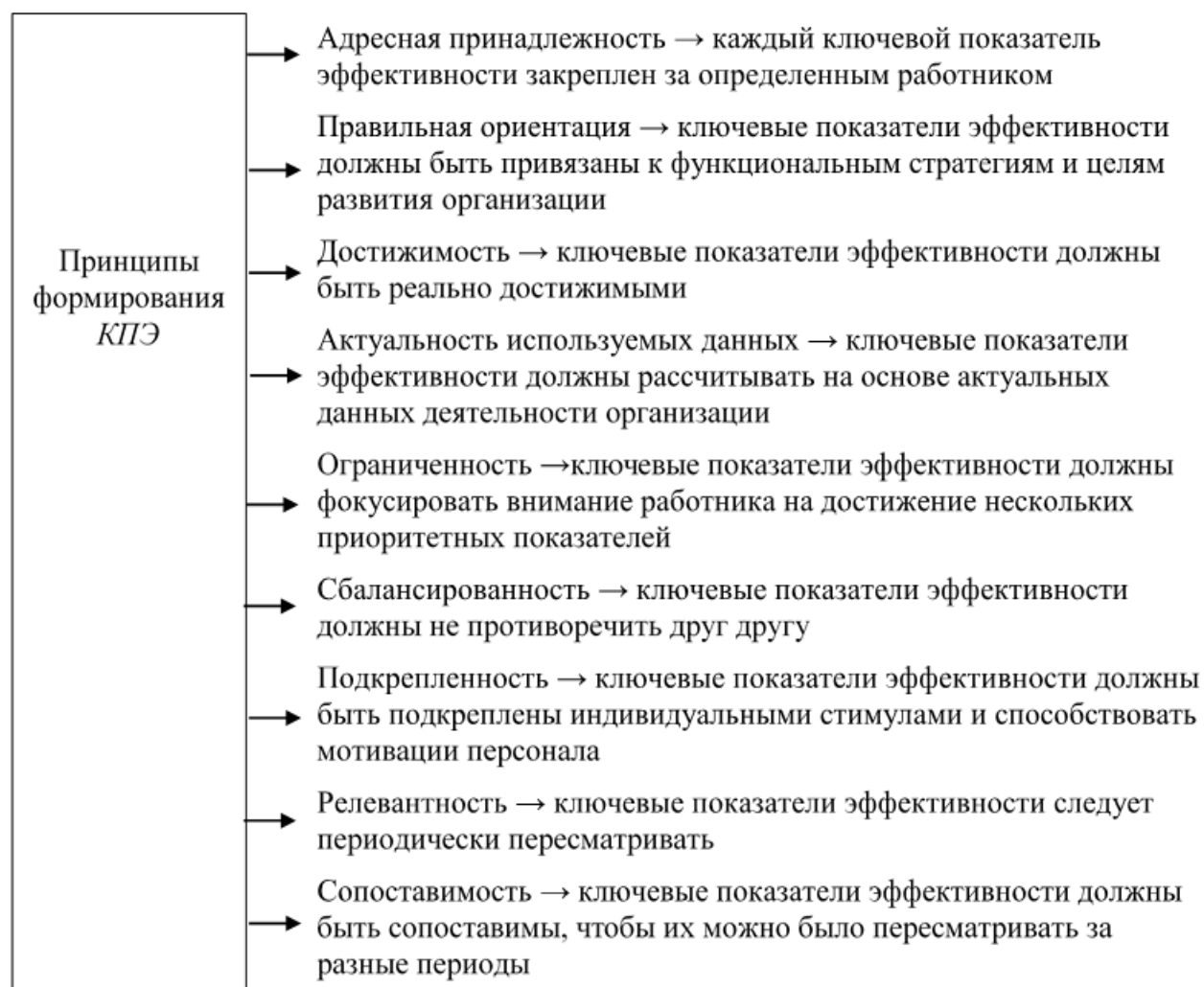


Рис.2. Принципы формирования ключевых показателей эффективности

Для каждого работника рассчитывался $КПЭ$ и с помощью экспертов устанавливается его значение в баллах. Рассмотрим этот механизм на примере самых распространенных в торговой деятельности таких должностей, как менеджеров по продажам (таблица 1).

Таблица 1

Рекомендуемая балльная оценка значений КПЭ менеджеров по продажам

Ключевые показатели эффективности	Значение ключевых показателей эффективности	Значение ключевых показателей эффективности, в баллах	Удельный вес ключевых показателей эффективности, в долях
Выполнение личного плана по объему продаж, %	50% и менее	0	0,5
	свыше 50% до 90%	0,5	
	свыше 90% до 100%	1,0	
	свыше 100% до 120%	1,1	
	свыше 120% и более	1,5	
Выполнение плана по конверсии клиентов	10% и менее	0	0,15
	от 10% до 20%	0	
	свыше 20% до 30%	0,5	
	свыше 30% до 50%	0,8	
	свыше 50% и более	1,0	
Выполнение плана по количеству результативных контактов	от 20% до 30%	0,3	0,1
	свыше 30% до 50%	0,5	
	свыше 50% и более	1,0	
Темп роста средней стоимости чека (для физических лиц) и средней суммы сделки для юридических лиц	от 5% до 10%	0,3	0,25
	свыше 10% до 15%	0,5	
	свыше 15% и более	1,0	

Рассмотрим на конкретном примере расчет заработной платы менеджера по продажам на основе использования КПЭ (таблица 2).

Таблица 2

Пример расчета месячной заработной платы менеджера по продажам с использованием КПЭ

Наименование ключевого показателя эффективности	Значение КПЭ, %	Значение ИПЭ в баллах
Выполнение плана по объему продаж	115	1,1
Выполнение плана по конверсии клиентов	35	0,8
Выполнение плана по количеству результативных контактов	58	1,0
Темп роста средней стоимости чека для физических лиц	8	0,3
Темп роста средней суммы сделки для юридических лиц	12	0,5

Цифры для расчета приняты условные. Но такой вариант является вполне приемлемым для характеристики механизма расчета менеджера по продажам в зависимости от КПЭ. В соответствии с предлагаемым подходом месячную заработную плату менеджера по продажам с учетом КПЭ – ЗПКПЭ определим по формуле:

$$ЗП_{КПЭ} = ЗП_{мин} + ЗП_{мин} \times (КПЭ_1 \times U_1 + КПЭ_2 \times U_2 + КПЭ_3 \times U_3 + КПЭ_4 \times U_4 + КПЭ_5 \times U_5),$$

где $ЗП_{мин}$ – постоянная часть заработной платы (прожиточный минимум), тыс.руб;

$КПЭ_1$ – значение в баллах ключевого показателя эффективности- выполнение плана по объему продаж;

$КПЭ_2$ – значение в баллах ключевого показателя эффективности- выполнение плана по конверсии клиентов;

$КПЭ_3$ – значение в баллах ключевого показателя эффективности- выполнение плана по количеству результативных контактов;

$КПЭ_4$ – значение в баллах ключевого показателя эффективности- темп роста средней стоимости чека для физических лиц;

$КПЭ_5$ – значение в баллах ключевого показателя эффективности- темп роста средней суммы сделки для юридических лиц;

U_1, U_1, U_1, U_1, U_1 – удельные веса в долях ключевых показателей эффективности.

$$ЗП_{КПЭ} = 14,729 + 14,729 \times (1,1 \times 0,5 + 0,8 \times 0,15 + 1,0 \times 0,1 + 0,3 \times 0,125 + 0,5 \times 0,125) = 26,202 \text{ тыс.руб.}$$

Таким образом, заработная плата менеджера по продажам на основе использования $КПЭ$ составляет 26,202 тыс. руб. Преимущество такого подхода состоит в том, что, увеличивая значения $КПЭ$ за счет активизации своей трудовой деятельности работник будет увеличивать и общую сумму своей заработной платы. В ситуации, когда используется только должностной оклад или только процент от продаж работник теряет стимул к повышению эффективности своей деятельности [4]. Как видно из содержания предлагаемого методического подхода к определению заработной платы персонала на основе $КПЭ$, экономическая деятельность на предприятии должна быть усовершенствована в части установления плановых значений $КПЭ$.

Библиографический список

1 Прожиточный минимум. URL: <https://www.donland.ru/documents/13536/> (дата обращения 05.05.2023).

2. Аракелова А.А., Тухканен Т.Н. Особенности формирования сбалансированной системы показателей в торговых предприятиях // Экономика и управление: актуальные вопросы, достижения и инновации: сб. ст. по материалам междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (Ростов-на-Дону, 14 ноября 2019 г.) / Под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2020. С. 22–27.

3. Главатский О.В. Роль ключевых показателей эффективности в системе стимулирования труда // Вестник Удмуртского университета. 2021. Т. 31. Вып. 3. С. 357–363.

4. Машура Л.Г. Методы оценки эффективности управления персоналом в розничной торговле // Научный журнал НИУИТМО. Серия Экономика и экологический менеджмент. 2020. № 1. С. 132–140.

РОЛЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ В ИТ-СФЕРЕ

В. А. Плеханов, Н. С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. Статья посвящена альтернативам для управления персоналом в ИТ-сфере и их роли. В работе раскрывается облачное решение для управления персоналом для предприятий любого размера на основе облака. Определяется необходимость снижения административной нагрузки, управление учетными записями, начисление заработной платы, управление льготами и обучением персонала. Всё это обусловлено актуальностью данного исследования с экономической стороны.

Ключевые слова: управление, облачное решение, ИТ-сфера.

THE ROLE OF SOFTWARE IN PERSONNEL MANAGEMENT IN THE IT FIELD

V. A. Plekhanov, N. S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. The article is devoted to alternatives for personnel management in the IT sphere. The paper reveals a cloud-based HR management solution for enterprises of any size based on the cloud. The need to reduce the administrative burden, account management, payroll, benefits management and staff training is determined. All this is due to the relevance of this study from the economic side.

Key words: management, cloud solution, IT sphere.

Цель представленного исследования состоит в анализе возможных альтернатив управления персоналом в ИТ-сфере. Для достижения данной цели в рамках исследования будут решены следующие задачи:

- определение альтернатив управления персоналом в ИТ-сфере;
- выявление достоинств и недостатков данных альтернатив;
- анализ функций программных инструментов.

Стратегическое требование сохранения и развития квалификационного потенциала у каждого из сотрудников предприятия должно преобразоваться в форму соответствующих программ обучения персонала. При этом естественно ориентироваться на планируемые предприятием инновационные проекты

и использовать программы обучения персонала для их освоения. Наряду с программами повышения квалификации общего характера, которые работники могут посещать добровольно, требуются также специальные программы планового обучения для освоения определенных информационных технологий (ИТ) и применения методов обработки информации в прикладных областях, для конкретного применения информационной системы (ИС), предназначенных для определенных групп работников в обязательном порядке. Рассмотрим определённые альтернативы для управления персоналом в ИТ-сфере [1; 2], которые могут быть включены в специальные программы планового обучения.

1. Netchex. Netchex — это облачное решение для управления персоналом для предприятий любого размера. Это позволяет пользователям автоматизировать несколько функций управления персоналом, включая управление записями сотрудников, подбор персонала, начисление заработной платы, льготы и соблюдение налогового законодательства. Функция управления заработной платой Netchex предлагает гибкие варианты оплаты — прямые депозиты, стандартные текущие чеки и платежные карты для предприятий, чтобы платить своим сотрудникам. Его функция управления льготами позволяет пользователям отправлять автоматически заполненные и подписанные электронным способом документы поставщикам льгот, тем самым устраняя любую бумажную волокиту, связанную с процессом. Программное обеспечение также предлагает портал самообслуживания, который сотрудники могут использовать для доступа к информации о льготах. Этот портал также снижает административную нагрузку, отвечая на распространенные запросы сотрудников.

Проанализировав отзывы пользователей от Netchex, чтобы понять, что нравится покупателям, и определить области, которые, по их мнению, нуждаются в улучшении, мы нашли:

1) достоинства, которые выделили пользователи Netchex:

- модуль расчета заработной платы является всеобъемлющим и помогает обрабатывать различные компоненты расчета заработной платы сотрудников;
- характеристики продукта могут быть настроены в соответствии с требованиями бизнеса;

2) недостатки Netchex (что хотели бы видеть пользователи):

- сложность настройки отчетов;
- сложная настройка и внедрение.

2. Раусог. Раусог — это облачное решение для управления персоналом для малого и среднего бизнеса. Это помогает управлять функциями HR, такими как подбор персонала, адаптация, управление льготами, управление обучением, начисление заработной платы, отслеживание времени и посещаемости и отчетность. Система отслеживания кандидатов Раусог (ATS) помогает персоналу отдела кадров создавать страницы карьеры, размещать вакансии на досках объявлений о вакансиях, собирать и записывать данные о кандидатах, анализировать резюме и общаться с кандидатами по электронной почте и текстовыми сообщениями. Пользователи также могут управлять заявками

кандидатов, полученными от кадровых агентств, и рекомендациями сотрудников. Продукт включает в себя систему управления обучением, которая позволяет пользователям разрабатывать и публиковать курсы повышения квалификации сотрудников.

Проанализировав отзывы пользователей от Раусог, чтобы понять, что нравится покупателям, и определить области, которые, по их мнению, нуждаются в улучшении, мы нашли:

1) достоинства, которые выделили пользователи Раусог:

- решение имеет короткую кривую обучения;
- его функциональность управления заработной платой проста в использовании;

2) что хотели бы видеть пользователи Раусог (недостатки):

- более отзывчивая команда поддержки клиентов;
- более интуитивно понятное и удобное для пользователя мобильное приложение.

3. Zenefits. Zenefits — это программный инструмент для управления персоналом на основе облака для предприятий всех размеров. Это помогает управлять учетными записями сотрудников, начислением заработной платы, пособиями и отслеживанием времени и посещаемости, среди прочих функций. Zenefits предлагает справочник сотрудников, в котором сотрудники отдела кадров могут создавать профили сотрудников для хранения личной информации и сведений о занятости. Пользователи также могут создать организационную схему, чтобы распределить сотрудников на основе назначения работы / функции. Функциональность управления преимуществами продукта помогает администрировать такие льготы, как медицинское страхование, 401k и страхование жизни и инвалидности. Как только отдел кадров компании завершает разработку планов льгот, они автоматически отражаются в информации о заработной плате сотрудников.

Проанализировали отзывы пользователей из Zenefits, чтобы понять, что нравится покупателям, и определить области, которые, по их мнению, нуждаются в улучшении, мы нашли:

1) достоинства, которые выделили пользователи Zenefits:

- адаптация сотрудников происходит быстро и просто;
- консультанты по льготам отзывчивы и помогают внедрять программы льгот;

2) что хотели бы видеть пользователи (недостатки):

- некоторые пользователи считают, что организационная схема и функции геозоны могут быть улучшены для мобильного приложения.
- более быстрая поддержка клиентов по техническим вопросам.

Рассмотрев значение каждого инструмента в системе управления персоналом, можно сделать вывод, что на сегодняшний день информационные технологии играют важную роль в системе управления персоналом и позволяют оптимизировать и ускорить процесс трудовой деятельности служб по работе с кадрами практически на каждом этапе работы. Поэтому современным

организациям требуются не только высококвалифицированные работники, способные работать с информационными технологиями, и сотрудники, которые умеют сформулировать потребность организации в информационных технологиях, но и использование самих инструментов

Библиографический список

1. Управление персоналом в сфере информатизации. URL: <https://studizba.com/lectures/menedzhment-i-marketing/informacionnyy-menedzhment/13648-upravlenie-personalom-v-sfere-informatizacii.html> (дата обращения: 14.05.2023).
2. Необходимость оценки стоимости предприятия в современном бизнесе. URL: <https://www.softwareadvice.com/resources/namely-alternatives/> (дата обращения: 19.04.2023).

УДК 338.1

ИННОВАЦИИ В КОРПОРАТИВНОМ ОБУЧЕНИИ

А.С. Погорелова, И.О. Богданова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
pogorelova.alina@list.ru

Аннотация. В статье рассматриваются инновации в сфере обучения персонала. Изучены способы использования виртуальной и дополненной реальности в корпоративном обучении. Осуществлен обзор технологий виртуальной и дополненной реальности. Изучена практика использования геймификации в корпоративном обучении. Рассмотрены случаи использования искусственного интеллекта в корпоративном обучении. Приведены примеры использования мобильного обучения в корпоративном обучении. Представлен обзор результатов использования инновационных подходов в корпоративном обучении и возможных направлений дальнейших исследований.

Ключевые слова: обучение персонала, корпоративное обучение, инновации, искусственный интеллект, виртуальная и дополненная реальность, геймификация, мобильное обучение.

INNOVATIONS IN CORPORATE TRAINING

A.S. Pogorelova, I.O. Bogdanova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
pogorelova.alina@list.ru

Abstract. The article discusses innovations in the field of personnel training. The methods of using virtual and augmented reality in corporate training have been studied. A review of virtual and augmented reality technologies has been carried out. The practice of using gamification in corporate training has been studied. The cases of using artificial intelligence in corporate training are considered. Examples of the use of mobile learning in corporate training are given. An overview of the results of using innovative approaches in corporate training and possible directions for further research is presented.

Key words: personnel training, corporate training, innovation, artificial intelligence, virtual and augmented reality, gamification, mobile training.

Корпоративное обучение — это очень широкая тема, которая охватывает множество аспектов и подходов. Инновации в корпоративном обучении могут помочь повысить эффективность обучения и улучшить результаты бизнеса [1]. Некоторые из инноваций включают в себя:

- использование инновационных технологий в обучении: использование онлайн-курсов, виртуальной реальности, мобильных приложений и других технологий помогает сделать обучение интерактивным и более увлекательным для сотрудников;

- персонализированное обучение: каждый сотрудник имеет свои сильные и слабые стороны, и персонализированное обучение может помочь улучшить эффективность обучения. Это может быть достигнуто путем адаптации курсов к уровню знаний и навыков каждого сотрудника;

- обучение на рабочем месте: иногда наилучшим способом обучения является его внедрение в рабочую среду. Оно может включать в себя занятия на рабочем месте, когда сотрудники могут обучаться во время работы, используя новые знания и навыки непосредственно на практике [2];

- микрообучение: короткие, легкоусваиваемые уроки, которые можно получить в любое время и в любом месте. Микрообучение может быть полезным для повышения эффективности обучения и помочь сотрудникам получить новые знания и навыки в течение рабочего дня;

- социальное обучение. Это процесс обучения, основанный на взаимодействии и обмене опытом между сотрудниками. Реализуется путем создания сети внутри компании, где сотрудники могут обмениваться знаниями и опытом.

Все эти инновации могут помочь повысить эффективность корпоративного обучения и улучшить результаты бизнеса. Однако важно учитывать, что каждая организация уникальна и может требовать индивидуального подхода к обучению. Рассмотрим некоторые из них.

Использование виртуальной и дополненной реальности в корпоративном обучении.

Использование виртуальной и дополненной реальности (VR/AR) в корпоративном обучении может быть очень эффективным, так как эти технологии позволяют создавать более реалистичные и интерактивные сценарии

обучения. Некоторые из преимуществ использования VR/AR в корпоративном обучении включают в себя:

1. Более эффективное обучение: VR/AR позволяет создать сценарии, которые возможно трудно или опасно повторить в реальной жизни, что делает обучение более эффективным. Например, сотрудники могут обучаться различным ситуациям, таким как пожар, авария или другие опасности на рабочем месте, в безопасной виртуальной среде.

2. Улучшение реакции на стресс: VR/AR могут помочь сотрудникам улучшить свою реакцию на стрессовые ситуации, так как появляется возможность в ходе обучения подвергаться различным сценариям, сопряженным с стрессовыми ситуациями и отрабатывать действия обучаемого.

3. Развитие коммуникативных навыков: VR/AR могут помочь сотрудникам развить коммуникативные навыки, так как позволяют учиться взаимодействовать с людьми в различных сценариях.

4. Большая вовлеченность: VR/AR могут помочь сотрудникам лучше понимать материал, так как повышают степень вовлеченности в обучение. Например, обучение на рабочем месте с помощью VR/AR может быть интерактивным и более реалистичным.

5. Сокращение затрат: VR/AR могут помочь сократить затраты на обучение, так как они позволяют заменить традиционное обучение в классе или на рабочем месте. Сотрудники могут обучаться виртуально и не нуждаются в дополнительных расходах на транспорт, проживание и т.д.

Однако важно отметить, что использование VR/AR в корпоративном обучении может быть дорогостоящим и требует определенных навыков и ресурсов для разработки и поддержки. Кроме того, не все виды обучения могут быть заменены VR/AR, и иногда традиционные методы обучения могут быть более эффективными.

Геймификация в корпоративном обучении.

Геймификация – это процесс применения игровых элементов и механик в неигровых контекстах, таких как корпоративное обучение [3]. Использование геймификации в корпоративном обучении формирует предпосылки для повышения мотивации и увлеченность сотрудников, что в свою очередь может улучшить результаты обучения и бизнеса. Некоторые примеры геймификации включают в себя:

1. Баллы и достижения: сотрудники могут получать баллы и достижения за выполнение определенных задач или прохождение определенных этапов обучения. Это способствует росту мотивации сотрудников.

2. Рейтинги и лидерство: сотрудники могут соревноваться между собой за звание лидера в обучении, что так же может помочь повысить мотивацию и увлеченность.

3. Игровые сюжеты и персонажи: использование игровых сюжетов и персонажей в обучении может помочь сделать обучение более интересным и увлекательным для сотрудников.

4. Квесты и миссии: сотрудники могут выполнять квесты и миссии, которые помогают им получать новые знания и навыки в рамках обучения.

5. Виртуальные и дополненные реальности: использование виртуальных и дополненных реальностей в обучении может помочь сотрудникам получать новые знания и навыки в интерактивной и более увлекательной форме.

Применение геймификации в корпоративном обучении способствует росту мотивации и увлеченности сотрудников, что в свою очередь может улучшить результаты обучения и бизнеса. Однако каждая организация уникальна и может требовать индивидуального подхода к геймификации обучения.

Использование искусственного интеллекта в корпоративном обучении.

Использование искусственного интеллекта (ИИ) в корпоративном обучении может значительно повысить эффективность и качество обучения. Например, ИИ может использоваться для персонализации обучения, анализа данных обучения и предоставления обратной связи сотрудникам [4]. Одним из примеров использования ИИ в корпоративном обучении является система адаптивного обучения, которая использует аналитические данные для предоставления персонализированных учебных материалов и заданий каждому сотруднику в зависимости от его уровня знаний и навыков. ИИ также может использоваться для анализа данных обучения, чтобы определить, какие методы обучения наиболее эффективны для конкретных сотрудников или групп сотрудников. Это может помочь компаниям оптимизировать свои программы обучения и достичь лучших результатов. Кроме того, ИИ может использоваться для предоставления обратной связи сотрудникам, например, через автоматические системы проверки заданий или симуляционные игры, которые могут помочь сотрудникам отточить свои навыки и получить незамедлительную обратную связь.

Однако использование ИИ в обучении также может вызвать определенные этические вопросы, такие как приватность данных и беспристрастность алгоритмов. Поэтому важно тщательно продумать и реализовать системы обучения, которые используют ИИ, чтобы обеспечить безопасность и справедливость для всех сотрудников.

Мобильное обучение.

Мобильное обучение персонала — это подход к обучению, при котором используют мобильные устройства, такие как смартфоны и планшеты, для предоставления обучающих материалов и заданий. Этот способ обучения позволяет сотрудникам получать доступ к обучению в любом месте и в любое время, что особенно удобно для тех, кто работает на удаленных рабочих местах или часто находится в командировках [4]. Мобильное обучение персонала может принимать различные формы, например, это может быть мобильное приложение, которое сотрудники могут скачать на свои устройства, чтобы получить доступ к обучающим материалам, или это может быть специально разработанный сайт, который можно просматривать на мобильном устройстве.

Преимущества мобильного обучения персонала включают в себя удобство и доступность, а также возможность персонализированного обучения. Кроме того, мобильное обучение может быть интерактивным и более захватывающим

благодаря использованию мультимедийных элементов, таких как видео и аудиофайлы, а также использованию геймификации. Однако, необходимо учитывать, что мобильное обучение может быть неэффективным, если материалы не адаптированы для мобильного формата и не соответствуют потребностям сотрудников. Кроме того, необходимо обеспечить безопасность и конфиденциальность данных, особенно при обучении с использованием мобильных устройств.

По результатам проведенного анализа можно сделать следующие выводы.

Инновации в обучении персонала играют важную роль в повышении эффективности обучения, а также в улучшении результатов бизнеса.

Во-первых, инновации в обучении персонала могут помочь компаниям адаптироваться к быстро меняющейся среде и эффективно использовать новые технологии и методы работы. Например, использование мобильных устройств и онлайн-платформ для обучения может помочь компаниям обеспечить доступность и гибкость обучения, что особенно важно для сотрудников, работающих на удаленных рабочих местах или находящихся в командировках.

Во-вторых, инновации в обучении персонала могут помочь улучшить качество обучения и повысить уровень знаний и навыков сотрудников. Например, персонализированные подходы к обучению и использование технологий виртуальной и дополненной реальности могут помочь сотрудникам лучше понимать и запоминать материалы обучения.

В-третьих, инновации в обучении персонала могут помочь компаниям улучшить результаты бизнеса, так как обученные сотрудники могут лучше выполнять свои задачи и улучшать качество продукции или услуг.

Наконец, инновации в обучении персонала могут помочь компаниям привлекать и удерживать талантливых сотрудников, так как они могут предоставить сотрудникам возможности для профессионального и личного роста.

В целом инновации в обучении персонала имеют важное значение для компаний, которые хотят оставаться конкурентоспособными и успешными в быстро меняющейся среде.

Библиографический список

1. Додохян Т.М. Анализ передового опыта организации обучения персонала промышленных предприятий как инструмента повышения их инновационной активности // Организатор производства. 2021. Т. 29. № 4. С. 59–67.
2. Иванченко Л.С. Инновационные методы обучения персонала // Телескоп. 2021. №1. С. 160–164.
3. Булатова Г. А. Стратегические аспекты управления развитием персонала организации // Экономика. Профессия. Бизнес. 2016. № 1. С. 65–68.
4. Платонов А.А., Сабиров Д.М. Инновационные методы обучения персонала: зарубежный и отечественный опыт // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2020. № 11–2. С. 201–204.

ВНЕДРЕНИЕ ПРОЦЕССНОГО ПОДХОДА: КТО В ОТВЕТЕ?

А.А. Попов, О.В. Дымченко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Аннотация. Обоснована необходимость формирования центра компетенций по управлению бизнес-процессами. Рассмотрена сущность и функции процессного офиса. Дана сравнительная характеристика моделей функционирования процессного офиса. Определена ролевая структура процессного офиса и его место в управленческой иерархии.

Ключевые слова: центр компетенций BPM, процессный офис, модели функционирования процессного офиса, ролевая структура процессного офиса.

IMPLEMENTATION OF THE PROCESS APPROACH: WHO IS RESPONSIBLE?

A.A. Popov, O.V. Dymchenko
Don State Technical University
Rostov-on-Don, Russian Federation
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Abstract. The necessity of forming a competence center for business process management is substantiated. The essence and functions of the process office are considered. The comparative characteristic of models of functioning of process office is given. The role structure of the process office and its place in the management hierarchy are determined.

Key words: BPM competence center, process office, process office functioning models, process office role structure.

Стремительное развитие технологий и повышение требований потребителей к продуктам требует от компаний постоянной трансформации бизнеса. Чтобы повысить ценность продукта для клиента, максимально удовлетворить его потребности и повысить шансы на успех в конкурентной борьбе, нужно внедрять новые бизнес-процессы и совершенствовать существующие. Наибольшую трудность представляет собой совершенствование сквозных бизнес-процессов, в которых участвует множество подразделений с пересекающимися интересами. При попытке оптимизации таких процессов у функциональных руководителей не всегда хватает управленческих полномочий, а представители высшего руководства не располагают временем для их детального анализа. Актуальность темы данной статьи обусловлена тем,

что для успешной реализации инициатив по совершенствованию бизнес-процессов необходимо формирование специального органа управления, отвечающего за внедрение процессного управления с целью повышения операционной эффективности. Данное подразделение призвано синхронизировать активности разных функциональных подразделений по внедрению и совершенствованию бизнес-процессов, задавать единую методологию, инструментарий и стандарты.

Необходимость формирования структуры, отвечающей за интеграцию процессов, определение бизнес-стратегии, целей и задач и обеспечение соответствия между ними, а также разрешение конфликтов между процессной и функциональной ветвями управления, закреплена Сводом знаний по управлению бизнес-процессами (BPM СВОК). Речь идет о центре компетенций BPM.

Согласно [1, с. 386] «центр компетенций BPM — это кросс-функциональная команда с формальной организационной структурой, определенными задачами, ролями, обязанностями и процессами поддержки и продвижения методичного внедрения и эффективного использования BPM и постоянного совершенствования в рамках всей организации». В настоящее время такое подразделение есть почти в каждой крупной организации [2]. Чаще всего оно называется процессным офисом, но могут встречаться и другие названия, например, департамент организационного развития, департамент управления бизнес-процессами, департамент стандартизации бизнес-процессов, или департамент описания бизнеса и регламентации отношений. Функции процессного офиса в российских компаниях могут быть переданы центру менеджмента качества или IT-департаменту. В обязанности такого подразделения в первом случае входит внедрение, сертификация и поддержание в рабочем состоянии системы менеджмента качества, основанной на процессном подходе, во втором — сбор требований к информационным системам для управления бизнес-процессами и их внедрение.

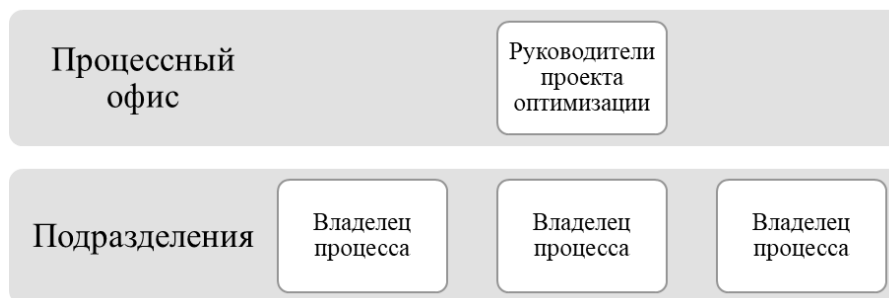
Вне зависимости от названия, целью процессного офиса является повышение эффективности бизнес-процессов организации за счет внедрения и развития системы процессного управления. Основными функциями процессного офиса являются разработка методологии внедрения BPM, моделирование и регламентация бизнес-процессов, анализ и совершенствование процессов.

Процессный офис фокусируется на следующих видах деятельности:

- создание и поддержание архитектуры бизнес-процессов компании;
- описание и анализ бизнес-процессов;
- распределение ролей и ответственности в области BPM;
- поддержание в актуальном состоянии репозитория бизнес-процессов;
- регламентация и стандартизация процессов;
- постоянное совершенствование существующих процессов;
- выбор конфигурации и внедрение программного обеспечения BPM;
- развитие навыков и компетенций персонала в области BPM;
- поддержка базы знаний по процессам;
- оценка зрелости организации в области управления процессами.

Модель функционирования процессного офиса может быть централизованной и децентрализованной (рис. 1).

а)



б)



Рис. 1. Модель функционирования процессного офиса:
а) централизованная; б) децентрализованная

Сравнительная характеристика моделей функционирования процессного офиса представлена в таблице.

Сравнительная характеристика моделей функционирования процессного офиса

Критерии	Централизованная модель	Децентрализованная модель
Функции процессного офиса	Команда процессного офиса выступает в качестве консультантов для всех бизнес-единиц и реализует проекты оптимизации бизнес-процессов самостоятельно	Каждая бизнес-единица развивает у себя навыки в BPM и внедряет проекты оптимизации процессов самостоятельно.
Преимущества	Единая методология описания процессов, концентрация компетенций и информации, быстрое обучение на опыте, единая точка контакта для обсуждения требований	Владение детальной информацией о процессах и задачах бизнес-подразделений
Недостатки	Сотрудники процессного офиса не являются специалистами в областях, которые они описывают и оптимизируют	Дублирование схожих функций в масштабах всей компании, отсутствие единой методологии описания процессов, возможны ошибки при описании и оптимизации процессов из-за недостатка опыта такой работы, отвлечение сотрудников от выполнения должностных обязанностей

По данным отчета «Состояние управления бизнес-процессами: 2020 г.», в 50% случаев инициация и управление проектами внедрения и оптимизации бизнес-процессов осуществляется отдельным лицам или руководителям подразделений [3, с. 13], и только 15% проектов иницируются и реализуются BPM-подразделением (рис. 2).



Рис. 2. Организация управления процессными проектами
(составлено по данным [3])

Наиболее эффективной является смешанная модель функционирования процессного офиса, при которой поддержка моделирования и методология управления процессами осуществляется централизованно, а моделирование процессов, управление процессами и их оптимизация осуществляются децентрализованно. Положительными чертами такой модели является приближенность к бизнесу, владение детальной информацией по процессам и понимание существующих проблем и путей их решения, минусами могут быть сложности при решении «сквозных» задач из-за политических барьеров, которые должны сниматься подразделением верхнего уровня.

При организации процессного офиса следует учитывать не только модель его функционирования, но и уровень организационной иерархии, на котором он находится. Нововведения, иницируемые процессным офисом, могут восприниматься как ограничение полномочий функциональных руководителей: в одних случаях на функциональные подразделения накладываются определенные правила взаимодействия по бизнес-процессу, в других —

меняются их функции внутри процесса. Это может порождать конфликты, сопротивление изменениям со стороны функциональных руководителей.

Задачи, которые ставятся перед процессным офисом, часто требуют контроля со стороны первого лица компании, поэтому над процессным офисом в управленческой иерархии необходимо создавать комитет по бизнес-процессам, в который будут входить ТОП-менеджеры, руководители подразделений и владельцы сквозных бизнес-процессов. Комитет по процессам осуществляет постановку задач на оптимизацию бизнес-процессов, утверждает планы, контролирует их выполнение, принимает управленческие решения в ходе проектов оптимизации, решает конфликтные ситуации, возникающие между ответственными за процессы и руководителями функциональных областей. Комитет обеспечивает централизованную поддержку работ по внедрению и совершенствованию процессов, вовлечение в проект всех заинтересованных лиц, прозрачность их решений и информированность сотрудников организации.

Ролевая структура процессного офиса включает в себя следующих лиц [4]:

- руководитель процессного офиса — осуществляет планирование и контроль качества работы бизнес-аналитиков, координирует системную работу с бизнес-процессами, управляет коммуникациями, управляет проектами развития BPM, привлекает и контролирует качество работы внешних подрядчиков в области автоматизации бизнес-процессов;

- процессный архитектор — отвечает за разработку и актуализацию архитектуры бизнес-процессов, организационной и ролевой структуры, целей и показателей, нормативно-методических документов по работе с архитектурой бизнес-процессов, контролирует качество моделей бизнес-процессов, вносит предложения по развитию архитектуры бизнес-процессов;

- процессный методолог — осуществляет разработку внутренних нормативно-методических документов по внедрению процессного управления и контроль их исполнения, обучает руководителей и специалистов методам управления бизнес-процессами, разрабатывает учебные материалы, материалы для аттестации сотрудников в области управления бизнес-процессами;

- бизнес-аналитик — проводит моделирование, анализ и регламентацию бизнес-процессов, разрабатывает ТЗ на автоматизацию бизнес-процессов, проводит внутренние аудиты бизнес-процессов.

В небольших компаниях функции процессного архитектора и методолога может выполнять руководитель процессного офиса.

Структура, функции, полномочия и ответственность процессного офиса должны быть закреплены внутренним нормативным документом, например, положением о процессном офисе. В положении также следует отразить цели и показатели оценки деятельности процессного офиса, требования к компетенции бизнес-аналитиков, нормативы рабочего времени бизнес-аналитиков, взаимодействие с другими подразделениями, формы плановых и отчетных документов.

Таким образом, процессный офис представляет собой структуру, предназначенную для централизованной поддержки работ по проектированию и

совершенствованию процессов, поддержки управления изменениями. Компания получает многосторонний эффект от создания такого BPM-подразделения, который заключается в совершенствовании межфункционального взаимодействия и сквозных бизнес-процессов, трансформации корпоративной культуры с ориентацией на требования клиентов, повышении качества продуктов, устойчивом сокращении затрат, стабильности результатов, повышении адаптивности компании к внешним и внутренним изменениям.

Библиографический список

1. Свод знаний по управлению бизнес-процессами: BPM СВОК 4.0 : практическое руководство / Т. Бенедикт [и др.] ; под. ред. А. А. Белайчука. М : Альпина Паблишер, 2022. 504 с.
2. Тальман Е. Тренды в BPM в 2023 году // ProКачество. 10.01.2023. URL: <https://kachestvo.pro/kachestvo-upravleniya/protsessnoe-upravlenie/trendy-v-bpm-v-2023-godu/> (дата обращения: 18.05.2023).
3. Harmon Paul & Garcia Jorge. (2020). BPTrends Report: The State of Business Process Management: 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/343657721_BPTrends_Report_The_State_of_Business_Process_Management_2020 (дата обращения: 15.05.2023).
4. Репин В. План проекта внедрения Системы управления бизнес-процессами. URL: https://www.businessstudio.ru/articles/article/plan_proekta_vnedreniya_sistemy_upravleniya_biznes/ (дата обращения: 15.05.2023).

УДК 338.1

СТРЕСС-МЕНЕДЖМЕНТ И СОВРЕМЕННЫЕ ПРОГРАММЫ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ В ОРГАНИЗАЦИИ

Д.Г. Резникова, Т.С. Павленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
t-shapovalova@inbox.ru

Аннотация. В данной статье рассмотрены стрессы в современной организации, методы и особенности управления ими, а также факторы, способствующие или напротив препятствующие возникновению стресса. Рассмотрены основные причины профессионального стресса и способы борьбы с ним, последствия стресса в организации.

Ключевые слова: профессиональный стресс, управление конфликтами, стресс-менеджмент, современный менеджмент, профессиональное выгорание, минимизация стресса.

STRESS MANAGEMENT AND STRESS MANAGEMENT PROGRAMS IN THE ORGANIZATION

D.G. Reznikova, T.S. Pavlenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
t-shapovalova@inbox.ru

Abstract. This article discusses stresses in a modern organization, methods and features of managing them, as well as factors that contribute to or, on the contrary, prevent the occurrence of stress. The main causes of professional stress and ways to deal with it, the consequences of stress in the organization are considered.

Key words: professional stress, conflict management, stress management, modern management, professional burnout, stress minimization.

Стрессы на рабочем месте — это одна из главных причин ухудшения работоспособности сотрудников в организации. В результате снижается эффективность всей организации. Стресс-менеджмент — один из инструментов прекращения или минимизирования стрессов и их последствий на рабочем месте.

С каждым годом человеческая жизнь меняется, становясь местами тяжелее, и проблема стресса приобретает большую актуальность, особенно в организациях. Стрессовые ситуации могут возникнуть по множеству причин, но ключевыми условиями их возникновения является характер управления. Сейчас, чтобы предотвращать стресс, руководство каждой организации должно оказывать своим сотрудникам должную общедоступную психологическую и социальную поддержку, уделять внимание воздействию работы на персонал и внутреннюю среду организации, анализировать правильность своего управления и вносить корректировки при необходимости. По данным исследований Международной организации здоровья, у каждого четвертого сотрудника (23%) наблюдаются признаки депрессии (от пяти и более), только 14% вовлечены в трудовой процесс и лишь 12% испытывают оптимизм при работе [1].

Профессиональный стресс — состояние психического напряжения работника, связанное с выполнением своих профессиональных обязанностей, создающееся под воздействием отрицательных факторов на рабочем месте.

Выделяют несколько видов организационного стресса. Самоукина Н.В. в работе «Психология и педагогика профессиональной деятельности» [2] предлагает классификацию стресса, включающую три вида: информационный, эмоциональный и коммуникативный. Информационный стресс — стресс, возникающий в условиях выполнения ответственного задания при ограниченном временном ресурсе. Часто такой стресс сопровождается неопределённостью или может спровоцировать ускоренное утомление: много энергии расходуется на контроль эмоционального состояния с целью сохранения спокойствия.

Дискомфорт в общении чаще всего связан со страхами получить отрицательную реакцию со стороны начальства или коллег. Страх допустить ошибку увеличивает состояние напряжения. Это происходит в организациях, где смешиваются личностный и профессиональный стили общения. Физическое переутомление также влияет на появление стресса. Утомление может возникнуть при повышенной нагрузке, ненормированном графике или монотонной работе.

Существует ещё много факторов, способных вызывать стресс на рабочем месте, который приводит к негативным последствиям. Данные последствия могут проявить себя на различных уровнях: физиологическом, психологическом, поведенческом, организационном. К последствиям, проявляющимся на физиологическом плане, можно отнести ухудшение здоровья человека, возникновение различных заболеваний, а именно возникновение: гипертонии, ишемической болезни сердца, инфаркта, инсульта, язвы желудка, гастрита, двенадцатиперстной кишки и т.д. [2].

К последствиям организационного стресса согласно [3 – 6] можно отнести следующие явления:

- увеличение конфликтов между коллегами;
- неблагоприятная атмосфера в коллективе;
- негативные высказывания в адрес коллег;
- снижение уровня мотивации;
- критическое отношение к руководству, или постоянный поиск поддержки от него;
- увеличение степени неудовлетворённости работой;
- снижение качества выполняемой работы;
- снижение трудоспособности;
- снижение интереса к работе;
- увеличение текучести кадров;
- рост заболеваемости и прогулов;
- увеличение количества ошибок при производстве и несчастных случаев.

Факторами, способствующими или напротив препятствующими возникновению стресса, могут быть:

- опыт работы;
- поддержка коллег, родных и близких;
- активные попытки повлиять на ситуацию в целях ее улучшения;
- степень агрессивности.

Необходимо отметить, что стресс оказывает не только негативное влияние на сотрудников. Лёгкий стресс способствует стимулированию мозговой деятельности, повышению активности и в дальнейшем, достижению новых профессиональных успехов [2].

В связи с профессиональным стрессом может возникнуть синдром профессионального или психического выгорания. Выгорание является постепенной утратой энергии, истощением, физическим и умственным утомлением. Профессиональное выгорание проявляется также отстранённостью

и снижением степени удовлетворённости работой. В результате выгорания у человека может даже упасть самооценка. Главной причиной профессионального выгорания является несоответствие работника и выполняемой им работы. К таким несоответствиям относятся:

- несоответствие компетенций человека и предъявляемых к нему требований;
- несоответствие жесткой системы контроля в организации и стремления работника к свободной и самостоятельной деятельности;
- несоответствие вознаграждения затраченным усилиям;
- несоответствие этических ценностей человека и рабочих требований.

Все эти виды несоответствий могут привести к эмоциональной напряжённости, которая может привести к появлению синдрома профессионального выгорания.

Что же поможет компании избавиться от стрессов на работе? Специалисты часто используют в своей практике систему стандартов менеджмента, которая определяет область появления стресса на рабочем месте, контролирует или устраняет его источник. Цель каждого стандарта — добиться условий идеальной организации [2].

1.Требования — сотрудники способны справиться со своими должностными обязанностями. «Идеальная организация» — организация, которая ставит достижимые цели, учитывая время работы; сопоставляет навыки и способности сотрудника к поставленной задаче, каждый работник сосредоточен на конкретной области работы.

2.Контроль — сотрудники могут сами контролировать свой рабочий процесс. «Идеальная организация» — работник сам определяет необходимый темп работы, работники мотивированы использовать свои навыки, проявлять инициативу в отношении работы, а также развивать свои способности, сотрудникам предоставляется право определить свое время перерыва, сотрудники консультируются по их стилю работы.

3.Поддержка — сотрудники получают информацию, отвечающую требованиям, и необходимую поддержку от коллег и вышестоящих лиц «Идеальная организация» — у организации политика — поддерживать своих сотрудников, система делает все возможное, чтобы побудить менеджеров оказывать помощь персоналу, работники знают о том, что можно получить поддержку у руководящих должностей, сотрудники регулярно получают конструктивную обратную связь.

4. Межличностные отношения — сотрудники имеют хорошие взаимоотношения с коллегами. «Идеальная организация» — организация способствует дружелюбной атмосфере, пытается избежать конфликтов и обеспечить справедливость на рабочем месте, коллектив делится необходимой информацией, система направлена на мотивацию менеджеров следить за психологическим климатом в коллективе, принимать меры по устранению источника конфликта.

5. Роль — сотрудники понимают свою роль в организации. «Идеальная организация» — организация гарантирует индивидуальный подход к каждому сотруднику, делает все возможное, чтобы работники понимали их роль и обязанности, функции; чувствовали себя значимыми.

6. Изменения — сотрудники знают заранее об организационных изменениях. «Идеальная организация» — организация своевременно предлагает сотрудникам информацию об изменении в структуре организации и разъясняет причины, а также предоставляет возможность влиять на решение, сотрудники уведомлены о праве влиять на изменения.

Для полноценного понимания сущности организационного стресса, необходимо рассмотреть его источники:

— рабочие условия, а именно все то, что нас окружает: громкие звуки, освещение, неприятные запахи — все это раздражители, которые оказывают влияние на наши ощущения, настроение, душевное состояние. Плохая обстановка или организация рабочего места может вызвать стресс.

— переменная работа — один из наиболее популярных стресс-факторов, который оказывает воздействие на уровень метаболизма, сахара в крови, степень эффективности умственного труда;

— ненормируемый рабочий день, вызванный спецификой той или иной работы, негативно влияет на здоровье. Люди, работающие в течение слишком долгого времени, больше подвержены риску заболеваний, по причине сбитого режима сна, перенапряжения тела.

В Великобритании с июня по декабрь 2022 года был проведен эксперимент по установлению четырехдневной рабочей недели, в котором приняли участие около 2900 сотрудников 61 компании [1]. Все они получали полную заработную плату. По результатам эксперимента количество отсутствующих сотрудников сократилось. Сотрудники почувствовали себя лучше на рабочем месте. Во время эксперимента улучшилось как физическое, так и психическое здоровье. Уровень стресса у сотрудников снизился. Уменьшились тревожность, усталость и проблемы со сном, количество увольнений сократилось. Сотрудники компаний за четыре рабочих дня выполнили больше задач, чем за пять дней.

Введение в практику новых технологий требует постепенной адаптации к новому оборудованию, к системам и методам труда.

Управление стрессом на уровне организации предполагает изменение организационного климата и антистрессовую поддержку сотрудников в рамках специальных программ. Формирование благоприятного организационного климата — одна из первостепенных задач эффективного стресс-менеджмента организации, ведь такой климат является отличной профилактикой стресса [7].

К методам управления стрессами относят следующие.

1. Проведение тренингов для руководителей (коучинг). Личное сопровождение и наставничество является основной целью коуча-тренера. Его роль состоит в том, чтобы помочь оценить положительные и отрицательные стороны управления в организации. На тренингах также возможно обучить руководящий состав специальным методам анализа и консультирования, чтобы

менеджеры были способны снимать собственный стресс и способствовать снижению стресса у своих подчинённых. На тренинге даются рекомендации руководству для минимизирования уровня стрессов в коллективе. Они могут быть следующими [7]:

- соответствие работы компетенциям сотрудников;
- не рекомендуется резко реагировать на отказ работника выполнять полученное задание. Лучше обсудить причины отказа и постараться понять их;
- не пренебрегать уступками или компромиссами;
- избегать использования сарказма, иронии и юмора и надменного тона в сторону подчинённого;
- конструктивная критика с соблюдением правил этики.

2. Проведение корпоративных тренингов — наиболее популярный и эффективный способ преодоления и профилактики стресса в коллективах. Перед проведением тренинга проводится анализ сложившейся в организации ситуации, выявляются проблемы и определяются способы достижения необходимых результатов. Это необходимо для эффективной реализации антистрессовых программ. Можно включать элементы антистрессовых программ в другие тренинги для персонала, например, в тренинги продаж, переговоров, делового общения и т.д. На корпоративных тренингах руководства, сотрудников оповещают о методах минимизации стрессов, которые могут осуществляться самостоятельно. К таким методам согласно [8] можно отнести:

- обсуждение проблем с коллегами и начальством;
- установление доверительного контакта с руководителями;
- умение дать отказ, если порученная работа работнику не по силам, и правильно его аргументировать;
- требование ясности и четкости в поручаемых заданиях;
- необходимость двух 10–15 минутных перерывов в день;
- недопущение смешивания личных и служебных отношений;
- необходимость разрядки негативных эмоций вне рабочей обстановки.

3. Управление организационным поведением также часто используется для организации системы управления стрессом. Суть заключается в позитивном примере, передающемся от руководителя к подчинённым, которое помогает сотрудникам выйти из стрессового режима. Посредством примера организационного поведения руководитель показывает, что он несёт ответственность за свои слова и деятельность, что его действия и действия подчинённых несут смысл. Сотрудники должны видеть, что их руководитель может организовать работу так, что любая проблема переходит в разряд задач.

4. Грамотное распределение ролей в рабочем процессе также будет снижать вероятность возникновения конфликтов. Когда работа соответствует компетенциям сотрудника, не возникает лишнего напряжения. Нормы и расписание, четкое нормирование операций и письменные инструкции крайне необходимы любой организации для того, чтобы избежать стрессовых состояний работников. Предоставление сотрудникам большей свободы и автономности в работе, включая большую ответственность за результаты своего труда.

5. Планирование карьерного роста сотрудников. Необходимо давать возможность продвигаться персоналу по карьерной лестнице, учитывая набор компетенций каждого сотрудника.

6. Организация социальной и психологической поддержки сотрудников. К психологическим методам поддержки относят индивидуальные и групповые собеседования психолога с персоналом, для выяснения причин конфликтов внутри организации и негативного воздействия на работу и жизнь, в общем. К таким методам относят деловые игры, индивидуальную психологическую диагностику. Правильное употребление социальной поддержки позволяет укрепить командный дух, дружеские отношения, которые основываются на взаимном уважении, исключая конфликты, которых не избежать, так или иначе.

7. Управление рабочей нагрузкой предоставляет возможность сотрудникам восстанавливать свое ресурсное состояние после напряженной работы. Для этого организовываются посещения спортзалов, фитнес-клубов, бассейнов, сеансов йоги, и других методов для релаксации, восстановления физического и ментального здоровья работников. Этот метод оказывает профилактическое воздействие, делая сотрудников более устойчивыми к стрессу.

8. Создание комнат психоэмоциональной разгрузки, в которой происходит релаксация. В этих комнатах создана расслабляющая обстановка, которая помогает «выпустить пар» и эмоционально разгрузиться. В комнате устанавливается специальное оборудование, с помощью которого возможно оказать помощь сотрудникам, пребывающим в стрессовом состоянии.

9. Управление отношениями развивает культуру общения в коллективе. Этот метод заостряет внимание и эмоции сотрудников на общей цели. Это необходимый элемент для создания благоприятного психологического климата в организации.

Все эти методы играют важную роль в преодолении стресса в организации. Следует использовать их комплексно для достижения лучшего результата. Каждая организация должна иметь антистрессовую программу, которая реализуется с помощью компетентных менеджеров [9].

Таким образом, основная цель стресс-менеджмента состоит в защите и укреплении как психического, так и физического здоровья сотрудников предприятия, посредством этого будет увеличиваться производительность труда, что является предпосылкой для развития предприятия. Необходимо понимать природу стресса в организациях, его последствия и методы его устранения для улучшения работоспособности сотрудников.

Библиографический список

1. В Великобритании подвели итоги эксперимента компаний с четырёхдневкой. URL: <https://vc.ru/hr/615312-v-velikobritanii-podveli-itogi-eksperimenta-kompaniy-s-chetyrehdnevkoj-stress-snizilsya-uvolneniy-stalo-menshe/> (дата обращения: 18.05.2023).

2. Самоукина Р.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. М : ЭКМОС, 1999. 351 с.
3. Нестерова О.В. Управление стрессами. М.: Синергия, 2012. 320 с.
4. Гудимов В. Стресс-менеджмент, или как преодолеть постоянное напряжение // Кадровое дело. 2005. № 4. С. 25 –29;
5. Михайлова О. Стресс-менеджмент: техники преодоления токсических эмоций // Управление персоналом. 2009. № 20. С. 25-31.
6. Шермерорн Дж. Организационное поведение. М.: Питер, 2004. 636 с.
7. Стресс на рабочем месте и стресс-менеджмент. Блог 4brain URL: <https://4brain.ru/blog/stress-at-workplace/> (дата обращения: 12.05.2023)
8. Льюис Д. Стресс-менеджер : как сэкономить 10 часов в неделю и уйти от стресса. М.: АСТ : Рефл-бук, 2000. 254 с.
9. Алавердов А. Р. Управление человеческими ресурсами организации. М.: Ун-т "Синергия", 2017. 679 с.

УДК 338.1

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Б.С. Руднев, И.В. Попова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
sqripsiz.student@gmail.com

Аннотация. Исследованы характеристики цифровой экономики как современного тренда общественного развития в мире и России. Определено, что цифровизация сопровождается трансформацией деятельности субъектов хозяйствования. Рассмотрены ключевые направления стратегических преобразований предприятий в условиях цифровизации экономики.

Ключевые слова: цифровая экономика, трансформация, стратегические преобразования, технологии, эффективность.

KEY AREAS OF STRATEGIC TRANSFORMATIONS OF ENTERPRISES IN THE CONDITIONS OF ECONOMY DIGITALIZATION

B.S. Rudnev, I.V. Popova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
sqripsiz.student@gmail.com

Abstract. The characteristics of the digital economy as a modern trend of social development in the world and in Russia are studied. It is certain that digitalization is accompanied by the transformation of the activities of business entities. The key directions of strategic transformations of enterprises in the context of the digitalization of the economy are considered.

Key words: digital economy, transformation, strategic transformations, technologies, efficiency.

Развитие цифровой экономики является ключевым фактором для страны, где информация и знания играют важную роль. Традиционная экономика уступает место цифровой экономике, которая расширяет свои границы и предоставляет значительные преимущества для стран и отдельных субъектов хозяйствования. Согласно исследованиям Международного валютного фонда, к 2025 году доля цифровой экономики в ВВП составит около половины (48,1 %) и будет продолжать расти.

Цифровая экономика приводит к появлению новых продуктов и формированию новых потребностей, а объем и скорость передачи информации продолжают расти с каждым днем. Эти процессы предоставляют широкие возможности для создания и развития бизнеса на основе новых технологических решений и бизнес-моделей, которые ранее не были доступны. В настоящий момент внимание мировой экономики сосредоточено на цифровых технологиях и электронном бизнесе, поскольку выжить в сильной конкурентной среде возможно только для тех субъектов, которые грамотно и своевременно реагируют на новые вызовы. Поэтому в сферу цифровых технологий направлены колоссальные инвестиционные потоки, здесь сосредоточены человеческие и финансовые ресурсы мира.

Изучением различных аспектов диджитализации экономики занимались такие зарубежные и отечественные ученые, как Асадуллина Н.Р., Алевранов В.Г., Воронцовский А.В., Гриневская С.Н., Демура Н.А., Носова О.В., Павлов К.В., Половян А.В., Путивцева Н.П., Стрелкова И.А., Турлий С.И., Шемякина Н.В. и другие.

Цель исследования — обоснование ключевых направлений стратегических преобразований предприятий в условиях цифровизации экономики.

Согласно исследованию, результаты которого представлены в [1], было установлено, что валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики в России в 2021 г. составили 4,8 трлн руб., что на 19,3 % выше, чем в 2020 г. (в фактических ценах). Основной вклад в динамику обеспечили организации. Детальная статистика представлена на рис. 1, 2.



Рис. 1. Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики в России (млрд руб.)

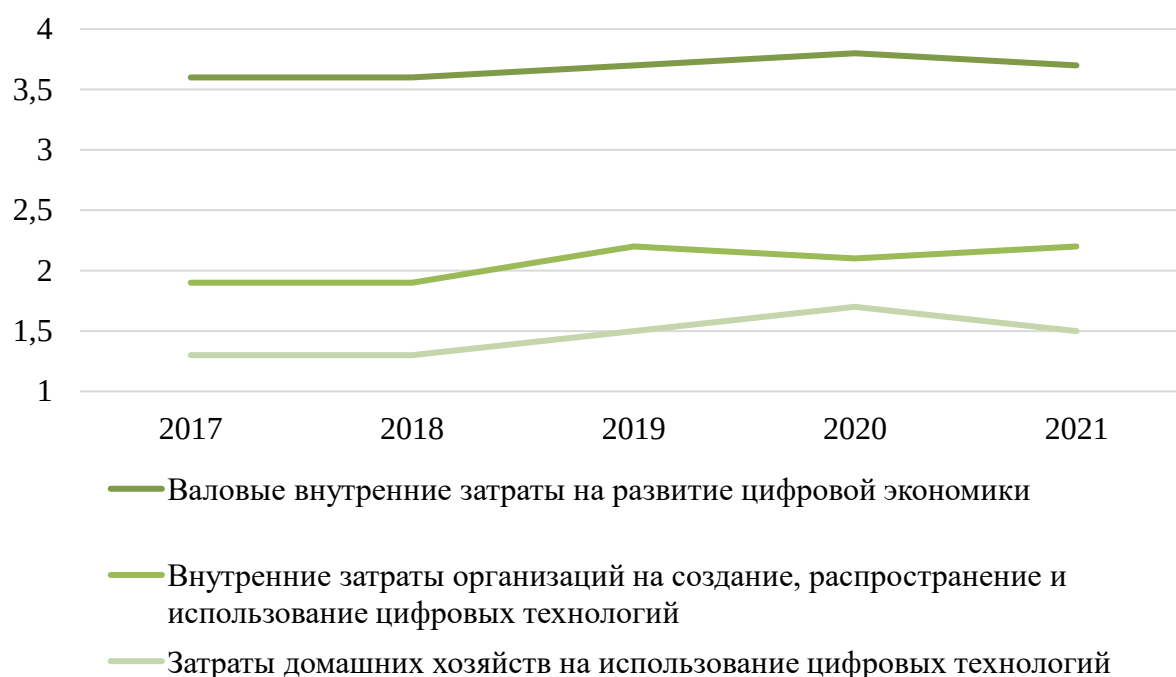


Рис. 2. Валовые внутренние затраты на развитие цифровой экономики в России в процентах к ВВП

Сегодня хозяйствующие субъекты все чаще прибегают к цифровым преобразованиям в ответ на стремительные изменения во внешнем окружении, что позволяет им повысить эффективность и конкурентоспособность, обеспечить поступательное стратегическое развитие. Цифровая экономика интегрируется с традиционной экономикой, что затрудняет их четкое разграничение. Основные товары и услуги новой экономики, по сути, такие же,

как и в традиционной, однако они предоставляются с использованием компьютерного оборудования и веб-систем, таких как интернет. Это предоставляет ряд преимуществ, включая более широкий доступ к рынкам для обычных пользователей, а для организаций — снижение затрат на транзакции, а также повышение эффективности их деятельности и конкурентоспособности.

Цифровая экономика также связана с экономикой «по запросу», где необходимость состоит не в продаже товаров и услуг, а в предоставлении доступа к ним в нужный момент. Заказы осуществляются онлайн, а исполнение происходит офлайн. Преимущества экономики «по запросу» включают высокую скорость получения необходимых товаров и услуг, снижение их стоимости для конечного пользователя благодаря сокращению количества посредников, а также более простому доступу поставщиков товаров и услуг к пользователям. Цифровизация также приводит к преобразованию экономических операций: от роботизации производства массового потребления до создания индивидуально настроенных товаров и услуг для каждого потребителя.

На глобальном уровне цифровая экономика уже достигла оценки в триллионы долларов. Несмотря на ее постоянное расширение, на рынке преобладают технологические гиганты, такие как Apple, Amazon, Microsoft, Facebook и Nvidia. За последнее время рост интереса к искусственному интеллекту, особенно после запуска чата OpenAI ChatGPT, способствовал повышению акций крупнейших технологических компаний. Это непрерывное ралли привело к увеличению совокупной рыночной капитализации этих компаний [2]. Предприятия с самой высокой капитализацией в мире уже давно перешли на цифровую экономику, что привело к значительному повышению их эффективности.

Цифровизация экономики России является естественным продолжением международной тенденции распространения цифровых технологий и резкого увеличения их влияния на все стороны экономической жизни.

В аналитическом отчете FinExpertiza указано, что количество пользователей сети Интернет в России, которые практически ежедневно заходят в сеть, увеличилось на 24 млн чел. с 2017 г. по 2021 г. Этот прирост составляет более трети общего увеличения количества пользователей. В результате исследования было установлено, что в 2021 г. процент активных пользователей сети Интернет среди людей старше 15 лет составил 77 %. Это значительное увеличение по сравнению с показателем в 2016 году, который составлял 56 %. Аналитики также отметили, что в 2021 г. каждый день в сети находились около 92,3 млн жителей России [1].

Согласно отчету Global Digital Reports, к началу 2022 года число интернет-пользователей в России достигло 129,8 миллионов человек. За период с 2021 по 2022 год количество пользователей увеличилось на 5,8 миллиона (4,7 %) [3]. Обобщенные данные приведены на рис. 3.

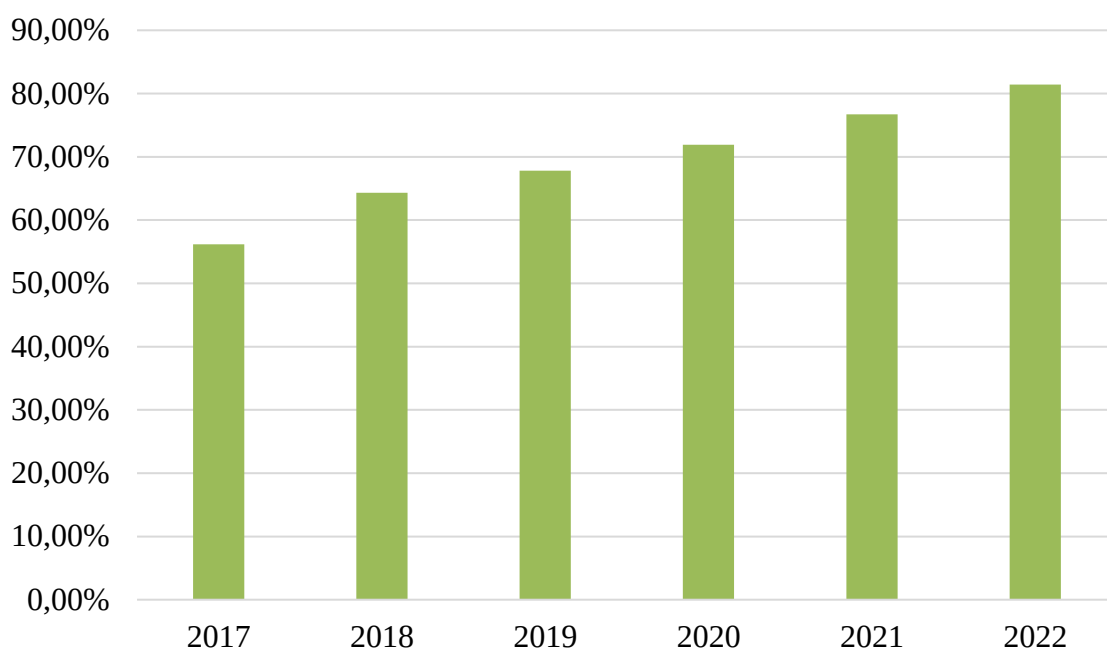


Рис. 3. Доля российских пользователей в сети Интернет с 2017 по 2022 гг., %

Цифровая трансформация представляет собой внедрение веб-технологий в бизнес-процессы предприятия. Данные преобразования вместе с установкой современного оборудования и программного обеспечения предполагают качественные изменения систем управления, организационной среды и внешних коммуникационных связей. В результате производительность труда персонала растет, повышается удовлетворенность клиентов, а предприятие становится более конкурентоспособным, улучшая свою репутацию. При этом преобразованиям также подвержена продукция (услуги) предприятия.

Стратегическое управление развитием информационных технологий является общепризнанной технологией, которая обеспечивает организациям адекватную реакцию на развитие и активное распространение новых информационных технологий по всему миру. Это позволяет достичь эффективности деятельности в долгосрочной перспективе. Базисом цифровой стратегии компании (ее первый компонент) является предложение новых диджитализированных товаров (услуг). Вторым важным компонентом является соответствующее преобразование материальных и нематериальных активов, цифровизация основных бизнес-процессов и коммуникационных каналов.

В результате использования цифровых технологий можно оптимизировать затраты, увеличить доходность существующих активов и повысить общую прибыльность компании. Кроме этого, решаются многие проблемы бизнеса, связанные, например, с большой географической протяженностью страны, качеством транспортной инфраструктуры или нехваткой рабочей силы. Но при этом важно учитывать наличие подготовленного персонала, способного эффективно реализовывать цифровые преобразования.

Ключевые направления стратегических преобразований отечественных предприятий в условиях цифровизации представлены на рис. 4 [4].

Клиентский сервис (Customer Centricity)	Внедрение инноваций (R&D)	Ценность (Value)
Для лучшего понимания потребителя необходимо применять инструменты <u>омниканальности</u> , <u>аналитики</u> , <u>вариативности</u> , <u>скоринга</u> , адаптивности и прогнозирования. Это позволяет эффективно реагировать на изменения на рынке. Сегодня клиенту предоставляют продукт или услугу вовремя, комфортно и быстро	Современный бизнес все больше переходит к модели постоянного экспериментирования. Раньше продукт создавался на основе тщательного маркетингового исследования и экспертных оценок, но сейчас цифровые технологии и быстрота изменений на рынке требуют от компаний непрерывного тестирования своих решений	Изменяется способ потребления услуг: клиенту становится важно покупать продукты и услуги полноценно и дистанционно, получать оперативную поддержку круглосуточно и без посещения офисов.
Партнерство и коллаборация (Partner Centricity)	Работа с данными (Data Governance)	HR-стратегия и культура
Развитие цифровых партнерств и создание платформ для сотрудничества становятся ключевыми элементами масштабирования бизнеса, позволяющим предприятиям работать в любой точке мира	Определение и построение системы управления ценностными предложениями. На основе данных моделируется клиентское поведение, прогнозируется спрос, формируются преимущества и даже адаптируются продукты и услуги	Обновление квалификации и привлечение сотрудников, основанные на развитии цифровой культуры и мышления. Вместе с новыми технологиями возникают новые должности и организационные структуры

Рис. 4. Ключевые направления стратегических преобразований

При разработке стратегического плана для цифровой трансформации предприятия необходимо решить несколько основных технологических задач:

1) ускорение и упрощение деловых процессов через программирование, автоматизацию и виртуализацию вычислительной инфраструктуры;

2) обеспечение прозрачности и предсказуемости процессов, инфраструктуры и приложений с помощью распределенной архитектуры аналитических инструментов и решений в области промышленного интернета вещей;

3) третья задача направлена на повышение качества продукции, производительности труда и загрузки оборудования, сокращение затрат на производство и предотвращение простоев. При этом безопасность остается ключевым аспектом цифровых преобразований, поскольку недостаточное внимание к защите информации может лишить предприятие потенциальных преимуществ.

Очевидно, что цифровой переход невозможно совершить одним скачком. Предварительно необходимо провести анализ технологической готовности предприятия к цифровым преобразованиям, осуществить диагностику существующих информационно-коммуникационных технологий в производстве, оценить наличие и качество организационного и экономического обеспечения. Затем необходимо определить ключевые бизнес-зоны

предприятия, в которых можно демонстрировать преимущества цифровизации. В этих зонах целесообразно сосредоточить ресурсы и усилия предприятия.

Мы перешли в эпоху цифровых технологий, которая приводит к стремительным изменениям в бизнесе. Современные тенденции, такие как большие данные, машинное обучение, нейронные сети и интернет вещей, получают все большее развитие, растет их значимость. Для этого необходимо осуществлять адекватные стратегические преобразования в организационной среде путем цифровой трансформации.

Библиографический список

1. Цифровая экономика России. URL: <https://www.tadviser.ru/> (дата обращения: 25.05.2023).
2. Рост капитализации технологических гигантов. URL: <https://itc.ua/news/apple-microsoft-google-amazon-y-nvidia-vmeste-sejchas-stoyat-pochty-9-trln-25-vsego-yndeksa-s-p-500/> (дата обращения: 25.05.2023).
3. Статистика Интернет-ресурсов в России. URL: <https://rskrf.ru/tips/eksperty-obyasnyayut/internet-stats/> (дата обращения: 25.05.2023).
4. Токмакова И. В., Шатохина Д. А., Мельник С. В. Стратегическое управление развитием предприятий в условиях цифровизации экономики // Вестник экономики транспорта и промышленности. 2018. № 64. С. 283–291.

УДК 336.5

ЗДРАВООХРАНЕНИЕ В РОССИИ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

К.Н. Самойлова, К.К. Асланукова
Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
karina.samoylova2015@mail.ru

Аннотация. В статье проведён анализ бюджетного финансирования системы здравоохранения, а также рассмотрены региональные проекты входящие в состав национального проекта «Здравоохранение», на примере Карачаево-Черкесской республики. Необходимость системы здравоохранения напрямую связана с поддержанием здоровья нации как одного из важнейших показателей качества жизни населения Российской Федерации.

Ключевые слова: качество жизни, система здравоохранения, бюджетные расходы, национальный проект.

HEALTH CARE IN RUSSIA: PROBLEMS AND THEIR SOLUTIONS

K.N. Samoylova, K.K. Aslanukova
Rostov State Economic University (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
karina.samoylova2015@mail.ru

Abstract. The article analyzes the budgetary financing of the healthcare system, and also considers regional projects that are part of the national project "Healthcare", using the example of the Karachay-Cherkess Republic. The need for a healthcare system is directly related to maintaining the health of the nation as one of the most important indicators of the quality of life of the population of the Russian Federation.

Key words: quality of life, healthcare system, budget expenses, national project.

Охрана здоровья граждан — основополагающий фактор, от которого зависят как физическое, так и психического благополучие отдельно взятого человека и всего общества в целом. Здоровье нации является важнейшим показателем ресурсного потенциала государства. Необходимость системы здравоохранения напрямую связана с поддержанием здоровья нации как одного из важнейших показателей качества жизни населения Российской Федерации, которое, в свою очередь, является приоритетным направлением социально-экономической политики страны. Сегодня государством предпринимаются меры для оказания качественной медицинской помощи [1]. Актуальность данного вопроса заключается в должном построении всей системы здравоохранения страны, для чего необходимы дополнительные объемы финансовых ресурсов и контроль за их эффективным использованием. Можно отметить, что решающим условием для эффективного здравоохранения является его достаточное финансирование.

Средства бюджетов бюджетной системы РФ (рис. 1) выступают одним из основных источников финансового обеспечения сферы здравоохранения.

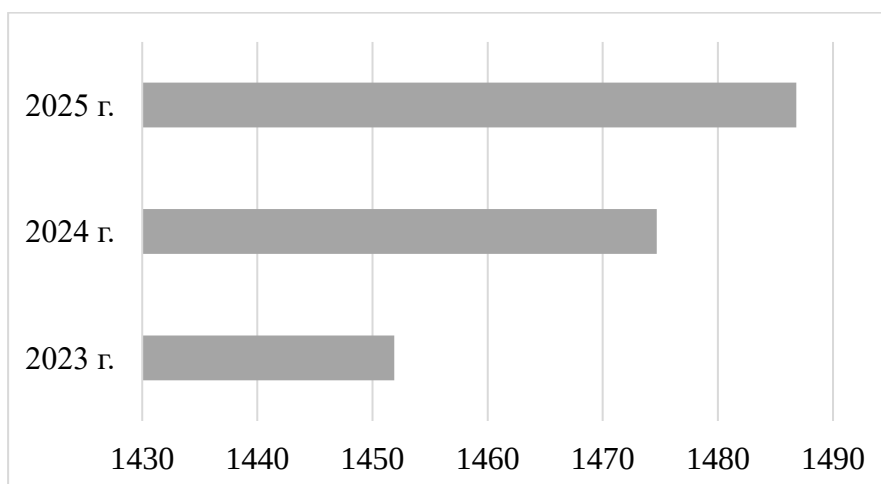


Рис. 1. Расходы федерального бюджета по разделу «Здравоохранение» в 2023-2025 гг., млн руб. [2]

Значительная роль в финансировании отрасли «Здравоохранение» принадлежит федеральному бюджету. За рассмотренный трёхлетний период расходы по разделу «Здравоохранение» возросли с 1451929,9 млн руб. до 1486832,4 млн руб., или на 34 902,5 млн руб. (прирост составил 2,4 %). Одной из причин увеличения расходов по данному разделу связано с реализацией приоритетного национального проекта «Здравоохранение», утвержденного Указом Президента РФ в 2018 году [3].

За последние десятилетия система здравоохранения в России подверглась реформированию и претерпела множество преобразований, повлекших за собой различные изменения в условиях предоставления медицинской помощи не только для населения, но и для медицинских работников. Отдельное внимание в структурной перестройке сферы охраны здоровья является как раз Национальный проект «Здравоохранение», в рамках которого реализуются проекты на региональных и местных уровнях [4].

Так, например, в Карачаево-Черкесской республике (КЧР) реализуются семь региональных проектов, направленных на развитие детского здравоохранения, мотивации граждан к здоровому образу жизни, борьбе с сердечно-сосудистыми и онкологическими заболеваниями, развитию первичной медико-санитарной помощи и т.д. В рамках реализации нацпроекта «Здравоохранение» на территории КЧР уже начиная с 2019 года активно проводятся различного рода мероприятия, охватывающие все проблемы современной системы здравоохранения. Был запущен региональный проект «Создание единого цифрового контура в здравоохранении на основе единой государственной информационной системы в сфере здравоохранения (ЕГИСЗ)», ставший отправной точкой цифровой трансформации здравоохранения республики. В течение двух лет реализации данного проекта было автоматизировано более 2,5 тыс. новых рабочих мест медицинского персонала, построена сетевая инфраструктура медицинских организаций и центра обработки данных. Подобные преобразования позволили запустить процесс внедрения единой региональной системы во всех государственных медицинских организациях Карачаево-Черкесии и обеспечить при этом всех жителей электронными медицинскими картами.

Помимо этого, одним из приоритетных направлений проекта является борьба с сердечно-сосудистыми заболеваниями. В рамках реализации региональной программы были проведены мероприятия по переоснащению регионального сосудистого центра, в частности, Министерством здравоохранения КЧР был приобретен мультиспиральный компьютерный томограф, позволяющий проводить исследования ряда органов с применением контрастных препаратов.

Рассматривая в таблице динамику финансового обеспечения отрасли «Здравоохранение» в Карачаево-Черкесской республике, можно отметить, что оно имеет тенденцию к довольно значительному снижению.

**Расходы республиканского бюджета Карачаево-Черкесской республики
по разделу и подразделам «Здравоохранения», тыс. руб. [5]**

	2023 г.	2024 г.	2025 г.
Расходы по разделу «Здравоохранение»	1 672 067,7	1 553 997,3	1 536 471,0
Стационарная медицинская помощь	425 812,5	407 534,8	407 534,0
Амбулаторная помощь	496 151,4	416 744,7	420 843,2
Медицинская помощь в дневных стационарах всех типов	4 495,7	4 495,7	4 495,7
Санитарно-эпидемиологическое благополучие	720	720	720
Заготовка, переработка, хранение и обеспечение безопасности донорской крови и ее компонентов	39 785,8	32 285,8	32 285,8
Другие вопросы в области здравоохранения	705 102,4	692 216,4	670 592,4

Так, к 2025 г. утверждены расходы в объеме 1 536 471,0 тыс. руб., что на 135 596,7 тыс. руб. (на 8,11 %) меньше, чем в 2023 г. Как представлено на рис.2, наибольшая доля в общем объеме расходов бюджета КЧР на здравоохранение приходится на стационарную и амбулаторную помощь, а также на иные вопросы в области здравоохранения. Тем не менее, показатели данных подразделов также имеют тенденцию к снижению за рассматриваемый трехлетний период.

Немаловажным для построения эффективной системы здравоохранения является преодоление проблем дефицита квалифицированных медицинских кадров, а также их непрерывное образование и повышение квалификации [6].

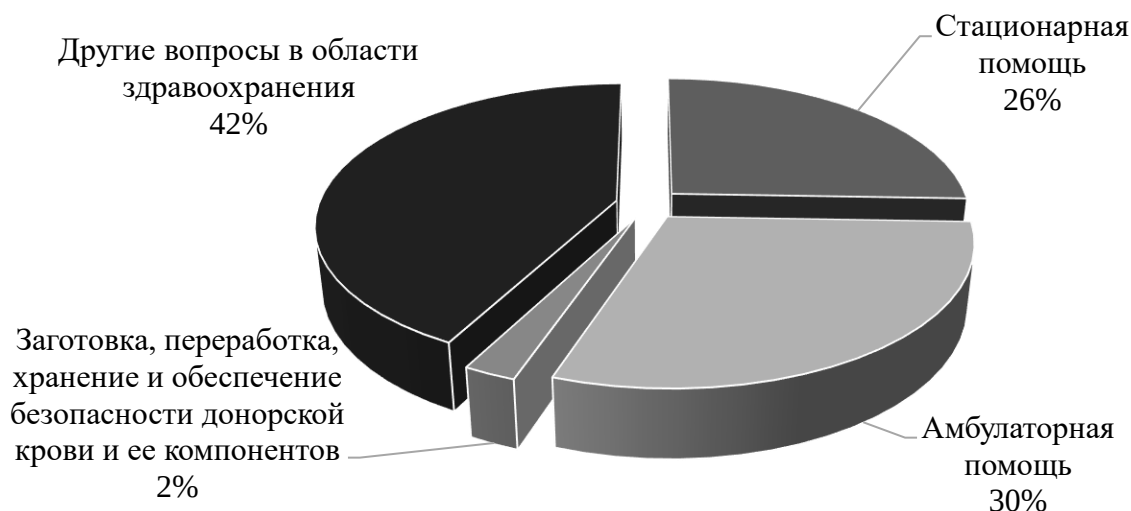


**Рис. 2. Структура расходов республиканского бюджета КЧР
по основным подразделам «Здравоохранения» в 2023 г.**

В Карачаево-Черкесской республике вопросы, связанные с распределением и закреплением медицинских работников, также являются актуальными. В этой связи реализуется региональный проект, посвященный обеспечению медицинских организаций системы здравоохранения КЧР квалифицированными кадрами. Стоит отметить, что такие показатели, как укомплектованность

медицинских должностей и их численность, в Карачаево-Черкесской республике с каждым годом растут. Укомплектованность врачебных должностей в подразделениях, оказывающих медицинскую помощь в амбулаторных условиях, в 2017 году составляла 69,5 %, а к 2022 году она возросла до 88,1 %; численность врачей и средних медицинских работников, работающих в государственных и муниципальных медицинских организациях в 2022 году составила 1 823 чел. и 5 365 чел. соответственно.

Устранение нехватки медицинских работников, повышение оплаты их труда и выравнивание ее по регионам признаны первоочередными задачами. Дефицит медицинского персонала, врачей и средних медицинских работников наиболее выражен в медицинских учреждениях, расположенных в сельских местностях. С этой целью создаются необходимые условия для привлечения молодых специалистов в поселковые местности в рамках действующей программы «Земский доктор». Предпринимается ряд мер, которые направлены на улучшение материального обеспечения, получение достойного пакета социальной поддержки, которые, в свою очередь, будут являться стимулом для профессионального роста.

Вопросы в области кадровой политики на сегодняшний день остаются в КЧР приоритетными. Особое внимание в части их решения уделяется материальному стимулированию и страхованию медицинского персонала [7]. Помимо этого, необходимо продвижение идеи здорового образа жизни населения, а также создание здоровой среды, что будет перспективно с точки зрения поддержания иммунитета, профилактики различного рода заболеваний, поддержания качества жизни каждого гражданина. В связи с этим расширение мер содействия здоровому образу жизни со стороны государства будет способствовать укреплению наметившейся позитивной тенденции.

В целом российская система здравоохранения находится под постоянным вниманием государства. Несмотря на достаточное количество проблем в сфере здравоохранения, связанными с ее финансированием, обеспечением квалифицированными кадрами всех медицинских учреждений субъектов и муниципальных образований Российской Федерации, проводятся организационные и структурные преобразования всей системы здравоохранения и более эффективного использования финансовых ресурсов.

Библиографический список

1. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Здравоохранение в России в условиях пандемии коронавирусной инфекции: ключевые показатели и финансовое обеспечение // Финансовые исследования. 2021. № 3. С. 73–79.
2. О федеральном бюджете на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов : Федер. закон от 05.12.2022 № 466-ФЗ. URL: <https://www.consultant.ru/document/> (дата обращения: 12.05.2023).

3. О национальных целях и стратегических задачах 83 развития Российской Федерации на период до 2024 года : Указ Президента РФ от 07.05.2018. URL: (дата обращения: 12.05.2023).

4. Даллакян Д.С. Современное состояние системы здравоохранения в России // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2022. № 4–4. С. 41–46.

5. О республиканском бюджете Карачаево-Черкесской Республики на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов : Закон Карачаево-Черкесской Республики от 29.12.2022 № 98-РЗ. URL: <https://minfin09.ru/2022/12/> (дата обращения: 12.05.2023).

6. Лебедева И.С., Лебедев П.В. Тенденции решения кадровых проблем в здравоохранении // Вестник Академии знаний. 2022. № 48. С.151–159.

7. Положихина М.А. Система здравоохранения: испытание пандемией // Россия: тенденции и перспективы развития: материалы XXI Национ. научн. конф. с междунар. участием (Москва, 16–17 декабря 2021 г.). Вып. 17. Ч. 1. М.: Институт научной информации по общественным наукам РАН, 2022. С.960–965.

УДК 330.14.01

УПРАВЛЕНИЕ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ КАПИТАЛОМ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

И.А. Сарженко, М.Н. Кабаненко
Южный университет (ИУБиП),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
sarzhenkoi@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены основные уровни управления интеллектуальным капиталом предприятия. Исследованы характерные особенности управления интеллектуальным капиталом предприятия. Установлены цели и преимущества существующей системы менеджмента интеллектуального капитала и указаны пути его совершенствования. Охарактеризованы явные и неявные знания предприятия как важные неотъемлемые ресурсы интеллектуального капитала.

Ключевые слова: менеджмент, управление интеллектуальным капиталом, интеллектуальные ресурсы, стратегическое управление.

INTELLECTUAL CAPITAL MANAGEMENT AS A COMPONENT OF THE ENTERPRISE MANAGEMENT SYSTEM

I.A. Sarzhenko, M.N. Kabanenko
Southern University (IUBiP),
Rostov-on-Don, Russian Federation
sarzhenkoi@gmail.com

Abstract. The article discusses the main levels of intellectual capital management of the enterprise. The characteristic features of the intellectual capital management of the enterprise are investigated. The goals and advantages of the existing intellectual capital management system are established and the ways of its improvement are indicated. The explicit and implicit knowledge of the enterprise is characterized as important integral resources of intellectual capital.

Key words: management, intellectual capital management, intellectual resources, strategic management.

Современные предприятия функционируют в условиях необходимости обеспечения его безопасности, устойчивости, долгосрочного присутствия на рынке. В условиях нестабильности, меняющейся бизнес-среды вопросы гибкости используемых ресурсов и быстрого реагирования на рыночные вызовы становятся крайне насущными для менеджмента организаций.

Решение таких вопросов дает возможность интегрировать деятельность предприятий в сеть быстро растущих местных, национальных и международных рынков. Одним из ключевых вопросов усиления конкурентной позиции предприятия является определение, формирование, накопление и управление главной ценностью предприятия — интеллектуальным капиталом.

Управление интеллектуальным капиталом предприятия представляет собой неотъемлемую часть общей системы управления. Это процесс и структура, которые используются для выполнения двух видов деятельности — «создания стоимости» и «использования стоимости» любой организации. На современном этапе развития экономики, основанной на знаниях, происходит углубление интеграции управления интеллектуальным капиталом предприятия, а именно максимальное инвестирование нематериальных ресурсов и энергии в развитие предприятия. Результатом принятия предприятием практики управления интеллектуальным капиталом является производство большего количества коммерчески успешных интеллектуальных активов с высокой добавленной стоимостью. Управление, ориентированное на знания, включает сбор, организацию и эффективную эксплуатацию накопленной «мудрости» предприятия [1].

Обзор литературы по управлению знаниями и интеллектуальным капиталом дает основания для определения следующих подходов к управлению интеллектуальным капиталом предприятия: формулирование стратегического видения использования интеллектуального капитала предприятия; внедрение моделей управления с целью интенсификации координации знаний; использование преимуществ координации знаний для оптимизации инновационных процессов новых товаров или услуг; разработка программ лицензирования, установление партнерских отношений с целью максимизации бизнес-возможностей на основе эффективного использования интеллектуального капитала с высокой рыночной стоимостью; бенчмаркинг как инструмент измерения эффективности управления интеллектуальным капиталом предприятия и постановки объективных целей его роста [2].

Управление интеллектуальным капиталом предприятий базируется на гетерогенном ресурсе – знаниях [3]. Таким образом, неотъемлемой частью управления интеллектуальным капиталом является управление знаниями. Управление знаниями представляет собой поток, способ передачи, инструмент коммуникаций с внешней средой организации, то есть механизм усиления интеллектуального капитала предприятия.

Тем не менее, управление интеллектуальным капиталом — это не только управление знаниями, но и алгоритм распространения механизма управления знаниями: управление наращиванием потенциала знаний, повышение ценности знаний и стоимостная оценка интеллектуального капитала. Поэтому управление интеллектуальным капиталом следует рассматривать как процесс, состоящий из трех основных уровней: основного, экспансионистского, стратегического. На основном уровне управление знаниями закладывает основу для распространения интеллектуального капитала путем ассимиляции внешних знаний, интеграции внутреннего знания, создания нового знания [4]. На экспансионистском уровне может быть осуществлено повышение стоимости интеллектуального капитала предприятия путем его распространения, что в конечном случае может привести к повышению ценности предприятия в целом.

Управление интеллектуальным капиталом предприятия как подсистема общей системы управления предприятием должно соответствовать общей стратегии развития компании и осуществлять соответствующее регулирование направлений деятельности согласно общепринятой на предприятии [5].

Управление интеллектуальным капиталом предприятий имеет ряд особенностей по сравнению с другими видами функционального управления организации:

- в отличие от управления знаниями объектом управления интеллектуальным капиталом предприятия являются знания, конвертируемые в капитал. Менеджмент знаний является основой управления интеллектуальным капиталом предприятия. Отсутствие возможности конвертации знаний в капитал приводит к потере значимости процесса управления как такового;

- в отличие от управления информацией, в основе которого лежит управление явными знаниями предприятия, Управление интеллектуальным капиталом предприятия связано с внутренними знаниями, стимулированием рабочих к созданию и обмену накопленными внутренними знаниями, которые сейчас представляют собой ключевой ресурс развития экономики, основанной на знаниях;

- в отличие от управления активами, объектом управления интеллектуальным капиталом предприятия является нематериальный капитал предприятия. По мере роста роли интеллектуальных активов, возрастает и практическая значимость управления интеллектуальным капиталом предприятия.

- влияние на финансовый менеджмент. Внедрение управления интеллектуальным капиталом предприятия содержит и финансовый контроль показателей общей системы внутренних знаний предприятия. Кроме того, того

менеджмент предприятия нуждается в соответствующей финансовой информации относительно состояния интеллектуального капитала предприятия, основных направлений его развития, необходимых для принятия своевременных управленческих решений;

- влияние производственного менеджмента. Платформа обмена знаниями как часть системы управления интеллектуальным капиталом предприятия может эффективно подчиняться другим функциональным подразделениям предприятия, а персонал может участвовать в принятии решений в рамках структуры производственного менеджмента;

- влияние управления маркетингом. Управление интеллектуальным капиталом предприятия может уменьшить барьеры между предприятием и внешней средой. Потребители и поставщики в современных рыночных условиях могут не только пассивно принимать условия снабжения предприятия, но и активно участвовать в принятии маркетинговых решений организации. В результате крупные промышленные предприятия выбирают сетевые способы дистрибуции конечного продукта.

Управление интеллектуальным капиталом приносит достаточные преимущества предприятиям, в том числе крупным предприятиям в сфере машиностроения, а именно сокращает время между появлением идеи и ее реализацией, экономит затраты и экономит капиталовложения, восстанавливает структурный и организационный капитал, производит более высокую добавленную стоимость благодаря улучшению кооперационных функций, созданию новых ценностей, ассоциаций и комбинаций ресурсов и продуктов. Поэтому управление интеллектуальным капиталом предприятия может быть определено как экспансионистское, стимулирующее и высоко ценностное управление знаниями, рассматриваемое как ключевой элемент управления предприятием, подчиненный общей стратегии развития. Если предприятия стремятся получить дополнительные преимущества в рыночной конкуренции, они должны не только внедрять продуктовые инновации, использовать маркетинговые каналы распределения, но и совершенствовать научный потенциал рынка и изготовленного продукта, особенно в сфере культивирования и управления интеллектуальным капиталом предприятия. Целью управления интеллектуальным капиталом предприятий машиностроения является распознавание, доступность, использование и распространение интеллектуальных капиталов, усиление изготовления высокоценных продуктов предприятиями [6].

Управление масштабом интеллектуального капитала содержит такие неотъемлемые составляющие как концентрация управления интеллектуальными ресурсами предприятия; концентрация внутреннего и внешнего управления знаниями предприятия; концентрация управления внутренними и внешними знаниями; концентрация общего количества талантов, аккумулированных на предприятиях путем образовательной тренировки; внедрение рациональной системы дистрибуции и поощрения. Ресурсы знаний сконцентрированы на предприятии базируются на информации и технологиях, могут быть

многократно использованы, представляют собой потенциал роста благосостояния. Обычно усиление управления интеллектуальными ресурсами предприятий машиностроения включает три основных компонента, а именно нематериальные активы, созданные и использованные предприятиями (бренды, репутация, каналы распределения, технические потоки, способы и методы управления, информационные сети), информационные ресурсы (информация об управлении предприятиями, необходимая для функционирования информационных сетей), интеллектуальные ресурсы (знания, используемые предприятиями и воплощенные в человеческом капитале предприятия, а также способы их креативного использования) [7].

Очевиден факт, что именно интеллектуальные ресурсы приносят предприятиям большие рыночные возможности и новые уровни благосостояния. Благодаря тому, что роль интеллектуальных ресурсов в процессе стабилизации положения и развития современных предприятий становится более весомой, управление интеллектуальными ресурсами стало неотъемлемой составляющей управления предприятием в целом, а также взаимодополняет и функционально обогащает управление человеческими ресурсами, производственный менеджмент, маркетинговый менеджмент, защиту интеллектуальной собственности, связи с общественностью, технологический и информационный менеджмент.

Управление интеллектуальными ресурсами на предприятии имеет целью предложение нового методического подхода к гармонизации внутренней среды ведения бизнеса, поддержку формирования, распространения и потребления знаний работниками, усиление ключевых конкурентных преимуществ предприятия [8].

Обычно управление интеллектуальными ресурсами включает в себя такие подсистемы как организационная система и производственные стандарты сбора, потребления и трансфера знаний, сформированных на предприятии; инвестиционный менеджмент интеллектуальных ресурсов (тренировка наемных работников, внедрение информации и технологий); совершенствование имиджа предприятия; внедрение банка знаний с целью более эффективного обмена знаниями, инноваций в процессе интеграции формирования знаний, их преобразования в конечный продукт и процесса производства; защита интеллектуальной собственности; измерение конечного результата деятельности; распределение прибыли; измерение и оценка интеллектуальных ресурсов предприятия.

Общее управление знаниями основано на управлении неявными и явными знаниями предприятия [9].

Управление неявными знаниями, которые обычно представлены в форме креативного подхода к выполняемым функциональным обязанностям, идеям; является неотъемлемой частью человеческого капитала, ведь неявные знания существуют в умах наемных работников, содержит следующие элементы, такие как формирование, передача, накопление и применение знаний внутри предприятия. Такой тип управления знаниями предприятия призван создавать

среду, способную генерировать, передавать ценные знания наемным работникам, вводить информационную сеть удобную для пользования знаниями работниками на предприятии, воплощать стимулирующие мероприятия в рамках политики поддержки интеллектуального капитала предприятия, направленные на обмен знаниями между рабочими, создание баз знаний, патентных баз данных, направленных на сохранение и накопление знаний, расширять контроль за применением специальных знаний, поощрять рабочих к карьерному росту в рамках предприятия, путем активного использования полученных знаний.

Целью управления явными знаниями является эффективное управление знаниями путем взаимодействия и кооперации между предприятиями, аккумуляция большего массива знаний, получение дополнительного преимущества на рынке. Такой тип менеджмента должен быть подчиненным обмену знаниями с другими предприятиями, поставщиками знаний. Он направляет создание и развитие общего с конкурентами рынка интеллектуального капитала. Под явными знаниями в таком случае понимают патенты, научные изобретения, особые технологии [10].

Современный уровень развития интеллектуального капитала позволяет использовать методы и рычаги управления явными знаниями, такими как патенты и технологии, накапливать их в специальных базах данных, проверять и использовать компьютерные сети в совместной работе с другими предприятиями-партнерами. В связи с этим предприятия должны совершенствовать подходы по аккумуляции новой информации и знаний, которыми обладают наемные работники, удерживать их знания, новую информацию и использовать интеллектуальные достижения с целью усиления собственного развития. Применение специальных подходов заинтересованность работников передавать неявные знания другим дают возможность превращать их в продуктивную силу предприятия. Поэтому предприятия должны регулировать механизм управления предприятием, создавать средства стимулирования наемных работников к участию в процессе кооперации в сфере инноваций и непосредственном обмене знаниями.

В условиях становления экономики знаний, важным признаком развития предприятий является совершенствование интеллектуальных ресурсов путем внедрения образовательных программ [11]. Если конкуренция по формированию и удержанию носителей человеческого и интеллектуального капитала становится более жесткой, задача управления интеллектуальным капиталом является привлечение и удержание носителей особых знаний.

Несмотря на существенный прогресс в превращении неявных знаний в явные, на многих предприятиях наемные работники первоочередное внимание уделяют не требованиям организации в целом по институализации знаний, а персонифицированному росту в рамках предприятия. Такая тенденция требует от менеджмента предприятия приоритетного направления инвестиций в развитие человеческого капитала наемных работников, совершенствования механизма увеличения их знаний, предложения дополнительных образовательных профессиональных возможностей с целью дальнейшего

совершенствования умений и навыков, понимания необходимости принятия концепции пожизненного найма.

Если наемные работники будут воспринимать идею получения и накопления знаний путем обучения, в таком случае индивидуальные интересы относительно карьерного роста и цели предприятия по дальнейшему развитию будут совпадать. Лояльное отношение к декларируемой поддержке интеллектуального капитала основывается не только на материальных стимулах со стороны работодателей, сколько на полном понимании персональных требований рабочих относительно их места в организационной среде, собственного видения совместного с предприятием развития. Только в условиях четкого понимания собственных перспектив соразвития на предприятии наемный работник будет прикладывать усилия для формирования долгосрочных партнерских отношений с работодателем [12].

В завершении можно сказать, что концепция управления интеллектуальным капиталом предприятия играет существенную роль в системе стратегического управления ресурсами, в том числе человеческими ресурсами. Всесторонней поддержки требует идея о системном значении управления знаниями предприятия, восприятии менеджмента интеллектуального капитала как целостного объекта в рамках функциональных управленческих образований.

Библиографический список

1. Атабиева Л.А., Цуров М.Д. Особенности управления интеллектуальным капиталом предприятия // Вестник Академии знаний. 2019. № 5. С. 27–30.
2. Жусупова Г.М., Силенко А.Н. Роль подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в современных условиях функционирования социально-экономических институтов // Инновации и инвестиции. 2020. № 5. С. 131–133.
3. Козлов А.В., Алексеева Н.С., Уразакова В.А. Роль интеллектуальной собственности в формировании интеллектуального капитала промышленного предприятия // Известия ВУЗов ЭФиУП. 2021. № 4. С. 79–89.
4. Авакян А.А., Кабаненко М.Н. Усиление конкурентной борьбы в современных условиях // Вопросы экономики и управления: материалы II междунар. студ. науч.-практ. конф. Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2016. С. 6–9.
5. Перес И.Л. Управление интеллектуальным капиталом компаний в цифровой экономике // Вестник АГТУ. Серия: Экономика. 2022. № 1. С. 43–49.
6. Лосева О.В., Абдикеев Н.М. Концепция человеческого интеллектуального капитала в условиях цифровизации экономики // Экономика. Налоги. Право. 2021. № 2. С. 72–83.
7. Никифорова Ю.М. Анализ теоретических аспектов в подходах к пониманию понятия, сущности и структуры интеллектуального капитала // Теоретическая экономика. 2019. № 6. С. 63–78.

8. Суховерхая И.В., Кабаненко М.Н. Инновационные технологии в управлении персоналом // Экономика и управление: современные тенденции материалы: мат. IV междунар. студ. науч.-практ. конф., в 2-х частях. Ч. 2. Ростов н/Д: Издательский центр ДГТУ, 2017. С. 110–115.

9. Маркова О.В. Совершенствование управления экономикой знаний для интенсификации инновационного развития // Вестник УРАО. 2019. № 5. С. 127–134.

10. Пирогова О.Е., Плотников В.А. Оценка стоимости человеческого капитала предприятия на основе многоуровневой структуры стоимости // ЭВР. 2019. № 3. С. 146–156.

11. Суркова Е.В., Скачко Г.А. Современные подходы к оценке интеллектуального капитала // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2022. № 1. С. 201–204.

12. Полякова М.С., Новоселов А.С., Каплун Е.С. Анализ методов оценки интеллектуального капитала // Инновации и инвестиции. 2020. № 4. С. 13–17.

УДК 331

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

А.В. Свистунов, К.А. Бармута
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
carinaba@yandex.ru

Аннотация. В статье определены основные и наиболее актуальные в бизнесе проблемы мотивации и производительности труда. Рассматриваются теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда через систему мотивации персонала, а также способы повышения мотивации персонала.

Ключевые слова: управление персоналом, работники организации, мотивирование, производительность труда.

PROBLEMS OF MOTIVATION OF THE PERSONNEL OF MODERN ORGANIZATIONS

A.V. Svistunov, K.A. Barmuta
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
carinaba@yandex.ru

Abstract. The article deals with the main and most urgent problems of motivation and labor productivity in business. Theoretical and practical approaches to the management of labor productivity through the system of personnel motivation, as well as issues of personnel motivation, are considered.

Key words: personnel management, employees of the organization, motivation, labor productivity.

Актуальность проблем мотивации не оспаривается ни теоретиками, ни практиками в системе экономики. От четкой разработки эффективной системы мотивации зависит не только увеличение социальной и творческой инициативности определенного сотрудника, но и окончательные результаты деятельности компаний различных организационно-правовых форм, производственной и непроизводственной сфер деятельности. Деятельность сотрудника будет результативна тогда, когда его личные и профессиональные интересы не противоречат целям и миссии компании.

Увеличение производительности труда, как правило, связывают с мотивацией персонала. Руководители должны понимать, к чему непосредственно они собираются побуждать своих подчиненных. Невозможно мотивировать вообще без уточнения вопроса, к чему вы мотивируете. Бесспорно, это должны быть такие результаты и такое поведение сотрудников, которые соответствуют требованиям компании, либо даже превышают их.

Работник мотивирован – следовательно, он заинтересован, создана ситуация, при которой достигаются цели компании, он тем самым удовлетворяет свои собственные потребности, сознательно выбирая тот или иной тип поведения. Таким образом, мотивация – это процесс сопряжения целей организации и целей работника для абсолютного удовлетворения потребностей обоих (управленческий аспект), с другой стороны – это система разных способов влияния на персонал с целью достижения намеченных целей и работника, и компании (экономический аспект).

Мотивация персонала – один из методов повышения производительности труда. Мотивация труда персонала считается главным направлением кадровой политики любой компании.

Ни одна система управления не станет работать с наибольшей эффективностью, в случае если она не станет включать в себя действующую систему мотивации. Мотивированный персонал – это залог удачной и успешной работы, поступательного движения компании к реализации ее стратегии и улучшения ее положения на рынке. Формирование системы стимулов, побуждающих любого сотрудника трудиться с большей отдачей, считается одной из самых трудоемких задач управленческого персонала. От избранной менеджментом системы мотивирования во многом зависит то, как скоро будут достигнуты цели и задачи компании. Нередко вопрос стоит только в том, как отыскать верное соответствие материального и нематериального мотивирования персонала, так как их баланс позволяет не только сохранить преданность и эффективность работы персонала, но и уменьшить издержки, достичь

реализации стратегий компании. В современных условиях в любой российской компании есть своя система мотивации труда работников. Впрочем, любая из этих систем содержит как достоинства, делающие ее функционирование полезным, так и недостатки, которые не дают возможность всецело воплотить в жизнь потенциал сотрудников компании и как бы «затормаживают» компанию в развитии. Вследствие этого изучение всевозможных способов мотивации персонала позволяет компании устранить дефекты собственной системы мотивирования и заняться ее улучшением.

Мотивирование персонала считается одной из главных задач менеджмента. Мотивирование – это не совокупность правил, так как для любого отдельного сотрудника есть свои методы. Поэтому ключевая задача – отыскать то, что важно для определенного работника. Главная проблема состоит в нахождении верного соотношения материального и морального мотивирования персонала. К примеру, в случае злоупотребления материальной мотивацией, человек через время «оседает» в собственной нише, его довольно непросто мотивировать работать лучше. Впоследствии заслуги некоторого «порога насыщения», персонально для любого человека, последующее повышение денежного вознаграждения уже не ведет к увеличению производительности труда. Поэтому методы нематериальной мотивации (то, что может быть ценным и интересным) довольно актуальны [1].

Определить, какие подходы имеют все шансы мотивировать человека, возможно при помощи психологического тренинга. Так, ключевым мотивом для одного специалиста компании становится работа, которая позволяет самостоятельно принимать решения, разрабатывать личные планы, для другого – постоянное образование, а для третьего – просто величина заработной платы. И три человека, выполняющие одни и те же функции, «вдохновляются на труд» абсолютно по-разному. Данную особенность психологии людей в обязательном порядке нужно принимать во внимание при разработке системы мотивирования персонала [2].

Создание сплоченного коллектива высококвалифицированных сотрудников, работающих на благо совместной цели и личного процветания, – это непрекращающийся процесс. Когда уже собрана замечательная команда и созданы все условия для работы, наступает момент, и сотрудники теряют интерес к своим обязанностям или уходят вовсе из компании. Причины могут быть разными, но сущность их скрывается в одном – в недостатке мотиваций. Мотивацией считается меры, нацеленные на увеличение заинтересованности сотрудников в собственной работе, которые имеют как материальную, так и нематериальную базу [2].

Более эффективным методом материальной мотивации считается увеличение оплаты труда, при этом самым главным считается определение величины изменения заработной платы. Чтобы получить отдачу от работника, величина ожидаемого вознаграждения должен быть существенной, иначе это может вызвать нежелание исполнять свои прямые обязанности. Некоторые руководители идут по пути меньшего сопротивления и время от времени

увеличивать заработную плату сотрудникам на незначительные суммы, впрочем, для мотивации более действенным считается однократное, но значительное увеличение заработной платы [3].

Главная сложность использования систем нематериальной мотивации заключается в том, что для конкретного коллектива важна конкретная корректировка стандартных схем. Для одного работника важной мотивацией может являться словесное одобрение начальства, для другого же – это материальное признание его неплохой работы [4].

Задача нематериальной мотивации довольно ординарна: увеличить заинтересованность сотрудника в собственной работе, которая скажется на увеличении производительности труда и повышении прибыли компании.

Узнать, для чего же работает сотрудник – значит приобрести мощный инструмент влияния. Почти все компании не начинают никаких реформ, не изучив и не исследовав комплекс факторов, которые мотивируют сотрудников. Мотивация на самом деле увеличивает базисную производительность труда, а изменение отношения сотрудников к труду повышает прибыльность компании. Лучшими способами повышения мотивации сотрудников, которые прекрасно зарекомендовали себя на практике, считаются:

- мотивирование знаниями. Для достижения профессионализма, каждый сотрудник должен стремиться быть лучшим в своей специальности;
- награждать отдельных людей за совокупный вклад группы;
- объяснить персоналу принятую в организации систему вознаграждений, дать четкие ответы на вопросы подчиненных о том, как данная система поощрений может повлиять на их деятельность;
- поддержка позитивного обмена информацией между подчиненными. Коллективный уровень культуры, который поддерживает стремление давать друг другу положительные оценки по итогам выполненных работ, увеличивает уровень мотивации и производительности труда.

Узнать, для чего же работают работники, – означает приобрести действенный механизм влияния на них. Мотивирование персонала увеличивает базисную эффективность работы, а перемена взаимоотношения сотрудников к труду повышает рентабельность фирмы.

Итак, бесспорным выводом можно считать необходимость применения методов как материального, так и нематериального поощрения для успешной работы любой бизнес-структуры в современных условиях в целях повышения производительности труда. На данном этапе развития экономических отношений существуют механизмы мотивации, которые результативны. Для повышения эффективности материальной мотивации необходимо сравнивать характеристики материального стимулирования с целями бизнеса и предугадывать системы поощрения не на реализацию определенных задач, а на выполнение стратегических целей и задач компании.

Библиографический список

1. Современные аспекты формирования инновационной экономики и менеджмента: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2020. 159 с.
2. Цифровая трансформация экономики и менеджмента: моногр. / Н.А. Андреева [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2019. 197 с.
3. Карпов А.В., Ключева Н.В. Технология управления развитием персоналом. М.: Проспект, 2016. 408 с.
4. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции: моногр. / Н.А. Андреева [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2017. 241 с.

УДК 65.012

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР И РИСКИ В ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

А.А. Свистунова, К.А. Бармута
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
carinaba@yandex.ru

Аннотация. В статье рассматривается взаимовлияние человеческого фактора и риска в принятии управленческих решений. Принятие управленческих решений является одной из самых важных проблем менеджмента, в статье рассмотрен и дополнен ряд способностей к управлению. Также определены виды риска по степени его величины.

Ключевые слова: управленческие решения, решимость, способности к управлению, экономическая ситуация.

HUMAN FACTOR AND RISKS IN MANAGEMENT DECISION-MAKING

A.A. Svistunova, K.A. Barmuta
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
carinaba@yandex.ru

Abstract. The article discusses the mutual influence of the human factor and risk in making managerial decisions. Making managerial decisions is one of the most important problems of management, the article considers and supplements a number of management abilities. The types of risk are also determined according to the degree of its magnitude.

Key words: managerial decisions, determination, management abilities, economic situation.

В современных экономических реалиях руководителям предприятий приходится идти на риск при принятии важных управленческих решений. Они несут большую ответственность за принимаемые решения, от них зависит развитие и благополучие предприятие в будущем. Помимо всего руководитель должен быть готов исследовать риск и принять наиболее оптимальное и верное решение.

Принятие управленческих решений является одной из самых важных проблем менеджмента. От эффективных и качественных управленческих решений зависит эффективность деятельность предприятия.

Деятельность любого предприятия можно рассмотреть как цикл, включающий в себя разработку, принятие и реализацию управленческих решений.

Разработка, принятие и реализация управленческих решений начинаются с определения целей. Цели должны быть достижимыми, взаимосвязаны с другими целями и четко сформулированы. Так же, для принятия решений важно собрать и проанализировать информацию, которая особенно ценна во время обострения конкурентной борьбы и неопределенности в отрасли, в которой предприятие ведёт свою деятельность [1].

В разработку управленческих решений включен набор прав, обязанностей и ответственности руководителей. В последнее время внимание уделяется решениям, от которых зависят социальные и экологические последствия. Управленческие решения должны следовать стратегии развития общества. Помимо этого, не стоит забывать о влиянии решений на окружающую среду. Поэтому решения должны быть качественными и оперативными, ведь от них зависят как общество и экология, так и сама деятельность предприятия.

Качество и эффективность решений зависит от руководителя организации. Поэтому важную роль в принятии решений играет человеческий фактор. Человеческий фактор включает в себя ряд способностей к управлению. Выделяют три таких способности: диагностические, творческие и организаторские.

Диагностические способности необходимы руководителю для четкого осознания проблем и возможностей поиска их решения в существующих условиях, а также для предвидения успеха реализации решений в будущем.

Творческие способности должны быть присущи руководителю для генерирования идей и выработки множества альтернативных вариантов решения проблем.

Организаторские способности необходимы руководителю для обеспечения единства процессов разработки и реализации решения, своевременного и эффективного выполнения поставленных задач [2].

Предлагается ввести четвертую способность человеческого фактора – решимость. Зачастую ответственные решения связаны с большим риском.

Решимость можно представить как способность руководителя к принятию решений, влияющих на будущее компании и готовность нести ответственность за них.

Как известно, экономическая ситуация в рыночных условиях экономики не всегда предсказуема. Появление новых конкурентов, новых товаров и их заменителей, стремительное развитие технологий, кризис – все это приводит к нестабильной ситуации в экономике.

В такой сложной ситуации от управляющего требуется своевременные и зачастую рискованные решения. Стоит ли сменить проверенного поставщика сырья на более выгодного? Продать ли старое оборудование и купить более технологически развитое? От таких решений от управляющего зависит будущее компании. Результат таких решений может быть отрицательный, нулевой и положительный. Как правило, отрицательным результатом является повышение издержек, убыток и даже банкротство. Нулевой результат не повлияет на деятельность компании, а положительный может привести компанию к расцвету или «новой жизни», в том случае, если состояние компании перед принятым решением было в плачевном состоянии.

Перед принятием рискованного решения, для начала стоит определить, насколько риск велик и по возможности смягчить его [3].

Степень величины риска можно разделить на четыре вида:

1) низкий риск – потери предприятия минимальны, принятое решение несущественно скажется на деятельности фирмы;

2) риск средней тяжести – в случае неудачи, результаты от решения управляющими серьезно ударят по финансовому состоянию фирмы и ослабит ее место на рынке;

3) безнадёжный риск – в случае неудачи, предприятие неспособно вести конкурентную борьбу;

4) неопределенный риск – последствия от принятого решения могут быть как катастрофическими для предприятия, так и минимальными. Прогнозировать последствия такого риска не представляется возможным.

Способами смягчения риска могут быть:

- оценка вариативности принятого решения и его последствий;
- создание резервных фондов, используемых в случае больших издержек;
- определение среднего дохода (пользы) от принятого решения;
- диверсификация рисков: инвестирование капитала в другие фирмы, дублирование поставщиков и т.д.;
- страхование рисков в специальных страховых организациях.

Как видим, принятие управленческих решений требует от руководителя множества способностей и решимости, ведь он и только он ответственен за последствия. Принятие управленческих решений тесно взаимосвязано с риском, а риск, в свою очередь, требует тщательного подхода. Изучение риска, его последствий, снижение его неблагоприятных факторов и решимость руководителя к принятию важных решений – являются важнейшими аспектами к продвижению компании к успеху в тяжелых экономических реалиях.

Библиографический список

1. Современные аспекты формирования инновационной экономики и менеджмента: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармути; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2020. 159 с.
2. Гапоненко Т.В. Управленческие решения. Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. 284 с.
3. Цифровая трансформация экономики и менеджмента: моногр. / Н.А. Андреева [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармути; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2019. 197 с.

УДК 331.101.3

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ОСНОВНЫЕ МЕХАНИЗМЫ И СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Ю.П. Седина, Т.С. Павленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
sedinaulia70@gmail.com

Аннотация. В статье рассмотрены современные мотивационные инструменты, появляющиеся в рамках внедрения цифровых технологий в систему управления компаний. Описаны новые методы мотивации. Рассмотрена сущность понятия эмоциональный интеллект менеджера на современных предприятиях.

Ключевые слова: мотивация, управление персоналом, эмоциональный интеллект, мотивационные подходы, agile - методология.

MOTIVATION MANAGEMENT: BASIC MECHANISMS AND CURRENT TRENDS IN A DIGITALISED ECONOMY

U.P. Sedina, T.S. Pavlenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
sedinaulia70@gmail.com

Abstract. The article considers modern motivational tools emerging as part of the introduction of digital technologies into the management system of companies. New motivation methods are described. The essence of the concept of manager's emotional intelligence in modern enterprises is considered.

Key words: motivation, personal management, emotional intelligence, motivational approaches, agile methodology.

Мотивация персонала является ключевым фактором в успешной работе любого предприятия, особенно в условиях постоянных изменений рынков и внедрения новых технологий при цифровизации. Digital-трансформация влечет за собой переосмысление методов организации деятельности работников, что требует изменений в управлении компанией. Качество работы сотрудников сильно влияет на успех организации, поэтому реализация проектов зависит от их увлеченности. Путь к результативному управлению человеком в организации проходит через познание его мотивации.

Мотивация — комплексное понятие, которое включает в себя различные компоненты. Стоит отметить, что оплата труда далеко не самый главный среди них, как и социальный пакет. Как правило, обычное повышение зарплаты не приводит к повышению продуктивности и заинтересованности персонала. Список главных компонентов мотивации для сотрудников постоянно растёт. Это сопряжено с процессами цифровизации.

Проведя анализ применяемых методов мотивации [1; 2], можно заметить их статичность, что вызывает сомнения в отношении правомерности использования термина «современные нестандартные методы мотивации». Вероятнее всего, было бы более уместно использовать термин «современные подходы к мотивации» в контексте интеграции коллективов в общие усилия по повышению квалификации и при внедрении новых форм трудовой деятельности.

Примером современного подхода может послужить методология Agile. Agile – это итеративный подход к управлению проектами и разработке программного обеспечения, который помогает командам быстрее и с меньшими проблемами поставлять ценность клиентам [3]. Agile-методология является альтернативой для более традиционных методов, таких как водопадный метод разработки, которые предполагают жесткие и заранее заданные планы и требования для проекта. Agile-методология поощряет командную работу, быстрые отзывы и регулярное изменение планов и требований в соответствии с обратной связью и обновленными потребностями заказчика. Одним из ключевых принципов Agile является мотивация команды. С помощью командной самоорганизации, постоянной обратной связи и регулярной ретроспективы данная методология позволяет достичь высокой продуктивности и мотивации, а также повышает качество работы и удовлетворение клиентов.

Необходимо учитывать, что мотивация является сложной психологической категорией, и она не является прямым объектом наблюдения. Наблюдать можно только за поведением человека, которое является результатом его мотивации. Потому, поясняя мотивы людей, мы можем высказать только свое мнение на этот счет. Дабы наше мнение о мотивах людей было более точным, стоит выяснить закономерность мотивационного процесса человека. Менеджер должен понимать, что поведение человека, от которого зависит трудоспособность, служит итогом скорее безотчетного, чем сознательного процесса. Мозг контролирует абсолютно все, что делает человек, и поглощая информационные сигналы, мозг автоматически откликается на них.

Огромное количество информации, эталонов, правил постоянно поступает в человеческое подсознание, что, в свою очередь, формирует определённую программу, управляющую поступками и поведением, то есть человек управляется стандартами собственного поведения и не может поменять стандарт собственного поведения лишь потому, что ему сообщают о его недочетах.

Долгосрочное подавление личности чревато только укреплением ее отрицательных черт. Для изменения поведения личности необходимо воздействовать на ее психологические установки.

Мотивация является внутренним состоянием индивида, которое создаётся вследствие его образования, самосовершенствования, воспитания и т.п. Еще мотивация способствует мотивированию, которое, в свою очередь, является процессом. Если руководитель способен благодаря мотивированию выработать новые привычки, отношения в рабочем коллективе, образование коллег, то у работника появится новая внутренняя мотивация, которая будет направлена на выполнение организационных целей.

На практике часто встречается употребление термина «стимулирование» вместо «мотивация». Однако данные понятия следует четко разграничивать. Мотивация является внутренним стимулом для действий человека, тогда как стимулирование — это внешнее побуждение к работе с помощью стимулов, например, денег, социального положения, различных бонусов [2]. Тем не менее, стимулирование может выступать как значимый механизм, содействующий мотивации с применением методов наказания и поощрения.

Коллектив должен отчетливо видеть взаимосвязь между организацией работы, платой за труд и состоятельностью компании, постоянным положением ее на рынке. Кадровой службе стоит учитывать, что втянутость работников нужно осуществлять касательно личностных качеств, жизненной позиции и потребностей каждого сотрудника компании. Если речь заходит о значимости персонального и группового подхода к мотивации не недопустимо исключать их сочетание между собой. Штат компании связывает работа, по этой причине немаловажно концентрировать внимание на нужды, которые едины для всех, и их нужно брать во внимание, в первую очередь это безопасность, карьерный рост, поощрение.

Сейчас эффективного управляющего определяет эмоциональный интеллект. Эмоциональный интеллект (ЭИ) — это способность личности осознавать и понимать свои эмоции и чувства других людей и использовать эти навыки во взаимодействии с окружающим [4]. Это важно для менеджеров, потому что они руководят людьми и должны уметь эффективно общаться с ними.

Одним из ключевых аспектов ЭИ является способность управлять своими эмоциями. Менеджер должен уметь контролировать свой гнев, стресс, разочарование и другие отрицательные эмоции. Он должен быть способен оставаться спокойным и действовать разумно в любых ситуациях. Кроме того, менеджер должен уметь чувствовать эмоции других людей и учитывать их в своих решениях и действиях. Это позволяет ему лучше понимать потребности и желания своих подчиненных, что способствует улучшению коммуникации и

повышению эффективности работы. ЭИ также помогает менеджеру лучше управлять конфликтами. Он должен уметь разрешать конфликты между своими подчиненными и создавать гармонию в коллективе.

Менеджер с эмоциональным интеллектом создает такой психологически комфортный климат в организации, в котором достигаются оптимальные результаты. Психологически комфортный климат — это обстановка, в которой люди получают удовольствие от процесса труда и стремятся осуществлять его как можно лучше, главный фактор достижения социальной эффективности, без чего, как показывает практика, невозможна устойчивая экономическая эффективность [5]. Комфортные условия труда, развитие корпоративной культуры и бережное отношение к сотрудникам позволяют создать оптимальную рабочую атмосферу и повысить мотивацию сотрудников.

Психологически комфортный климат означает, что работники чувствуют себя уважаемыми, они могут свободно выражать свои мнения, их достижения получают признание и поддержку со стороны коллег и руководства, а также они имеют возможности для профессионального и личностного роста, их психологические потребности удовлетворены. Такой климат позволяет сотрудникам быть более продуктивными, активными и вовлеченными в работу, что способствует улучшению бизнес-показателей и конкурентоспособности компании. При этом, необходимо учитывать, что создание такого климата является длительным и сложным процессом, требующим постоянного мониторинга и корректировки в соответствии с изменяющимися условиями внутри и вне организации.

Организации, в которых существует психологически комфортный климат, обладают большей гибкостью и способностью быстро адаптироваться к изменениям на рынке. Кроме того, обеспечение комфортных условий труда является важным способом привлечения и удержания квалифицированных специалистов, что также является фактором успеха бизнеса. Поэтому, несмотря на сложности и ограничения, введение новых подходов в мотивационном менеджменте и создание психологически комфортного климата в организации являются необходимыми шагами для достижения высокой производительности, эффективности и конкурентоспособности компании. Как показывает практика, инвестиции в кадры и улучшение условий труда в долгосрочной перспективе окупаются и способствуют росту бизнеса и укреплению его позиций на рынке.

Однако, некоторые менеджеры продолжают придерживаться традиционных методов мотивации на основе материальных стимулов, не осознавая значимость других аспектов, таких как развитие и удовлетворенность работников. По мнению экспертов, ведущийся такой подход может снижать мотивацию сотрудников и их лояльность к организации, что может негативно сказаться на ее результативности в долгосрочной перспективе. Также процесс изменения мотивационной системы может столкнуться с финансовыми ограничениями, что затрудняет реализацию новых мероприятий. Кроме того, некоторые руководители боятся введения гибкого графика работы и образовательных

программ, опасаясь возможных нарушений в рабочем процессе и неэффективности затрат на обучение.

В целом, внедрение новых мотивационных подходов требует от менеджеров осознания значимости различных аспектов мотивации и готовности к изменениям в организационной культуре и стратегии. Необходимы инвестиции в кадровый потенциал компании и соответствующие образовательные программы для повышения квалификации работников. Организационный успех обеспечивается благодаря интегрированной мотивации, когда управляющие понимают внутренние потребности своих сотрудников, а персонал мотивирован на успех организации. В таком случае результаты будут положительными и позволят и сотрудникам, и организации достичь своих целей. Интеграционный уровень планов компании и желаний сотрудников оказывает влияние на эффективность работы. Чтобы быть успешным в период цифровизации экономики, нужно организовать процесс развития своего персонала, выявить пробелы в компетенции и довести сотрудника компании до желаемого уровня.

Библиографический список

1. Сугак Ю.А., Малхасян А.Е. Мотивация как функция управления персоналом в современной организации / Экономика и управление: традиции и инновации. Материалы II кафедральной студ. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 18 ноября 2015 г.). Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2015. С. 183–186.
2. Чем отличается мотивация от стимулирования URL: <https://www.hr-director.ru/article/65814-motivatsiya-i-stimulirovanie-19-m5> (дата обращения: 15.04.2023).
3. Что такое agile? URL: <https://www.atlassian.com/ru/agile> (дата обращения: 15.04.2023).
4. Пирамида эмоционального интеллекта: как научиться понимать свои и чужие чувства. URL: <https://www.forbes.ru/forbeslife/479127-piramida-emocional-nogo-intellekta-kak-naucit-sa-ponimat-svoi-i-cuzie-cuvstva> (дата обращения: 16.04.2023).
5. Понятие комфортного психологического климата. URL: https://finances.social/management_695/101-ponyatie-komfortnogo-psiologicheskogo-113648.html (дата обращения: 16.04.2023).

ОЦЕНКА СТЕПЕНИ ДОСТИЖЕНИЯ ЦЕЛЕЙ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ И ПОЭТАПНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ЕЕ РЕАЛИЗАЦИИ

А.В. Сидоренко¹, Р.Р. Гайдай², К.А. Бармута²

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

melnikova_adi@mail.ru

Аннотация. Определены этапы процесса оценки результативности и эффективности маркетинговой деятельности предприятий при внедрении и реализации маркетинговой стратегии развития. Проведена систематизация показателей оценки эффективности маркетинговой деятельности для контроля за внедрением и реализацией стратегий маркетинга на предприятии.

Ключевые слова: маркетинговая стратегия, этапы, показатели, реализация, оценка, эффективность.

ASSESSMENT OF THE DEGREE OF THE MARKETING STRATEGY GOAL ACHIEVEMENT AND THE STAGED RESULTS OF ITS IMPLEMENTATION

A.V. Sidorenko¹, R.R. Gaidai², K.A. Barmuta²

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,

Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,

Rostov-on-Don, Russian Federation

melnikova_adi@mail.ru

Abstract. The stages of the process of evaluating the effectiveness and efficiency of the marketing activities of enterprises in the implementation and implementation of the marketing development strategy are determined. The systematization of indicators for evaluating the effectiveness of marketing activities was carried out to control the introduction and implementation of marketing strategies at the enterprise.

Key words: marketing strategy, stages, indicators, implementation, evaluation, efficiency.

Контроль результативности и оценка эффективности маркетинговой деятельности предприятий — это необходимый шаг к пониманию целесообразности использования выбранной маркетинговой стратегии, который помогает выявить недостатки и устранить их. Информационной основой такого

контроля служит набор показателей, отражающих экономическое положение предприятия за определенный промежуток времени. Формирование набора показателей является базой для анализа эффективности, позволяет провести поэтапную оценку реализации стратегии и помогает найти ответы на вопросы руководителей предприятия относительно дальнейших действий в конкурентной среде. Однако существенной проблемой является отсутствие информации, необходимой для проведения контроля, и неопределенность при выборе показателей эффективности и результативности.

Вопрос оценки эффективности маркетинговых стратегий и маркетинговой деятельности на предприятиях раскрыт в трудах таких отечественных и зарубежных ученых, как Рассел Г., Армстронг Г., Димитрова С., Кендюхов А., Котлер Ф., Келлер К., Коваль С., Радько В., Савельева К., Тарасова А., Феррис Поль В. Проблемы оценки эффективности отдельных приемов управления и маркетинга рассмотрены Дайновским Ю. Однако учеными недостаточно активно проводятся исследования по группировке и систематизации показателей оценки эффективности маркетинговой деятельности, которые позволяют интерпретировать результативность внедрения маркетинговых стратегий. Актуальным является определение этапов и систематизация показателей оценки эффективности маркетинговой деятельности для контроля за внедрением и реализацией стратегий маркетинга на предприятиях.

Для систематизации и группировки признаков оценки эффективности маркетинговой деятельности следует исследовать понятия «эффективность» и «результативность». Эффективность – это отношение результатов деятельности предприятия к расходам, которые обеспечили этот результат. Такое определение понятия отражает экономический аспект, измеряется с помощью стоимостных показателей, но при этом не учитывается целевой аспект эффективности, представляет собой степень достижения целей предприятия и анализируется с помощью показателей результативности. Результативность – это соотношение фактических результатов с запланированными, отражающее степень реализации целей деятельности предприятия. Результативность часто рассматривается как составляющая или основной критерий эффективности.

При оценке эффективности маркетинговой деятельности с помощью экономико-статистических методов исследуется зависимость между затратами на маркетинг и результатом – объемом продаж или прибыли [1]. Оценка эффективности маркетинговой деятельности с ориентацией на долгосрочный успех предприятия предусматривает анализ уровня достижения его стратегических целей, отклонение между запланированными и фактическими показателями, нахождение соотношения между результатами деятельности и расходами предприятия для реализации стратегических маркетинговых решений. Особенности такого оценивания является учет временного аспекта выполнения поставленных целей и задач, определение причинной связи между результатами деятельности и факторами, которые обусловили такой результат. При этом в процессе внедрения стратегии руководители должны отслеживать промежуточные результаты и контролировать изменения в среде, поскольку со

временем предприятие вступает в противодействие с условиями рыночной среды, которые меняются быстрее, чем элементы управления им и, как следствие, могут вызвать радикальные изменения в маркетинговой стратегии предприятия [2].

Процесс оценки результативности и эффективности маркетинговой деятельности предприятий при внедрении и реализации маркетинговой стратегии развития предприятия можно описать в рамках трех этапов, представленных в таблице, а объективность оценки будет зависеть от полноты, качества и достоверности информации. Особенно важно выделение на каждом этапе определенного набора показателей.

Содержание этапов и показатели оценки результативности и эффективности маркетинговой деятельности предприятий при внедрении и реализации маркетинговой стратегии

Описание этапа	Показатели оценки результативности и эффективности маркетинговой деятельности, их интерпретация
На первом этапе определяются стратегические маркетинговые цели и сроки их достижения. Если маркетинговая стратегия заключается в выборе соответствующих продуктов, услуг и рынков, на которые планируется их продвигать, и нацелена на формирование наиболее эффективного комплекса маркетинга предприятия (исследование рынка, ассортиментной и ценовой политики, организация и стимулирование продажи товаров и услуг, продвижение и поддержка продукта в местах продажи, послепродажное обслуживание и т.п.), то именно стратегические цели являются ориентиром, на основе которого формируется набор количественных и качественных показателей результативности и эффективности маркетинговой деятельности предприятия в определенном временном промежутке (обычно пять лет).	Интегральный показатель оценки эффективности маркетинговой стратегии предприятия, в основу расчета которого может быть заложено темпы прироста рыночной доли предприятия в сопоставлении с темпами прироста рыночной доли основного конкурента и темпами прироста рынка, а также прирост относительного прибыли в сопоставлении с затратами на маркетинг (по основным направлениям деятельности).
Задачей второго этапа является формирование набора показателей результативности и эффективности маркетинговой деятельности предприятия, определение их прогнозируемого значения по годам, которое будет целевым для достижения в результате внедрения маркетинговой стратегии.	Для оценки могут быть использованы показатели: количественные, характеризующих общие объемы и темпы продажи товаров и услуг (по представленному ассортиментным перечнем) предприятия, прибыль, расходы (по основным направлениям маркетинговой деятельности) и др.; качественные, раскрывающие условия развития деятельности предприятия, ее эффективность – использование ресурсов (по видам), максимальные конечные результаты на каждую их единицу, потребности (по основным направлениям маркетинговой деятельности), возможности их обеспечения. Показатели могут быть натуральными и стоимостными, абсолютными и относительными.
В течение третьего этапа анализируется текущее состояние маркетинговой деятельности предприятия, предполагается исследование внутренней информации предприятия, бухгалтерской отчетности, возможностей предприятия и расчет текущих показателей развития предприятия для последующего сравнения их изменения в процессе и после реализации маркетинговой стратегии. Временной аспект особенно важен в условиях турбулентности внешней среды, а результаты оценки на промежуточном этапе позволяют оценить, насколько положительной или отрицательной является динамика изменений в маркетинговой деятельности предприятия, на основе чего руководители принимают решения по корректировке стратегических целей предприятия или средств их достижения.	Доля рынка предприятия, темпы роста объемов продаж, уровень взаимодействия предприятия с потребителями, конкурентами и другими контактными аудиториями. Промежуточная оценка эффективности маркетинговой деятельности при реализации маркетинговой стратегии предполагает исследование результатов, достигнутых за определенный временной промежуток, анализ уровня выполнения поставленных задач и определение недостатков выбранной стратегии. Если показатели свидетельствуют о положительной динамике и уровень отклонения от запланированных значений сокращается, необходимо продолжить использование выбранной стратегии. В случае ухудшения общих показателей развития предприятия (рентабельности, результативности использования инвестиций и др.), существующую стратегию нужно корректировать или даже полностью изменить.

Систематизация показателей оценки эффективности маркетинговой деятельности на предприятиях – необходимое условие для упорядочения информации и обеспечения объективной оценки уровня достижения стратегических целей. Формирование набора оценочных показателей служит информационной основой, позволяющей оперативно и всесторонне проанализировать эффективность маркетинговой деятельности на предприятиях. Выбор таких показателей необходимо проводить с учетом особенностей деятельности конкретного предприятия и оценивать изменения их значения для внедрения маркетинговой стратегии и в процессе ее реализации.

Необходимо разграничивать количественные и качественные характеристики показателей по оценке эффективности маркетинговой деятельности. Количественные показатели характеризуют результаты деятельности предприятия, их можно измерить путем расчета данных. Это достоверные факты, основными характеристиками которых являются правдивость и объективность. Качественные показатели характеризует уровень и закономерности развития процессов, качественные особенности и характеристики явлений, которые сложно измерить и сравнить, поскольку они отражают долгосрочный эффект и основываются на опыте исследователей.

Поскольку использование стратегического подхода к управлению маркетингом влияет на все аспекты деятельности предприятия, при оценке необходимо анализировать как общие экономические показатели, так и маркетинговые. Экономические показатели отражают эффективность затрат, рентабельность, фондоотдачу, экономичность использования ресурсов и прибыльность предприятия. По маркетинговым показателям анализируется эффективность использования отдельных маркетинговых мероприятий и маркетинговой деятельности в целом. Важно проанализировать такие показатели, как: привлечение, удержание, формирование лояльности потребителей и соответствие возможностей предприятия запросам потребителей, поскольку они охватывают не только текущую эффективность маркетинговой деятельности, но и будущую, которая обеспечивается прочными, долгосрочными отношениями с потребителями [3]. Также можно выделить показатели для оценки отдельных направлений маркетинговой деятельности предприятия: ассортиментной, ценовой, коммуникационной политики и политики распределения.

Для объективной оценки степени достижения целей маркетинговой стратегии и поэтапных результатов ее реализации на предприятии необходимо проанализировать внутреннюю и внешнюю среду деятельности предприятия. Показатели внутренней среды характеризуют финансовую и экономическую деятельность предприятия (прибыльность, финансовая устойчивость и платежеспособность, фактические финансовые расходы, обусловленные действующей стратегией), его стратегический потенциал (рентабельность ресурсного потенциала). Мониторинг указанных показателей обеспечивает контроль расходов и доходов и позволяет понять отношение фактического состояния дел на предприятии к запланированным результатам [4, 5].

К показателям, которые характеризуют состояние внешней среды предприятия, можно отнести темпы роста и привлекательность отрасли, долю рынка предприятия, потенциал рыночного спроса, темпы роста объемов продаж, успешность взаимодействия предприятия с потребителями, конкурентами и другими контактными аудиториями. Оценка показателей может проводиться самостоятельно предприятием – в случае, если информацию можно собрать с помощью методов исследований, доступных для персонала предприятия (проанализировав отчетность предприятия, источники внешней информации, данные опроса персонала), а также с участием сторонних организаций и лиц, если показатели требуют исследований, опросов большого количества респондентов или сбора данных из источников, которые недоступны предприятию [6].

Оценка эффективности маркетинговой деятельности для контроля внедрения и реализации стратегий маркетинга на предприятиях предполагает исследование значений выбранных показателей и сравнения фактических данных с плановыми (определение процента выполнения плана); показателей конкретного предприятия со средним значением по отрасли (определение состояния предприятия на рынке); показателей деятельности предприятия с соответствующими показателями предприятий-конкурентов (определение конкурентоспособности); результатов деятельности предприятия до и после принятия стратегических маркетинговых решений с целью определения их эффективности.

Таким образом, процесс оценки эффективности маркетинговой деятельности можно разделить на три основных этапа: на первом формируются стратегические маркетинговые цели, на втором определяются показатели оценки и на третьем происходит оценка изменения их значения для анализа маркетинговой стратегии в процессе реализации и после внедрения на предприятии.

Библиографический список

1. Андреева О.Д. Технология бизнеса: маркетинг. М.: ИНФРА-М, НОРМА, 1997. 224 с.
2. Токарев Б.Е. Маркетинговые исследования рыночных ниш инновационных продуктов: Монография. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 272 с.
3. Герасимов Б.И., Мозгов Н.Н. Маркетинговые исследования рынка. М.: Форум, 2013. 336 с.
4. Герчикова И. Н. Маркетинг: организация, технология. М.: Школа международного бизнеса МГИ, 2006. 80 с.
5. Моисеева Н.К. Управление маркетингом: теория, практика, информационные технологии. М.: ЮНИТИ, 2017. 310 с.
6. Камушкова Е.В., Пехтерева В.В., Гайдай Р.Ф. Информационное обеспечение процесса разработки стратегии маркетинга //Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты: материалы VI Междунар. науч.-практ. конф. (Горловка, 19 марта 2021 г.). В 2-х ч. Ч. 1. Горловка: АДИ ДОННТУ, 2021. С. 94–99.

КРЕАТИВНОСТЬ КАК ПОКАЗАТЕЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА

Е.Д. Сорокина, С.А. Гавриленко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
lena18sorokina@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены креативные способности менеджера как одна из компетенций, определяющая его значимость для организации и конкурентоспособность самой организации. Критерии креативности рассматриваются как основа для оплаты и стимулирования труда управленческого персонала.

Ключевые слова: креативность, стимулирование, труд, мотивация, факторы.

CREATIVITY AS AN INDICATOR OF LABOR INCENTIVE

E.D. Sorokina, S.A. Gavrilenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
lena18sorokina@gmail.com

Abstract. The creative abilities of a manager are considered as one of the competencies that determine its importance for the organization and the competitiveness of the organization itself. Criteria of creativity are considered as the basis for remuneration and incentives for the work of managerial personnel.

Key words: creativity, stimulation, work, motivation, factors.

Актуальными инновационными способностями менеджера являются творческие способности, также называемые креативностью, что должно быть соответствующе оценено руководством организации. Креативность основывается на твердых знаниях и профессиональном навыке, к которым прилагаются гибкий ум и творческое мышление. Взглянув на задачу с разных точек зрения, креативный менеджер сможет предложить ее нестандартное решение. Помимо этого, креативные люди, как правило, чрезвычайно харизматичны, а значит, смогут увлечь своими идеями коллектив, что тоже очень значимо для руководителя.

Креативность, как и любое качество характера, можно развивать и стимулировать. В каждом из нас заложены потенциальные способности, которые при грамотном подходе можно раскрыть. Для этого требуется, прежде всего, благоприятный психологический климат в коллективе, поскольку человек может работать творчески только там, где хорошо себя чувствует.

Креативность становится профессионально важным качеством современного менеджера. Для повышения творческих способностей важны как внутренние факторы, так и факторы внешней среды. К внутренним факторам относятся: стратегические способности, развитая интуиция, способность по-новому взглянуть на привычные вещи, способность оценить потенциал непризнанных идей, пойти на риск, противостоять неприятию окружающих. Кроме того, очень важно наличие значимой цели, программы по ее реализации и готовность много работать для достижения этой цели. Фактор возраста не играет решающей роли, так как успеха можно достичь как в молодом, так и в зрелом возрасте. Важнейшими факторами внешней среды являются создание атмосферы сотрудничества, отсутствие дефицита времени. Создание стабильно функционирующего коллектива, творческой атмосферы, когда обсуждаются новые идеи, а критика носит конструктивный характер, есть понимание и терпимость со стороны коллег и руководителей.

Некоторые экономисты [1; 2] рассматривают креативность как одну из необходимых компетенций современного менеджера, обеспечивающую конкурентоспособность его и его компании. Креативность — это творчество. Креативность — основа для прорывных инноваций, нестандартных подходов в решении стоящих перед бизнесом задач, тайное оружие компании в конкурентной борьбе.

С течением времени креативность стала особенностью не только людей творческих профессий, но и работников, связанных с менеджментом. Все это является следствием того, что в нашей жизни все меняется слишком быстро и людям просто необходимо уметь творчески реагировать на происходящее в обществе и в жизни. Целесообразно учитывать семь моментов в деятельности креативного менеджера, которые помогают не потерять интерес к работе, даже в кризисных ситуациях [3]:

1) креативное (творческое) мышление очень нужно любому менеджеру. Необходимо развивать способность к креативному мышлению у себя и у своих подчиненных;

2) способность творчески мыслить ставит менеджера при общих равных условиях на голову выше других. Эта способность позволяет ему видеть в, казалось бы, несопоставимых предметах и явлениях много того, что объединяет;

3) момент творческого озарения часто наступает в условиях релаксации или даже во сне, когда усталый за день мозг обрабатывает все прошедшие через него сигналы, образы, схемы;

4) озарение чаще возникает после усиленной мыслительной концентрации на проблеме. Это явление доставляет человеку подлинное счастье, а поэтому выступает мотиватором деятельности;

5) вспышки креативности (творчества) характерны как для отдельно размышляющего человека, так и для группы людей. Ординарные сотрудники, собранные в творческие группы и умело побуждаемые к деятельности, могут делать чудеса. Один человек не может сравниться в мыслительных возможностях с группой;

6) многие работники, оставаясь наедине с собой, переживают муки творчества. У них часто возникают очень интересные идеи по совершенствованию производства. Однако, будучи скромными людьми, они оставляют зародившиеся у них идеи при себе. Помогите таким людям. Лучше всего для реализации всех таких идей подходит мозговой штурм;

7) в современных условиях побеждает та система, которая умеет использовать творческие потенциалы и инициативу всех своих работников. Резолюции, проведенные голосованием, обычно оставляют за бортом наиболее ценные и необходимые обществу идеи. В условиях рыночной экономики должна приниматься во внимание любая идея, приносящая хоть какую-нибудь пользу.

Различают следующие критерии креативности:

— беглость — количество идей, возникших в единицу времени;

— оригинальность — способность производить необычные идеи, отличающиеся от общепринятых;

— гибкость. Важность этого параметра обуславливается двумя обстоятельствами: во-первых, данный параметр позволяет отличать индивидов, которые проявляют гибкость в процессе решения проблемы, от тех, кто проявляет ригидность в их решении, и, во-вторых, позволяет отличать индивидов, которые оригинально решают проблемы, от тех, кто демонстрирует ложную оригинальность;

— восприимчивость — чувствительность к необычным деталям, противоречиям и неопределенности, готовность быстро переключаться с одной идеи на другую;

— метафоричность — готовность работать в совершенно необычном контексте, склонность к символическому, ассоциативному мышлению, умение увидеть в простом сложное, а в сложном — простое.

Специалисты отмечают 28 личностных факторов креативности: дивергентность мышления, оригинальность мышления, семантическая гибкость, способность к обнаружению и постановке проблемы, способность к генерированию большого числа идей, способность к анализу, способность преодолевать стереотипы, способность находить множество ассоциаций, любознательность, стремление к совершенству, способность идти на риск, мотивация, образная память, эмоциональность, спонтанность поведения, целеустремленность, способность к обостренному восприятию дисгармонии, уверенность в себе, индивидуализм, цепкость внимания, воображение, интуиция, способность к фантазированию, установка на положительное восприятие и применение нововведений, самостоятельность и независимость суждений, темпераментность, проницательность, способность рассматривать явления и события с различных точек зрения. Эти факторы оказывают влияние на развитие креативности личности только тогда, когда они ярко выражены. Поэтому их оценка и оплата важны для сотрудников. Оплата может быть в виде материального стимулирования [3].

Материальное стимулирование составляет основу экономических методов управления. Все объясняется достаточно просто — любой сотрудник,

устраиваясь на работу, желает получать достойную зарплату, так как именно от зарплаты зависит качество. При наличии низкой заработной платы (или ее постоянного урезания) есть риск появления демотивации среди сотрудников [4]. Система кажется довольно простой, но и она имеет свои тонкости.

Во-первых, экономические методы и способы управления персоналом при помощи мотивации должны быть четко синхронизированы с планами работы компании.

Во-вторых, денежная мотивация обязана быть внедрена для достижения определенной цели — работники обязаны знать, за что определенно они получают дополнительное вознаграждение. Если руководитель начисляет определенную сумму в виде прибавки к зарплате, он должен проинформировать своих подчиненных, за какие заслуги они ее получили.

В-третьих, ни в коем случае не следует делать вознаграждение обычной процедурой, регулярно повторяющейся. В конце концов, для сотрудников дополнительная заработная плата станет настолько привычной, что она уже не будет мотивировать их на работу. Лучше всего, если на стендах (можно также применять корпоративные газеты) периодически будут вывешиваться итоги работы определенных специалистов или отделов. Это даст возможность сотрудникам увидеть, кто находится в лидерах, а кто — немного отстает, мобилизовав свои силы на достижение большего.

Наконец, денежное вознаграждение должно быть связано с результатом труда — то есть должно быть выплачено незамедлительно после проделанной работы и в том количестве, которое соответствует этой работе.

В целом можно сказать, что оплата труда, учитывающая фактор креативности, стимулирует проявление инициативы, творческий потенциал работников заметно увеличивается ради достижения материального вознаграждения.

Библиографический список

1. Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Интеллектуальный капитал организации в условиях цифровизации экономики и бизнеса // Бизнес. Образование. Право. 2021. № 2. С. 190–193.
2. Гапоненко Т.В., Гапоненко Г.А. Интеллектуальные цифровые ресурсы как фактор развития организации // Вестник Алтайской академии экономики и права. 2023. № 2–2. С. 194–199.
3. Креативность как метод управления в деятельности менеджера. URL: https://studme.org/358741/menedzhment/kreativnost_metod_upravleniya_deyatelnost_i_menedzhera (дата обращения: 12.05.2023).
4. Креативное мышление в деятельности менеджера компании. URL: <https://creativeconomy.ru/lib/110720> (дата обращения: 12.05.2023).

ТИПОВЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОЕКТНОГО УПРАВЛЕНИЯ И МЕТОДЫ ИХ РЕШЕНИЯ

Д.В. Сур, Д.А. Жуковский
Донской государственный технический университет
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
daryasur14@gmail.com

Аннотация. В данной статье рассмотрено понятие проектного управления, его типовые проблемы и методы решения. Типовые проблемы рассмотрены итерационно, с описанием сущности проблематики, с акцентом на треугольнике проектного управления.

Ключевые слова: проектное управление, проект, треугольник проектного управления, методология управления, эффективная деятельность.

TYPICAL PROBLEMS OF PROJECT MANAGEMENT AND METHODS OF THEIR SOLUTION

D.V. Sur, D.A. Zhukovsky
Don State Technical University
Rostov-on-Don, Russian Federation
daryasur14@gmail.com

Abstract. This article discusses the concept of project management, its typical problems and methods of solution. Typical problems are considered iteratively, with a description of the essence of the problem, with an emphasis on the triangle of project management.

Key words: project management, project, project management triangle, management methodology, effective activity.

Проектное управление — это специфически выстроенная методология, которая направлена на организацию процесса планирования, организации деятельности для достижения поставленных целей. Проектное управление является удобным средством контроля и организации работы, так как оно предусматривает объединение трудовых и финансовых ресурсов в одно единое целое, обеспечивая непрерывную и эффективную деятельность. В свою очередь проект — уникальная цель, достижение которой определено рамками времени, бюджета и уровнем компетенции исполнителей.

В наши дни проектное управление нашло широкое применение в промышленности, экономике, политике и т.д. В России перспективными рынками для такого рода управления являются топливно-энергетический комплекс, ИТ-компании, строительство и наука [1]. Тем не менее, какой бы

универсальной и успешной методологий не являлось проектное управление, оно имеет свои специфичные проблемы, рассмотрим их подробнее.

Самой распространенной проблемой в проектном управлении является отсутствие зафиксированной цели при реализации проекта (либо же некорректная формулировка цели). Невозможно прийти к результату, если отсутствует определённая цель или ориентир. Решение данной проблемы довольно простое — необходимо на стадии инициации проекта определить и зафиксировать цели и задачи с заказчиками проекта, в случае изменения ориентиров, согласно которым в своей работе движется проектная команда, требуется выбрать и утвердить процедуру изменения требований.

Следующая типичная и не менее важная проблема — это отсутствие выстроенной коммуникации между участниками проектной команды. Налаженная коммуникация между сотрудниками необходима для синхронизации рабочих процессов, оперативной связи для решения срочных вопросов, проблем. Постоянная коммуникация необходима и для общения с заказчиком проекта или контролирующим органом в целях получения обратной связи по достигнутым результатам [2]. Варианты решений данной проблемы — это использование единой информационной среды для связи (почта, мессенджер), организация периодических встреч между участниками проектной команды и заказчиком.

Очередная проблема — некорректная оценка стоимости проекта. Причина возникновения проблемы очень проста — заказчики хотят видеть фиксированную и как можно более низкую стоимость проекта, на основании которой они смогли бы принять решение о запуске. Как следствие, происходит неверный или же не соответствующий реалиям расчет трудозатрат, стоимости стримов проекта. Варианты решения — корректно обосновать оценку стоимости (возможно с помощью соответствующих специалистов), проработать концепт проекта, отразить основные положения в ТЗ, а в договоре на работы (сметах) зафиксировать реальную стоимость реализации проекта [3].

Внутренние конфликты также являются препятствием для успешной реализации проекта. Данные конфликты могут возникать в связи с плохими межличностными отношениями внутри команды, почвой для ссор могут служить противоположные профессиональные взгляды, усталость специалистов. Конфликты внутри команды необходимо решать оперативно, так как они могут негативно сказаться на результатах деятельности. Предлагаемое решение — не давать эмоциям брать верх, когда дело касается работы. Менеджер проекта, в свою очередь, должен уметь разрядить обстановку среди коллег и мотивировать всех на дружную и слаженную работу. Он должен анализировать все конфликты для получения понимания о причине их возникновения в целях исключения дальнейших повторений конфликтных ситуаций.

К специфичной проблеме в проектном управлении можно отнести чрезмерную нагрузку некоторых членов команды в части выполнения определенных обязанностей. Например, очень многое ложится на плечи руководителя проекта, большой объем решений находится в зоне его

ответственности, и в случае, если проект является большим, руководитель проекта с большой степенью вероятности получит колоссальную нагрузку, которая может в негативном ключе сказаться на качестве его работы. Вариант решения проблемы — грамотная делегация полномочий и обязанностей на других членов команды по согласованию (коллега, которому руководитель проекта будет делегировать часть своих задач, должен обладать соответствующей компетенцией для их решения).

Помимо вышеперечисленных методов решения типовых проблем в проектном управлении, хотелось бы акцентировать внимание на треугольнике проектного управления (рис.), посредством которого можно регулировать качество проекта в разрезе трех измерений: время, стоимость, объем работ [4].



Треугольник проектного управления

Треугольник, с точки зрения геометрии, — фигура стабильная, в случае изменения одной из его сторон получается изменение других сторон. Принцип треугольника можно перенести на проектное управление. Например, если уменьшить время реализации проекта, а стоимость при этом оставить неизменной, то на выходе получится уменьшение объема выполненных работ (в случае, если объем работ также оставить неизменным, придется жертвовать качеством). Четкое взаимоотношение таких единиц, как время, стоимость, объем работ, иногда называют проблемой и недостатком проектного управления, но на взгляд авторов, это специфика данной методологии, которую необходимо взять во внимание и следовать ей во время реализации проекта.

Подводя итоги исследования, можно сказать, что проектное управление — это достаточно универсальная единица управления, которая имеет свои особенности и типовые проблемы, но при грамотном подходе влияние проблемных тенденций можно минимизировать.

Библиографический список

1. Бадмаев Е. З. Проектное управление в развитии предприятия // Управление развитием социально-экономических систем регионов : сб. науч. тр. (Улан-Удэ,

01–02 октября 2020 г.). Улан-Удэ: Восточно-Сибирский государственный университет технологий и управления, 2020. Вып. 3. С. 17–23.

2. Галищева Д. С. Управление коммуникациями в проекте // Синергия Наук. 2020. № 43. С. 360–365.

3. Концепция smart в проектном менеджменте / Е. А. Рыбина [и др.] // Инновационные технологии управления : сб. ст. по матер. VII Всеросс. науч.-практ. конф. (Н. Новгород, 28 октября 2020 г.). – Н. Новгород: ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2020. С. 65–67.

4. Заренков В.А. Управление проектами. М.: Изд-во АСВ; СПб.: СПбГАСУ, 2006. 312с.

УДК 336.5

ВОПРОСЫ ФИНАНСИРОВАНИЯ ОТРАСЛЕЙ СОЦИАЛЬНО-КУЛЬТУРНОГО КОМПЛЕКСА РЕГИОНА

А.С. Такмазян, К.Н. Самойлова

Ростовский государственный экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
karina.samoylova2015@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы финансового обеспечения ключевых отраслей социально-культурного комплекса Ростовской области. Выявленные тенденции финансирования отражают сохранение объемов бюджетных расходов, направляемых на обеспечение учреждений образования, социальной политики, здравоохранения, культуры, физкультуры и спорта.

Ключевые слова: качество жизни населения, социально-культурная сфера, расходы бюджета.

ISSUES OF FINANCING INSTITUTIONS OF THE SOCIO-CULTURAL COMPLEX OF THE REGION

A.S. Takmazyan, K.N. Samoylova

Rostov State University of Economics (RINH),
Rostov-on-Don, Russian Federation
karina.samoylova2015@mail.ru

Abstract. The article deals with the issues of financial support sectors of the socio-cultural complex of the Rostov region. The revealed trends of financing reflect the preservation of the volume of budget expenditures directed to providing education, social policy, health, culture, physical education and sports.

Keywords: quality of life of the population, socio-cultural sphere, budget expenditures.

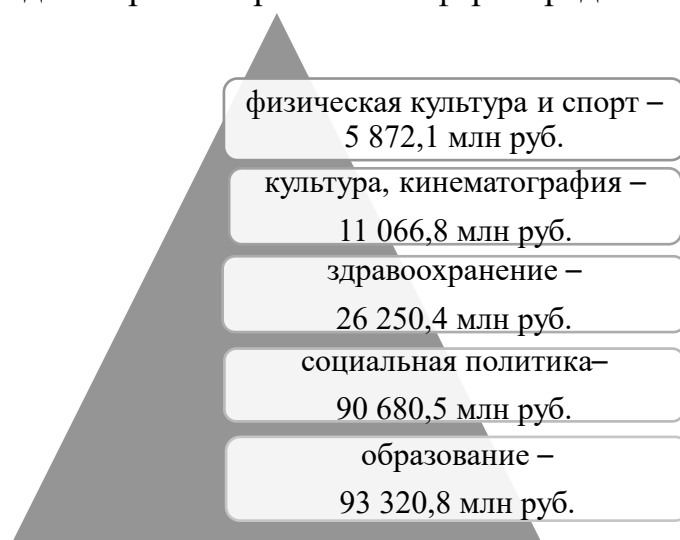
Повышение качества жизни населения, рост продолжительности жизни, снижение бедности относятся к приоритетным задачам современного этапа развития нашего государства, в решении которых значительная роль отводится регионам. Регионы, в свою очередь, должны обладать достаточными финансовыми ресурсами для обеспечения отраслей социально-культурного комплекса.

Консолидированный бюджет Ростовской области и бюджеты других регионов РФ имеют ярко выраженную социальную направленность [1]. Так, в 2022 году фактические расходы консолидированного бюджета области на социально-культурную сферу превысили 240 млрд руб., что значительно выше уровня предыдущего года (таблица).

Фактические расходы консолидированного бюджета Ростовской области на социально-культурную сферу в 2020-2022 годах [2]

Наименование	2020 г.		2021 г.		2022 г.	
	Сумма, млн руб.	Удельный вес, %	Сумма, млн руб.	Удельный вес, %	Сумма, млн руб.	Удельный вес, %
Всего расходов, в том числе:	261 519,5	100	291 880,2	100	353 778,80	100
социальная политика	72 782,1	27,83	76 671,5	26,27	96 108,71	27,17
образование	70 853,4	27,09	75 677,5	25,93	91 957, 88	25,99
здравоохранение	28 997,4	11,09	35 648,1	12,21	33 755, 33	9,54
культура, кинематография	10 054,8	3,84	9 525,7	3,26	11 722,76	3,3
физическая культура и спорт	5 754,9	2,20	6 271,1	2,15	6 711,31	1,89

В 2023 году запланировано сокращение расходов консолидированного бюджета области по всем отраслям социально-культурной сферы, за исключением образования. Это повлияло на структуру финансирования социально-культурного комплекса, и наибольший удельный вес приходится на отрасль образования. Иерархия расходов консолидированного бюджета региона на обеспечение учреждений рассматриваемой сферы представлена на рис.



Иерархия финансирования отраслей социально-культурного комплекса Ростовской области в 2023 году [3]

Как уже было отмечено, наибольший удельный вес в расходах консолидированного бюджета приходится на раздел «Образование» — это почти 28% в общем объеме расходов. Помимо текущих расходов обеспечения образовательных учреждений, в рамках данной группы активно развиваются инфраструктура и материально-техническая база. 2023 год Президентом РФ был объявлен Годом педагога и наставника, в этой связи в регионе запланированы мероприятия, направленные на повышение престижа педагогической профессии, сохранение кадрового потенциала отрасли, привлечение молодых специалистов. Спецификой образовательного комплекса Ростовской области является развитие казачьего образования, казачья компонента в сфере образования области помогает сохранить богатые культурные традиции и культурное наследие региона.

Доля расходов на финансовое обеспечение раздела «Социальная политика» в консолидированном бюджете области в 2023 году превысит 27% общей суммы расходов бюджета. Расходы в рамках данного раздела направляются на реализацию мер социальной защиты населения, включая ежемесячные региональные выплаты на детей, компенсацию по оплате жилья и коммунальных услуг, а также меры, направленные на оздоровление детей и подростков. В сфере социальной защиты населения реализуются в рамках нацпроекта «Демография» следующие региональные проекты: «Финансовая поддержка семей при рождении детей», «Содействие занятости», «Старшее поколение» [4].

Что касается сферы охраны здоровья, то на расходы консолидированного бюджета по разделу «Здравоохранение» приходится 7,8% совокупного объема расходов. В Ростовской области реализуются мероприятия, направленные на снижение смертности населения, младенческой смертности, увеличение ожидаемой продолжительности жизни населения [5]. Несмотря на это, в регионе сохраняются отрицательные медико-демографические тенденции, а по ряду показателей наблюдаются ухудшения. Так, по показателю «младенческая смертность» в рейтинге субъектов РФ Ростовская область в 2022 году занимала 48-е место. Большое внимание уделяется развитию материально-технической базы лечебно-профилактических учреждений, обеспечению здравоохранения квалифицированными медицинскими кадрами [6]. В области в сфере охраны здоровья осуществляется реализация госпрограммы «Здравоохранение», а также восьми региональных проектов нацпроекта «Здравоохранение» и двух проектов нацпроекта «Демография».

Далее следуют расходы бюджета на сферу культуры, доля которых в общем объеме расходов составляет 3,3%. За счет бюджетных ассигнований проводится капремонт учреждений культуры, приобретаются модульные дома культуры и библиотеки. Для рассматриваемой сферы характерно активное привлечение дополнительных денежных средств, в том числе с помощью грантовой поддержки [6].

Расходы консолидированного бюджета области на физкультуру и спорт в 2023 году запланированы в объеме 1,76% от общего объема расходов. В регионе регулярно проводятся физкультурные и спортивные мероприятия. На

территории области реализуется ряд региональных проектов, направленных на популяризацию физкультуры и спорта, здорового образа жизни: «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», «Спорт — норма жизни», «Бизнес-спринт». Обратим внимание на проект «Бизнес-спринт», который направлен на привлечение внебюджетных инвестиций, расширение института государственно-частного партнерства в развитии спортивной индустрии, инфраструктуры массового спорта и весьма востребован регионами, так как в его рамках предусмотрено ежегодное выделение 3 млрд руб. из федерального бюджета на предоставление субсидий субъектам РФ [7].

В ходе исследования выявлено, что в Ростовской области наблюдается устойчивая структура расходов консолидированного бюджета на социально-культурную сферу. Выявленные тенденции финансового обеспечения отражают приоритизацию расходов консолидированного бюджета по ключевым направлениям обеспечения качества и продолжительности жизни населения области.

Библиографический список

1. Карепина О.И., Богославцева Л.В., Богданова О.Ю. Обеспечение устойчивости региональных бюджетов в контексте сокращения финансовой асимметрии // Аудиторские ведомости. 2021. № 3. С. 111–118.
2. Данные Правительства Ростовской области об исполнении консолидированного бюджета Ростовской области за 2019, 2020, 2021, 2022 годы. URL: <https://www.donland.ru/result-report> (дата обращения: 10.05.2023).
3. Об областном бюджете на 2023 год и на плановый период 2024 и 2025 годов: Областной закон Ростовской области от 16.12.2022 № 795-ЗС. – URL: <https://www.donland.ru/bill/323/> (дата обращения: 06.04.2023).
4. Карепина О.И. Особенности финансирования национальных проектов на региональном уровне в условиях экономической нестабильности// Аудиторские ведомости. 2023. № 1. С. 52–56.
5. Такмазян А.С., Самойлова К.Н. Здравоохранение в России в условиях пандемии коронавирусной инфекции: ключевые показатели и финансовое обеспечение // Финансовые исследования. 2021. № 3. С. 73–79.
6. О результатах деятельности Правительства Ростовской области за 2022 год : Отчет губернатора Ростовской области. URL: <https://www.donland.ru/governor/speech/526/> (дата обращения: 17.05.2023).
7. Takmazyan A.S., Rukina S.N., Samoylova K.N., Gerasimova K.A. Public private partnership as a tool for the development of educational infrastructure // International Journal of Economics and Business Administration. 2019. Т. 7. № S1. P. 535-544. DOI: 10.35808/ijebe/299.

СУЩНОСТЬ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ И ЕЕ ЭЛЕМЕНТЫ

Д.С. Тимощенко, Т.Н. Тухканен
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ttn152@gmail.com

Аннотация. Рассматривается сущность понятия «система управления». Приведена авторская модель систематизации элементов, составляющих систему управления организацией. Показано начальное и конечное состояние объектов системы управления, а также представлена схема механизма управления организацией.

Ключевые слова: система, элементы, объекты управления, механизм, организация.

THE ESSENCE OF THE ORGANIZATION'S MANAGEMENT SYSTEM AND ITS ELEMENTS

D.S. Tymoshenko, T. N. Tukhkanen
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ttn152@gmail.com

Abstract. The essence of the concept of "management system" is considered. The author's model of systematization of the elements that make up the management system in the organization is given. The initial and final state of the objects of the management system is shown, as well as a diagram of the organization's management mechanism is presented.

Key words: system, elements, control objects, mechanism, organization.

Управленческая мысль возникла несколько тысячелетий назад при проведении строительства крупных памятников архитектуры древними цивилизациями. Претерпев изменения эпохами, внешними факторами и временными периодами до и в процессе становления капитализма система управления впервые была сформирована и использована при реформировании производственной фабрики в наиболее соответствующем современному пониманию виде Робертом Оуэном в начале 19 века.

Впоследствии Ф. Тейлор стандартизировал и заложил научные основы системы управления в своем труде «Принципы научной организации управления» 1911 года, согласно которому система управления или менеджмента — это система работы предприятия, при которой менеджмент

должен обеспечивать высокую производительность, а стимулирование работников предполагало дополнительное увеличение производительности.

Система управления («control system» — управляющая система) с одной стороны представляет собой упорядоченную целостность взаимозависимых элементов организации, а с другой — процесс создания, совершенствования и поддержания функционирования организационной структуры. Проявление системы наблюдается при реализации разработанного плана проведения организационных мероприятий и принятого управленческого решения.

При проведении исследования и анализа научных трудов в стремлении установить объективное и достаточное определение понятию «система управления» была составлена таблица 1, в которой в обобщенном виде представлены различные определения интересующего термина.

Таблица 1

Определение «система управления» в различных научных источниках

Источник	Дефиниция (определение)
Российская энциклопедия по охране труда [1]	Система, в которой протекают процессы управления; подразделяется на управляющую и управляемую подсистемы.
Большая политехническая энциклопедия [2]	Совокупность управляемого объекта и устройства управления, действие которой направлено на поддержание или улучшение работы объекта.
Научно-технический энциклопедический словарь [3]	Средство, при помощи которого в каком-либо процессе поддерживается соответствие с заранее заданными инструкциями посредством поддержания некоторых параметров на постоянном уровне или изменения их согласно заданному плану.
Словарь бизнес-терминов [4]	Совокупность звеньев, осуществляющих управление, и связей между ними.
Э.А. Смирнов [5]	Совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации.
Ю.Н. Лапыгин [6]	Совокупность технических и организационных методов и мер, предназначенных для решения задач управления различными аспектами деятельности предприятия
Л.фон Бергаланфи [7]	Система — это некоторое количество взаимосвязанных элементов, объединение которых дает единое целое и новый системный эффект.
Л.П. Кураков, А.Г. Краснов, А.В. Назаров [8]	Одно из основных понятий науки управления, представляющее собой совокупность элементов, функционирование которых обеспечивает эффективную деятельность, направленную на достижение цели или превосходного результата.
Л.Ю. Шемятихина [9]	Множество взаимосвязанных элементов, составляющих единое целое и выполняющих функции управления для достижения поставленной цели.
И.С. Мангутов, А.А. Петров [10]	Совокупное единство управляющей и управляемой систем организации, которое предметно отображается в схемах организованных структур управления с изображением субъективно-объективных иерархических «соподчиненных» административных связей, звеньев и уровней управления, линейных и функциональных руководителей, управленческих функциональных должностей и органов.
Глоссарий по менеджменту [11]	Подсистема более крупного образования-системы, обеспечивающая достижение осознанных или неосознанных целей этого образованного целого.
Anderson, Chris. [12]	Конструкция из процессов и процедур, используемая для выполнения задач, необходимых для достижения цели организации.

Ряд авторов — Рязанцев В.Д., Смирнов Э.А., Лапыгин Ю.Н., Кураков Л.П., Краснов А.Г., Назаров А.В. и др. — рассматривают систему управления как не простое множество элементов, а упорядоченное множество, или совокупность объектов и взаимосвязей между ними, а также методов для обеспечения

функционирования организации. Методы управления представляют собой набор способов воздействия управляющего субъекта на зависимые от него процессы и их составляющие с сопутствующими элементами. При определении сущности методов управления большинство ученых экономистов рассматривает трудовые ресурсы как основной элемент любого процесса в организации.

По мнению Данцевой Д.С. [13], персонал определяется как важнейший элемент организации, эффективное использование которого возможно только при применении продуктивных методов управления.

Некоторые авторы рассматривают систему управления как процесс, протекающий внутри организации, который необходим для реализации функций контроля, учета и анализа. Функция учета на предприятии не предполагает прямого участия управленческого аппарата в ее реализации. Однако результаты учета являются источником сведений о предприятии, а выполнение учета возможно при осуществлении функции контроля.

Кроме того, существуют определения второго значения, исследованные автором в словарях по экономике и менеджменту, согласно которым система управления является элементом системы-организации, административным департаментом, объединяющим ресурсы менеджмента в данной организации. В данном случае система управления не является категорией, исследование которой непосредственно выделит экономические показатели, подвергаемые анализу. В общем виде рассмотрение системы управления как физического отдела внутри организации представляется кадровым и техническим анализом [14].

Подводя итоги проведенного исследования понятия «система управления», можно заключить, что наиболее распространено определение системы управления как совокупности или объединения всех взаимосвязанных элементов системы для достижения конечных и выполнения текущих целей и задач организации.

При проведении исследования было установлено, что в существующей литературе учеными-экономистами сформулировано несколько классификаций элементов организации с различным количественным набором составляющих. В ряде случаев выбор матрицы элементов оправдан не столько ситуационным заданием в организации, сколько традиционным выбором набора не всегда необходимых элементов. В научных трудах обоснование выбора определенного набора элементов системы управления представляется обобщающими смысловыми терминами, в целом характеризующими аппарат управления. Герасимов К.Б. [15] утверждает, что ни один из существующих авторов не приводит основания, по которым были выбраны элементы и соответствующая доказательственная база. Авторская позиция аналогична мнению ученого в связи с тем, что для определения основания обособления элементов и их дальнейшего объединения по группам необходимо упорядочить существующие у аппарата управления средства и предметы выполнения задач.

На рис. 1 приведена авторская модель систематизации элементов, составляющих систему управления организацией.



Рис. 1. Основные элементы системы управления организацией

Представленная шестерка обособленных блоков первого ряда рис. 1 является основным компонентом системы управления организацией, каждый из которых состоит из равнозначных элементов. В данном случае основаниями выделения элементов системы управления являются особенности постановки и принятия управленческих решений, представленные блоки различаются по смысловому содержанию и выполняемым функциям.

Некоторые авторы используют термин «механизм управления», но в значении системы. Механизм управления необходим для создания и использования комплекса мер, поддерживающих благоприятные условия для эффективного функционирования системы управления, ее динамичного и слаженного функционирования. В механизме управления представлены цели, задачи и методы, воспроизводимые системой управления; законы, принципы и функции, обеспечивающие ее существование; средства и методы, используемые для выполнения вышеуказанных элементов; школы управления, разработанные Тейлором Ф., Файолем А., Вебером М., Акоффом Р., Гольдбергером А., Канторовичем Л.В. и др.

В данном представлении при проведении анализа эффективности рассматриваемой системы управления необходимо выделить и обозначить существующие элементы организации, исследовать взаимосвязь между ними и определить влияющие на них факторы. Кроме того, после анализа уже созданных в организации элементов системы управления необходимо рассмотреть целесообразность внедрения (дополнения) новых элементов или сокращение

(перераспределение) неэффективно функционирующих. Данная позиция определена риском сокращения эффективности принятия управленческих решений на фоне либо необоснованного усложнения принятого оптимального набора элементов системы управления, либо, напротив, отсутствие развития организации в целом вследствие недостаточности элементов в управлении. С точки зрения разработанности данного направления следует отметить, что несмотря на существование различных подходов к обособлению составляющих элементов и их анализу, система управления существует для обеспечения перехода управляемых объектов из начального состояния в конечное (авторская таблица 2).

Таблица 2

Начальное и конечное состояние объектов системы управления

Объект управления	Начальное состояние	Конечное состояние	Элементы системы управления
Собственник	Неудовлетворительное	Удовлетворительное	Механизм управления, структура управления, процесс управления, механизм развития, техника и технология управления
Потребитель	Неудовлетворенный набор потребностей	Удовлетворение заданного набора потребностей потребителя	Механизм развития, искусство управленческой деятельности
Продукт	Отсутствует в данном сегменте рынка по определенной цене и/или определенного качества	Появление в ранее свободном сегменте рынка необходимого продукта по цене и качеству наиболее близко соответствующим заявленному спросу	Структура управления, процесс управления
Технический процесс производства продукции или оказания услуги	Отсутствие функционирующего процесса	Создание процесса, реализующего решение задач организации и системы управления	Механизм управления, механизм развития, техника и технология управления
Поставщик	Потенциальные поставщики необходимого сырья по определенной цене, качеству и специальным условиям	Выбор поставщиков по оптимальным предложенным услугам и условиям	Структура управления, механизм развития, искусство управленческой деятельности
Производственно-технологическое оборудование	Работоспособное технологическое оборудование от производителя или от предшествующих владельцев. Рассмотрение условий его приобретения в лизинг, взятие в аренду, покупка с привлечением кредита	Определение необходимого оборудования и способов его приобретения	Механизм развития, техника и технология управления
Объекты инженерно-технической инфраструктуры	Работоспособные	Принятые в технологический процесс и в нем функционирующие	Процесс управления, механизм развития, техника и технология управления
Трудовой ресурс	Работоспособный, квалификации необходимых кадров	Принятие в штат сотрудников, осуществляющих свои должностные обязанности в работающем процессе	Структура управления, процесс управления, техника и технология управления
Капитал, изменяющий свою форму в процессе деятельности	Необходимый и достаточный для осуществления деятельности	Необходимый и достаточный с учетом выхода организации на рынок и закрепления на нем	Структура управления, техника и технология управления

В таблице 2 авторы рассматривают элементы системы управления и объекты внутренней и внешней среды организации, на которые система оказывает влияние. Продуктом является результат деятельности организации, представляемый потребителю. Для его реализации собственник создает элементы системы управления и осуществляет выбор поставщиков, сотрудников, оборудования, технологического процесса. В процессе реализации, при условии выбора оптимального набора элементов системы управления, указанные объекты переходят из первоначального состояния в конечное. Стоит отметить, что представленные данные в таблице 2 отражают первоначальный выход организации на рынок и последующие изменения элементов системы управления организацией.

При переходе объектов управления из начального состояния в конечное осуществляется механизм управления элементами системы. На рис. 2 визуализирован механизм управления как процесс, состоящий из вышеперечисленных элементов.

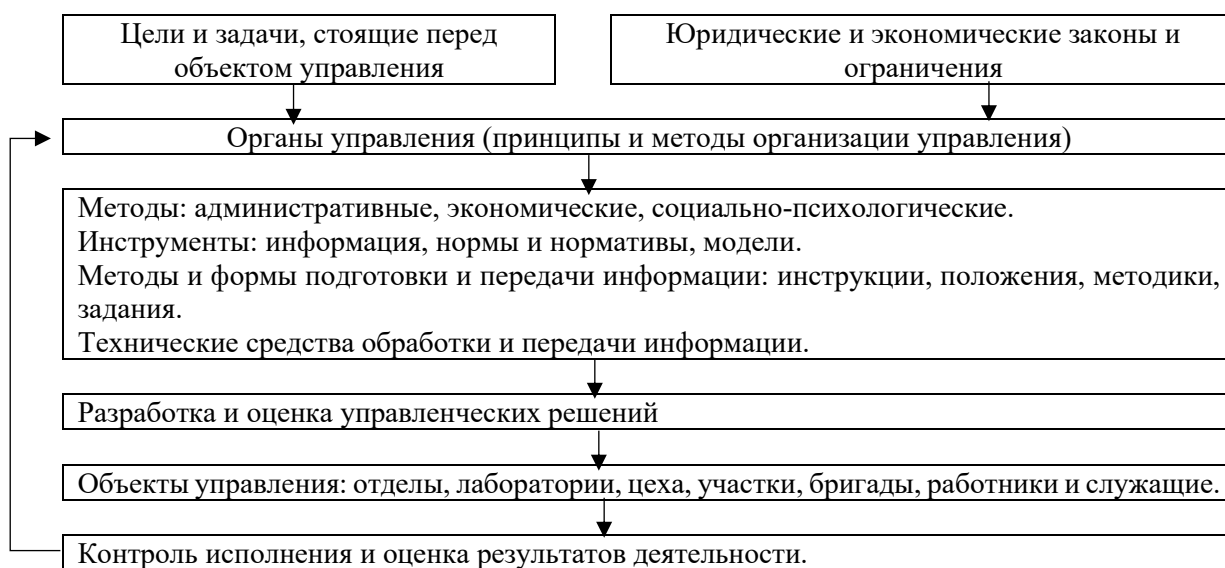


Рис. 2. Схема механизма управления организацией

Данный механизм управления организацией представлен как закрытый алгоритм. основополагающим компонентом указанного механизма являются органы управления (субъект управления), определяющие в дальнейшем методы по организации системы управления. На решения органов управления оказывают непосредственное влияние юридические законы и необходимость формулирования актуальных и объективных целей и задач перед объектом управления.

Подводя итоги, можно сделать вывод, что система управления организацией представляет собой сложный набор взаимосвязанных элементов, объединенных в единый механизм управления предприятием.

Библиографический список

1. Российская энциклопедия по охране труда: [в 3 томах] / М-во здравоохранения и социального развития Российской Федерации; [авт.-сост. И. А. Воробьев и др.]; отв. ред. А. Л. Сафонов. М.: Изд-во НЦ ЭНАС, 2007.
2. Большая политехническая энциклопедия: более 7000 словарных статей / авт.-сост. Рязанцев В. Д. М.: Мир и образование. 2011.
3. Научно-технический энциклопедический словарь. URL: <https://rus-scientific-technical.slovaronline.com/> (дата обращения: 16.05.2023).
4. Бизнес. Толковый словарь. Англо-русский: Originally published by Oxford university press : Свыше 4000 понятий / Общ. ред.: д. э. н. Осадчая И. М. М.: ИНФРА-М : Весь мир, 1998.
5. Смирнов Э.А. Основы теории организации. М.: Аудит, ЮНИТИ, 1998.
6. Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение. М.: ИНФРА-М, 2022.
7. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем — обзор проблем и результатов // Системные исследования: Ежегодник. М.: Наука, 1969.
8. Кураков Л. П., Краснов А. Г., Назаров А. В. Экономика: инновационные подходы. М.: Гелиос, 1998.
9. Шемятихина Л. Ю., Лагутина Е. Е. Менеджмент и экономика образования. Ростов-на-Дону: Феникс, 2016.
10. Мангутов И. С., Петров А. А. Менеджер организации. Санкт-Петербург : СПбГАСУ, 2010.
11. Глоссарий по менеджменту. URL: <https://perfekt.ru/dictionaries/manag.html> (дата обращения: 17.04.2023).
12. Anderson, Chris. How to Build Effective Management Systems // Bizmanualz. January 26, 2005.
13. Данцева Д. С. Современные методы управления персоналом организации // Молодой ученый. 2017. №40. С. 106–108.
14. Прийма А.Г., Тухканен Т.Н. Методические подходы к оценке эффективности системы управления // Менеджмент организации: проблемы и новые пути развития: сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых (Ростов-на-Дону, 1 ноября 2018 г.) /Дон. гос. техн. ун-т. - Ростов н/Д.: ДГТУ, 2018. С. 96–101.
15. Герасимов К.Б. Формирование структуры процессов в системе управления организациями: автореф. дисс. ... д-ра экон. наук: 08.00.05. Санкт-Петербург, 2019.

ФАКТОРНЫЕ МОДЕЛИ АНАЛИЗА ПОКАЗАТЕЛЕЙ ИНТЕРНЕТ-МАРКЕТИНГА

И.А. Токарева, Т.В. Гапоненко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
gaponenko.t@mail.ru

Аннотация. Рассмотрены проблемы в области определения и методики расчета показателей эффективности интернет-маркетинга, предложена факторная модель для анализа показателя LTV, являющегося одной из основных метрик оценки эффективности маркетинговой деятельности организации.

Ключевые слова: маркетинг, интернет-метрики, факторный анализ, LTV.

FACTORY MODELS FOR ANALYSIS OF INDICATORS INTERNET MARKETING

I.A. Tokareva, T.V. Gaponenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
gaponenko.t@mail.ru

Abstract. The problems in the field of definition and methodology for calculating the performance indicators of Internet marketing are considered, a factorial model is proposed for analyzing the LTV indicator, which is one of the main metrics for evaluating the effectiveness of an organization's marketing activities.

Key words: marketing, internet metrics, factor analysis.

Интернет-маркетинг — это активно развивающееся направление маркетинга, которое можно определить как персонализированное и таргетизированное он-лайн взаимодействие фирмы с потребителями, осуществляемое с помощью использования различных информационных технологий и цифровых каналов коммуникаций, таких как мобильный маркетинг, цифровое ТВ, рекламные инструменты в Интернете [1]. Это достаточно актуальное направление научных исследований, так как в данном случае теория намного отстает от практики, поэтому для сокращения этого разрыва нужно своевременно выявлять проблемные области, систематизировать и классифицировать проблемы, способы их решения, разрабатывать научно-обоснованные подходы к повышению эффективности интернет-маркетинга.

Совершенствование интернет-маркетинга невозможно без предварительного анализа. Однако в российской и международной практике управления маркетинговыми коммуникациями отмечается, что анализ

эффективности применяемых инструментов интернет-продвижения недостаточно глубок. Многие ограничиваются поверхностным изучением динамики интернет-метрики, оставляя за кадром глубинные проблемы, влияющие на итоговые показатели эффективности. Решением может стать внедрение известных приемов и методов факторного анализа для поиска проблем и причин отклонения показателей эффективности интернет-маркетинга от плановых или предыдущих.

На взгляд авторов, главной проблемой интернет-маркетинга является отсутствие единого устоявшегося подхода к оценке его эффективности. Большинство предлагаемых в экономической литературе показателей для оценки результатов интернет-маркетинга являются русскоязычным переводом рекомендаций зарубежных аналитических агентств, причем не всегда экономически грамотным. Часто путают понятия дохода и прибыли, валовой и маржинальной прибыли, что связано различиями в российской и зарубежных системах учета. Встречаются и разные способы расчета показателей — от точных до приближенных. Для показателя LTV (Lifetime Value), характеризующего ценность клиента в течение «жизни» продукта, маркетологи аналитического агентства Altcraft предлагают восемь способов расчета LTV [2]. Российский разработчик программных решений для бизнеса MANGO Office рассматривает несколько вариантов расчета LTV [3].

Выбор способа определяется доступностью данных для анализа. Например, Google Analytics не дают достаточно подробных данных о маржинальной прибыли. Наиболее точно LTV можно рассчитать на основе корпоративной CRM-системы, так как она позволяет дать все нужные сведения о переменных расходах, маркетинговых расходах, повторных покупках и т.п. Многие показатели (или их еще называют метрики) интернет-маркетинга имеют много разных названий, обозначающих одно и то же. Упомянутый выше показатель LTV еще называют пожизненной ценностью клиента — ПЦК (customer lifetime value, CLV или CLTV). LTV, CLV, CLTV, ПЦК — это одно и то же [4].

После изучения различных вариантов расчета LTV было определено, что экономически грамотным в условиях российской системы учета будет его расчет на основании следующей четырехфакторной модели:

$$LTV = ALT \times RPR \times AOV \times AGM$$

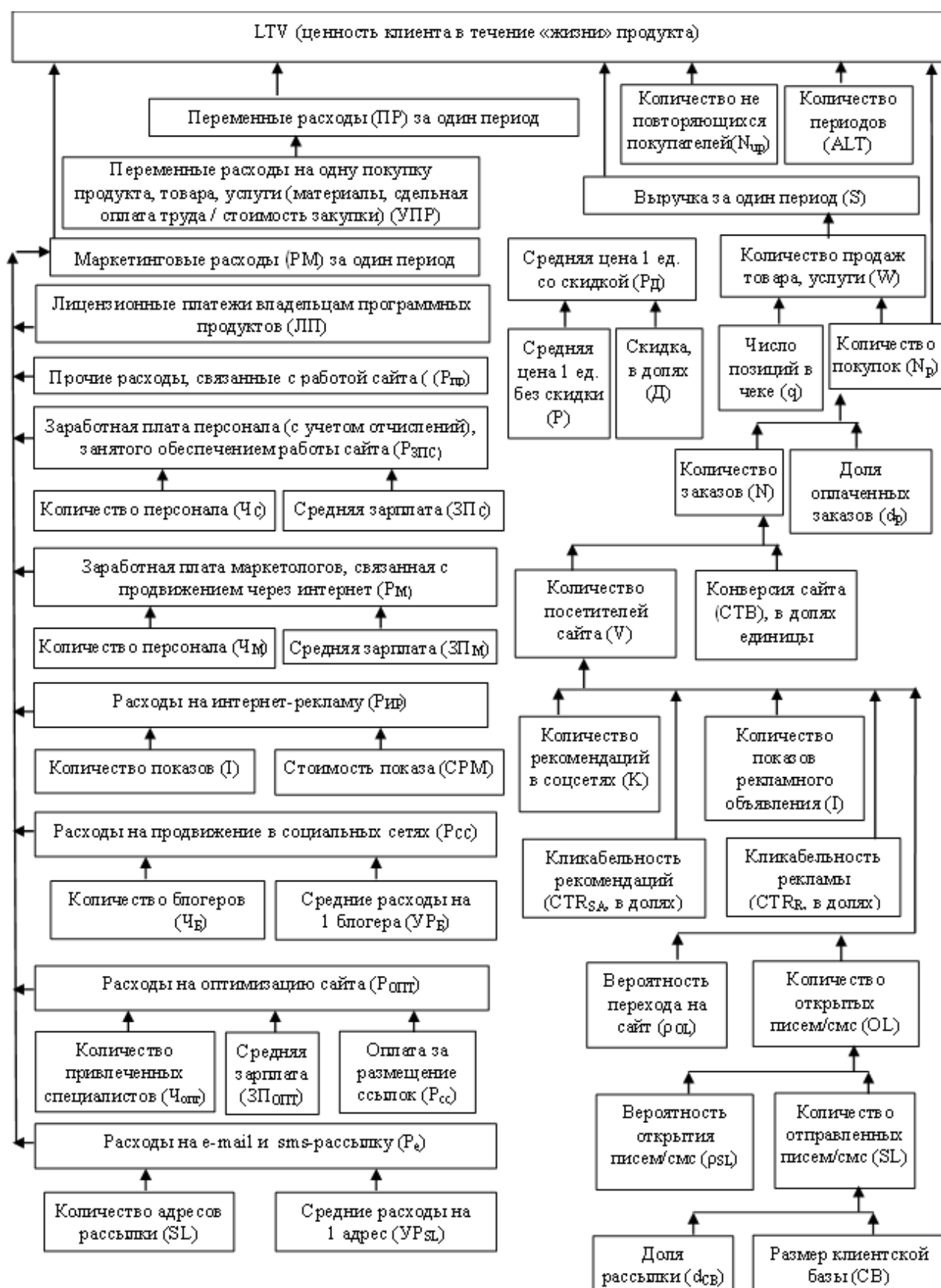
где ALT — средняя продолжительность взаимодействия клиента с компанией (Lifetime). Определяется по данным наблюдений, для целей планирования выбирается, исходя из горизонта планирования;

— RPR — количество повторных покупок, совершенных одним покупателем за период;

— AOV — средний чек;

— AGM — доля маржинальной прибыли в выручке.

ALT, RPR, AOV и AGM — это факторы первого порядка. Далее согласно рис., факторы первого порядка разбиваются на факторы второго порядка.



Факторная модель формирования LTV — ценность клиента в течение «жизни» продукта (разработано авторам)

Итоговая факторная модель анализа показателя LTV следующая:

$$LTV = ALT \cdot [N_p / N_{up}] \cdot [(q \cdot d_p \cdot CTB \cdot (K \cdot CTR_{SA} + I \cdot CTR_R + \rho_{OL} \cdot \rho_{SL} \cdot d_{CB} \cdot CB) \cdot P \cdot D)] / N_p] \cdot [(q \cdot d_p \cdot CTB \cdot (K \cdot CTR_{SA} + I \cdot CTR_R + \rho_{OL} \cdot \rho_{SL} \cdot d_{CB} \cdot CB) \cdot P \cdot D) - (УПР+ЛП+ P_{ПР} + Ч_C \cdot ЗП_C + Ч_M \cdot ЗП_M + I \cdot CPM + Ч_B \cdot УР_B + Ч_{ОПТ} \cdot ЗП_{ОПТ} + P_{CC} + SL \cdot УР_{SL}) / (q \cdot d_p \cdot CTB \cdot (K \cdot CTR_{SA} + I \cdot CTR_R + \rho_{OL} \cdot \rho_{SL} \cdot d_{CB} \cdot CB) \cdot P \cdot D)]$$

Подсчет факторов показал, что в данной модели задействовано 30 факторов влияния. Дальнейшая детализация модели может касаться только более подробного рассмотрения переменных расходов на единицу продукта, товара, услуги.

Применение разработанной модели для анализа эффективности интернет-маркетинга позволит точно понимать, какие факторы влияют на совокупный доход, который компания получила от одного клиента за все время использования продукта, выявлять отклонения исследуемого показателя при сравнении планового и фактического уровня, отчетного и предыдущего периодов, показателя организации и ее конкурентов.

Библиографический список

1. Семенов В.П., Будрин А.Г., Солдатова А.В. Оценка результативности и эффективности Digital маркетинговых коммуникаций // Дискурс. 2019. Т. 5. № 1. С. 36–43.
2. Что такое Lifetime Value, и восемь способов рассчитать эту метрику. URL: <https://vc.ru/marketing/290497-cto-takoe-lifetime-value-i-vosem-sposobov-rasschitat-etu-metriku> (дата обращения: 12.05.2023).
3. Глоссарий MANGO Office. LTV. URL: <https://www.mango-office.ru/products/calltracking/glossary/ltv/> (дата обращения: 16.02.2023).
4. Он-лайн курс «Показатели эффективности рекламы». URL: <https://yandex.ru/adv/edu/direct/pokazateli-effektivnosti/ltv> (дата обращения: 12.05.2023).

УДК 65.011

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Д.Д. Топольскова, О.В. Дымченко
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Аннотация. В статье рассмотрено понятие цифровой трансформации экономики и ее влияние на организационное развитие, отражена роль цифровых технологий в достижении эффективности и конкурентных преимуществ бизнеса, определены условия для успешной цифровой трансформации, проанализировано влияние цифровой трансформации на структуру организаций и возможные изменения управленческих практик и процессов.

Ключевые слова: цифровая экономика, цифровые технологии, организационное развитие, цифровая трансформация, цифровизация.

FEATURES OF ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN THE CONTEXT OF DIGITAL TRANSFORMATION OF THE ECONOMY

D.D. Topolskova, O.V. Dymchenko
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
olga.dymchenko2008@yandex.ru

Abstract. The article discusses the concept of digital transformation of the economy and its impact on organizational development, reflects the role of digital technologies in achieving efficiency and competitive advantages of business, defines the conditions for successful digital transformation, analyzes the impact of digital transformation on the structure of organizations and possible changes in management practices and processes.

Key words: digital economy, digital technologies, organizational development, digital transformation, digitalization.

Современный этап развития экономики ознаменован взрывным ростом цифровых технологий, которые оказывают глубокое влияние на все отрасли бизнеса. Организационное развитие в условиях цифровой трансформации экономики — одна из важнейших тем современного менеджмента. В эпоху инноваций и технологических прорывов организации и предприятия все чаще сталкиваются с необходимостью адаптироваться к новым условиям рынка и обеспечить свое развитие в цифровой экономике. Данная тема актуальна, поскольку цифровая трансформация экономики является одним из ключевых трендов современного мира и оказывает сильное воздействие на все сферы жизни. Организационное развитие становится все более важным и необходимым фактором успеха для компаний, так как позволяет им адаптироваться к изменениям и обеспечивать свою конкурентоспособность.

Цифровая трансформация экономики — это процесс интеграции цифровых технологий в различные сферы деятельности, что приводит к реформированию бизнес-моделей и изменению отношений на рынке. Этот процесс влияет на экономику в целом, а также на каждую отдельную организацию, ведь для успешного существования в условиях цифровой экономики необходимо принимать участие в ее развитии и приспособиться к новому положению дел.

Организационное развитие в новых условиях требует от компаний постоянной готовности к инновациям. Это включает в себя внедрение цифровых технологий и процессов, а также переосмысление стандартных бизнес-моделей и процессов.

Важность цифровой трансформации компании остро ощутили в период пандемии, когда большинство фирм были вынуждены переходить на удаленную работу. Цифровые технологии, такие как видеоконференцсвязь, онлайн-средства совместной работы и облачные системы, позволили компаниям продолжать функционировать и вести бизнес даже в условиях социального дистанцирования. Многие компании были вынуждены закрыться из-за карантина и ограничений на личные контакты. В большинстве это были те компании, которые не смогли перейти на цифровой уровень и приспособиться к новым обстоятельствам. Это показало, насколько важны цифровые технологии для эффективной работы и успешного организационного развития.

В России существует тенденция развития цифровой экономики и внедрения цифровых технологий в бизнес. Российские компании устанавливают высокую приоритетность цифровизации, понимая ее важность для развития. Во многих сферах бизнеса уже заметно ускорение процессов благодаря внедрению цифровых решений, как, например, в онлайн-торговле, банковской сфере, здравоохранении и так далее. Однако, все еще существует значительный потенциал для развития технологий и улучшения эффективности бизнеса в России [1].

Внедрение цифровых технологий в бизнес-процессы имеет важное значение для улучшения эффективности и получения преимуществ на рынке. Развитие организации в условиях цифровизации имеет ряд особенностей, которые необходимо учитывать при формировании стратегии развития бизнеса. Одной из таких особенностей является необходимость быстрой адаптации к изменениям в экономике и на рынке. Компании должны быть готовы к быстрым изменениям и постоянно внедрять новые технологии и процессы. Организации, которые не способны быстро адаптироваться, рискуют остаться позади конкурентов. Также важно улучшать коммуникацию и сотрудничество внутри организации. С помощью цифровых инструментов команды могут работать быстрее, что, в свою очередь, повышает эффективность работы.

В условиях цифровой трансформации экономики важно уделять внимание развитию компетенций и навыков сотрудников. Работники, владеющие навыками работы с цифровыми технологиями, способны эффективнее выполнять свои обязанности и улучшать качество предоставляемых услуг. Это может включать в себя обучение в области цифровых технологий и инструментов, а также развитие навыков командной работы, в том числе удаленной, и управления проектами.

Цифровизация также влияет на способы взаимодействия с клиентами и партнерами. С помощью цифровых технологий можно улучшить качество обслуживания и увеличить удобство взаимодействия. В то же время это может повлечь за собой риски, вызванные низкой кибербезопасностью и незащищенностью конфиденциальных данных.

Первым и важнейшим шагом в организационном развитии является цифровая трансформация бизнес-процессов. Это может включать в себя внедрение новых технологий, оптимизацию существующих процессов и улучшение эффективности бизнеса. Для этого фирмы могут воспользоваться услугами специалистов или разработать собственную стратегию цифровой трансформации [2].

Вторым важным шагом является формирование культуры инноваций в компании. Это значит, что у сотрудников должна быть возможность высказывать идеи и решения, а также участвовать в реализации инновационных проектов. Кроме того, фирма должна внедрять новые технологии и инструменты, которые позволят сотрудникам работать эффективнее.

Третий шаг — это внедрение аналитических инструментов для оценки эффективности и результативности бизнеса. Это позволит фирме оценивать эффективность своих действий и принимать решения о дальнейшем развитии в соответствии с полученными данными.

Стратегия цифровой трансформации для организации должна разрабатываться в следующей последовательности.

1. Понимание бизнес-целей: определить, какие ключевые задачи необходимо решать с помощью цифровых технологий.

2. Анализ текущего состояния: оценка уровня цифровой готовности организации, определение ее сильных и слабых сторон в области цифровых технологий.

3. Формулирование целей: определение целевых метрик и показателей, которые позволят оценить успех трансформации.

4. Разработка плана действий: определение конкретных действий, необходимых для достижения целей трансформации.

5. Внедрение цифровых решений: выбор и внедрение цифровых технологий, которые помогут решить выявленные проблемы.

6. Обучение и поддержка: организация обучения сотрудников, чтобы они могли использовать внедренные технологии.

7. Интеграция с бизнес-процессами: интеграция цифровых решений в существующие бизнес-процессы, чтобы максимально улучшить их эффективность.

8. Оценка и контроль: постоянный мониторинг и оценка результатов, чтобы определить их влияние на бизнес и внести изменения в стратегию, если это необходимо [3].

Несмотря на перспективы развития цифровых технологий и их положительное влияние на организационное развитие, есть следующие проблемы, с которыми может столкнуться та или иная компания:

— высокий риск и неопределенность: цифровая трансформация требует значительных инвестиций в технологии и ресурсы. Кроме того, некоторые технологии могут быть недостаточно изучены и испытаны, чтобы удовлетворить потребности вашего бизнеса. Неудачные внедрения технологий могут привести к убыткам или даже краху бизнеса;

— недостаточный бюджет или ресурсы: внедрение цифровых технологий требует вложения финансовых средств и ресурсов, что может стать проблемой для малых и средних бизнесов;

— недостаток квалифицированных специалистов: многие компании сталкиваются с проблемой нехватки квалифицированных специалистов в области цифровых технологий;

— сложность и комплексность: цифровые технологии могут быть сложными для понимания и внедрения, требуется значительное время и усилия, чтобы научиться использовать их эффективно. Кроме того, вам может понадобиться квалифицированный специалист, чтобы обеспечить бесперебойную работу технологий [4].

В целом организационное развитие в условиях цифровизации экономики требует комплексных и грамотных подходов, которые включают в себя учет технологических трендов, формирование культуры инноваций и внедрение аналитических инструментов. В результате этого фирмы смогут быстрее и эффективнее адаптироваться к изменениям на рынке и достигать своих целей. Важно понимать, что цифровая трансформация — это не просто технологический процесс, но и глобальный переход к новому экономическому подходу. В этом процессе особенно важно налаживать эффективное сотрудничество и привлекать высококвалифицированных специалистов, которые смогут помочь улучшить процессы и системы. В данном контексте необходимо развивать культуру командной работы, внедрять эффективные методы управления проектами и выстраивать эффективные коммуникационные каналы.

В заключении можно сказать, что организационное развитие в условиях цифровой трансформации экономики — это длительный и сложный процесс, но в то же время весьма важный и перспективный. Организации, которые готовы инвестировать в свое развитие и внедрять инновационные решения, смогут достигать более высоких уровней. Таким образом, организационное развитие является ключевым фактором успеха в эпоху цифровых технологий.

Библиографический список

1. Капранова Л. Д. Цифровая экономика в России: состояние и перспективы развития // Экономика. Налоги. Право. 2018. Т. 11. № 2. С. 58–69.

2. Кунина Е. В. Влияние цифровых технологий на организационное развитие предприятия // Вестник РГГУ. Серия «Экономика. Управление. Право». 2021. № 3. С. 8–20.

3. Карлик А. Е., Платонов В. В., Кречко С. А. Организационное обеспечение цифровой трансформации кооперационных сетей и внедрения киберсоциальных систем // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. 2019. Т. 12. № 5. С. 9–22.

4. Митяева Н. В., Заводилов О. В. Барьеры цифровой трансформации и пути их преодоления // Вестник СГСЭУ. 2019. № 3. С. 20–24.

ОСНОВНЫЕ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА В КОММЕРЧЕСКОМ БАНКЕ

В.Р. Федоров¹, Л. М. Р. Аль-Обайди²

¹Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

²Средний технический университет,
г. Багдад, Ирак
vladislavavish.vladislav2015@yandex.ru

Аннотация. В данной статье рассматриваются проблемы, которые возникают в кредитных организациях в процессе формирования системы мотивации персонала. Важным показателем эффективной системы мотивации является уровень удовлетворенности сотрудников своей профессиональной деятельностью, в связи с чем в кредитной организации необходимо постоянно проводить мероприятия по взаимодействию с персоналом.

Ключевые слова: мотивация трудовой деятельности, система управления персоналом, производительность труда.

THE MAIN PROBLEMS OF STAFF MOTIVATION IN A COMMERCIAL BANK

V.R. Fedorov¹, L. M. R. Al-Obaidi²

¹Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation

²Middle Technical University,
Baghdad, Iraq
vladislavavish.vladislav2015@yandex.ru

Abstract. This article discusses the problems that arise in credit institutions in the process of forming a personnel motivation system. An important indicator of an effective motivation system is the level of employee satisfaction with their professional activities. In this connection, in a credit institution it is necessary to constantly carry out activities for interaction with personnel.

Key words: motivation of labor activity, personnel management system, labor productivity.

Самым важным ресурсом любой организации является её персонал, поэтому одним из основных факторов эффективного функционирования хозяйствующего субъекта является мотивация сотрудников. Только благодаря правильному учету мотивов и потребностей работников, используя стимулы к труду, возможна эффективная деятельность. Мотивация персонала занимает важное место в

управленческой деятельности организации. Мотивация ориентирует персонал на достижение целей организации.

Цель данного исследования — выявить основные проблемы, с которыми сталкиваются руководители коммерческих банков в процессе разработки системы мотивации сотрудников. Для достижения поставленной цели следует решить следующие задачи:

- выявить особенности мотивации сотрудников в банке;
- сформулировать проблемы в области разработки мотивационной политики в коммерческом банке;
- предложить пути решения данных проблем.

Главной задачей руководства коммерческого банка является ориентация сотрудников на достижение целей организации. Поэтому система мотивации и стимулирования должна рассматриваться, с одной стороны, как процесс побуждения работников к активной трудовой деятельности для удовлетворения их собственных потребностей, интересов в сочетании с достижением целей организации. С другой стороны, система мотивации понимается как совокупность стойких мотивов, определяемых характером личности, ее ценностной ориентацией и направляющей ее деятельностью. Каждый сотрудник организации индивидуален, и, исходя из этого, основной проблемой формирования системы мотивации является способность руководства определить индивидуальные особенности каждого сотрудника и создать условия для максимально эффективной работы. Если не будет разработана эффективная модель мотивации, то ни одна система управления не станет эффективно функционировать, поскольку мотивация заставляет определенного индивида, или коллектив в целом, к достижению личных и коллективных целей [1].

В современных условиях все чаще требуется организовать работу сотрудников и их труд таким образом, чтобы каждый прилагал максимум усилий для достижения поставленных задач, при этом полностью отдаваясь рабочему процессу, поэтому отсутствие мотивации может привести к низким результатам деятельности. Исходя из этого, проблемам формирования эффективной мотивации персонала нужно уделять отдельное внимание.

Обычно коммерческие банки имеют достаточно сложную структуру, поэтому чтобы повысить эффективность деятельности, нужно постоянно совершенствовать систему управления персоналом. Система управления коммерческого банка обычно представляет собой многоуровневую структуру, состоящую из большого количества подразделений. Исходя из этого, часто возникают проблемы с эффективностью деятельности сотрудников, в виду заинтересованности в эффективной деятельности и отсутствии мотивации [2].

Проблемы формирования эффективной системы мотивации и стимулирования персонала в коммерческих банках индивидуальны, но можно выделить наиболее распространенные среди них. Основные проблемы формирования эффективной системы мотивации персонала представлены на рис. 1.

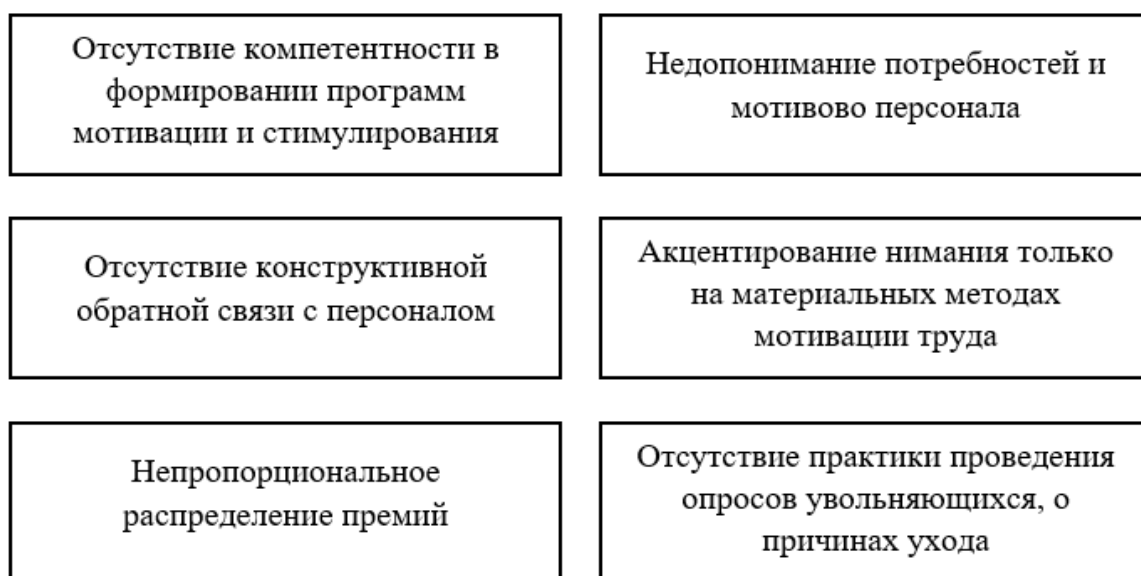


Рис. 1. Проблемы формирования эффективной системы мотивации персонала

Программа мотивации должна ориентироваться на стратегию коммерческого банка. Стимулы, используемые в процессе мотивации, должны быть направлены на решение самых важных и первостепенных задач в банке на данный момент. Мотивация является внутренним побудителем к определенному действию в рамках принятых в организации регламентов и норм. В свою очередь, под стимулированием подразумевают меры внешнего воздействия по формированию заинтересованности сотрудников в максимально результативной и плодотворной работе. Важно, чтобы программа мотивации была непрерывной и постоянной, но при этом использовать каждый раз новые методы. Также важно, чтобы поощрения сотрудников не были обыденностью. В зависимости от стоящей задачи можно использовать разные методы.

Руководству организации стоит обязательно мотивировать своих сотрудников к достижению высокого результата. Нужно находить подход к каждому сотруднику. В организации должны быть созданы благоприятные условия труда, чтобы работники понимали, что их труд основой в самосовершенствовании и профессиональном росте. Следует также учитывать, что информатизация и цифровизация экономики существенно меняет подход к организации труда, мотивации персонала, повышает важность личностных и профессиональных качеств работников [3].

Успешное осуществление эффективной деятельности любой организации зависит от качества работы каждой её составляющей в целом и каждого сотрудника в отдельности. Главной задачей отдела по работе с персоналом является выявление лучших качеств сотрудников и использование их умений по максимуму. Выполнение этой задачи возможно только в случае, если сотрудники достаточно мотивированы и готовы работать на благо организации. Рассмотрим эффективную систему мотивации на рис. 2.

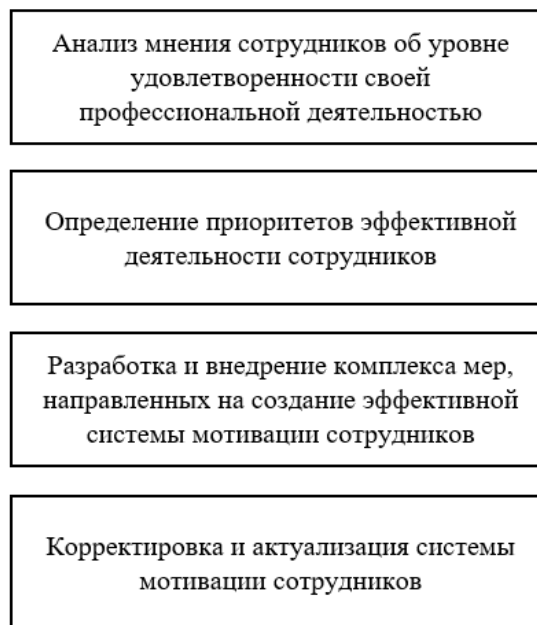


Рис.2. Эффективная система мотивации персонала

Подводя итог, можно сказать, что для построения эффективной системы мотивации персонала в организации необходимо регулярно проводить мероприятия, направленные на изучение мнений сотрудников об их работе и удовлетворенности ею. Такие исследования обычно проводят сотрудники из отдела по работе с персоналом. В ходе исследования анализируется степень удовлетворенности персонала своей работой, психологический настрой коллектива и выделяются основные мотивирующие составляющие и факторы, которые могут влиять на личность. В целом мотивация труда является важным инструментом в повышении эффективности деятельности организации. Для повышения результатов деятельности нужно уметь быстро идентифицировать проблемы в системе мотивации, внедрять новые инновационные методы, которые будут способны удовлетворять меняющиеся потребности сотрудников.

Библиографический список

1. Суровцев И. М., Медведева Л.С. Разработка имитационной модели учета профессионализма сотрудников отдела инновационного развития предприятия // Современная экономика и управление: новые вызовы и возможности : сб. науч.тр. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2023. С. 326–331.
2. Давыдова Л. А., Дариенко О. Бармута Л., К. А. Особенности управления персоналом в эпоху цифровизации экономики // Современная экономика и управление: новые вызовы и возможности : сб. науч.тр. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2023. С. 104–109.
3. Гапоненко Т.В., Малхасян А.Е. Актуальные тенденции и проблемы в области управления персоналом // Бизнес. Образование. Право. 2019. № 4. С. 159–163.

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫБОХОЗЯЙСТВЕННОГО КОМПЛЕКСА АСТРАХАНСКОЙ ОБЛАСТИ

С.С. Хохлова, К.Б. Меликмамедова, О.А. Прямухина
Астраханский государственный технический университет,
г. Астрахань, Российская Федерация
Svetlana.khokhlova.03@mail.ru

Аннотация. Рассмотрен рыбохозяйственный комплекс Астраханской области на конец 2022 г. Представлена аналитика основных элементов рыбохозяйственного комплекса в регионе за последнее десятилетие. Рассмотрено влияние санкций на рыбохозяйственный комплекс России и Астраханской области, сделаны выводы о причине роста цен на рыбу. Рассмотрена государственная поддержка данной отрасли и сделаны предложения по её улучшению.

Ключевые слова: рыбоводство, рыболовство, санкции, повышение цен, государственная поддержка.

STATISTICAL ANALYSIS OF THE STATE OF THE FISHERY COMPLEX OF THE ASTRAKHAN REGION

S.S. Khokhlova, K.B. Melikmamedova, O.A. Pryamukhina
Astrakhan State Technical University,
Astrakhan, Russian Federation
Svetlana.khokhlova.03@mail.ru

Abstract. The fishery complex of the Astrakhan region at the end of 2022 is considered. The analysis of the main elements of the fisheries complex in the region over the past decade is presented. The impact of sanctions on the fisheries complex of Russia and the Astrakhan region is considered, conclusions are drawn about the reason for the increase in fish prices. The state support of this industry is considered and suggestions for its improvement are made.

Key words: fish farming, fishing, sanctions, price increases, state support.

Астраханская область — регион, расположенный в дельте реки Волга, в месте, где большая река распадается на множество рукавов, протоков, ручейков и впадает в Каспийское море. Исторически сложилось, что в дельте Волги обитает большое количество рыбы, поэтому не удивительно, что рыбохозяйственный комплекс в данном регионе достаточно развит. На 1 января 2023г. в Астраханской области правом заниматься промышленным рыболовством обладают 53 рыбодобывающих хозяйствующих субъекта [1]. Само промышленное рыболовство осуществляется в 9 районах региона,

основными из которых являются Икрянинский, Лиманский, Володарский и Камызякский. Основными промысловыми водными биоресурсами Астраханской области являются полупроходные и речные виды рыб.

Аквакультура в Астраханской области осуществляется порядком 168 рыбоводных хозяйств, из которых большая часть — это индивидуальные предприниматели и крестьянско-фермерские хозяйства. Общая площадь водоемов, используемых для целей товарного рыбоводства, составляет около 34,7 тыс. га. [1]. На рис. 1 представлены виды аквакультур Астраханской области.



Рис. 1. Виды аквакультур Астраханской области

Среди последних явлений, оказавших влияние на рыбохозяйственный комплекс Астраханский области — антироссийские санкции 2022–2023 гг. В рамках введённых пакетов санкций в Россию из стран Запада была приостановлена поставка кормов, генетических линий пород рыб, а также специализированного оборудования и запчастей к ним. Однако введённые санкции не нанесли непоправимого ущерба рыбохозяйственному комплексу страны. Это подтверждают данные, представленные в таблице 1.

Таблица 1

Рыболовство и рыбоводство Астраханской области в 2018-2022гг. [2]

	2022 г.	2021 г.	2020 г.	2019 г.	2018 г.
Рыба пресноводная живая, не являющаяся продукцией рыбоводства, тонн	761,3	1791,7	1023	1076,7	896
Рыба пресноводная свежая или охлажденная, не являющаяся продукцией рыбоводства, тонн	...	4835,3	5187,2	3865,2	3851,7
Рыба пресноводная живая, являющаяся продукцией рыбоводства, тонн	2423,6	2457,9	2708,4	3031,7	2655,5
Рыба свежая или охлажденная, пресноводная, являющаяся продукцией рыбоводства, тонн	...	1996,2	2064,6	994,9	1750,7
Объём отгруженных товаров, млн. руб.	1871,1	1317,5	1261,4	1211,5	1185,3

По данным таблицы 1 видно, что объём отгруженных товаров за анализируемый период постоянной увеличивается, а в 2022 г. по сравнению с 2021 г. произошёл большой скачок роста — на 42,02% или на 553,6 млн. руб. При этом объём вылавливаемой рыбы в 2022 г., наоборот, снизился. На наш взгляд, причиной такой диспропорции послужил рост цен на фоне санкционных

ограничений.

Повышение цен на рыбу в России во многом связано с сокращением экспорта, что также повлияло и на сокращение объёма вылова рыбы. На данный момент развиваются новые рынки сбыта на Азиатском, Африканском и Латинско-Американском континентах. С прекращением и ограничением торговых отношений с рядом стран также сократились импортные поставки рыбы и их удорожание.

Влияние на рост цен оказала и логистика из-за ухода крупных профильных компаний. Цепочки поставок нарушились ещё в пандемию, но антироссийские санкции полностью изменили ситуацию на рынке. Данная проблема всё ещё находится в процессе решения. В первую очередь перестраивается логистическая цепочка, ищутся новые профильные компании, снижается количество организаций-посредников, разрабатываются новые способы транспортировки и хранения.

Санкционные ограничения затронули также корма и генетические линии пород рыб. Это можно увидеть по данным Росрыболовства, представленным в таблице 2.

Таблица 2

Затраты на искусственное воспроизводство водных биологических ресурсов и выпуск водных биологических ресурсов в водные объекты рыбохозяйственного значения по Российской Федерации

Год	Затраты на искусственное воспроизводство водных биологических ресурсов – всего, (в фактически действовавших ценах), млн. руб.	Выпуск водных биологических ресурсов в водные объекты рыбохозяйственного значения, млн. шт.
2013	3141,6	10432,7
2014	3517,0	9840,5
2015	12702,8	9298,0
2016	4211,0	9173,3
2017	5306,1	9280,2
2018	5463,0	9904,8
2019	6637,6	9453,3
2020	7220,9	9013,2
2021	8399,8	4068,0

Данные таблицы 2 показывают, что затраты на искусственное воспроизводство водных биологических ресурсов растут из года в год, а выпуск водных биологических ресурсов в водные объекты снижается.

В настоящее время удается оперативно решать задачи по завозу рыбных кормов и рыбопосадочных материалов из других стран, так как не все европейские страны прекратили поставки в Россию. Изначально, после введений ограничений на поставку, компании сильно ощутили нехватку качественного корма, так как доля импорта в данной области составляла примерно 70-80%. Данное событие послужило сильным толчком для развития отечественных кормов и их качество постоянно улучшается. Вопрос с рыбопосадочным

материалом также медленно, но верно ищет пути решения, однако на нынешнем этапе без поставок извне обойтись сложно.

Ещё одна причина роста цен — это удорожание стоимости ремонта, так как почти все оборудование, установленное на судах, импортного производства. Данный вопрос также полностью не решён. Ищутся новые поставщики как внутри страны, так и среди дружественных стран. Некоторые детали также поставляются через страны-посредники, что сильно сказывается на конечной цене.

Вышеизложенные причины роста цен на рыбу можно представить в виде рис. 2.

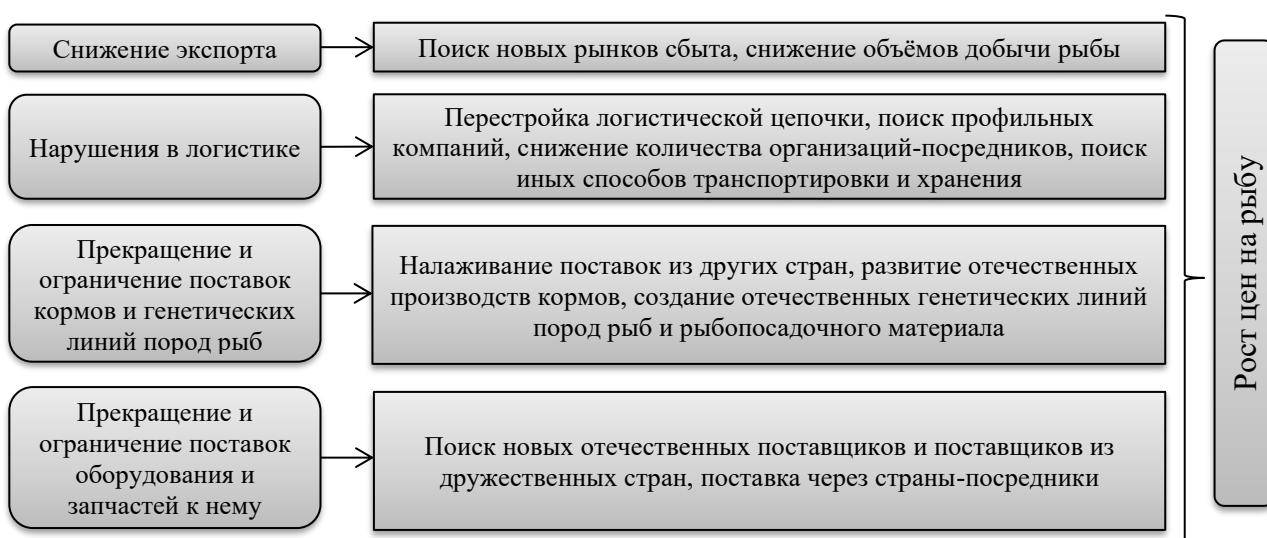


Рис. 2. Влияние санкций на рост цен на рыбу в России

Рассмотрим изменение объёма вылова рыбы в Астраханской области на рис. 3.

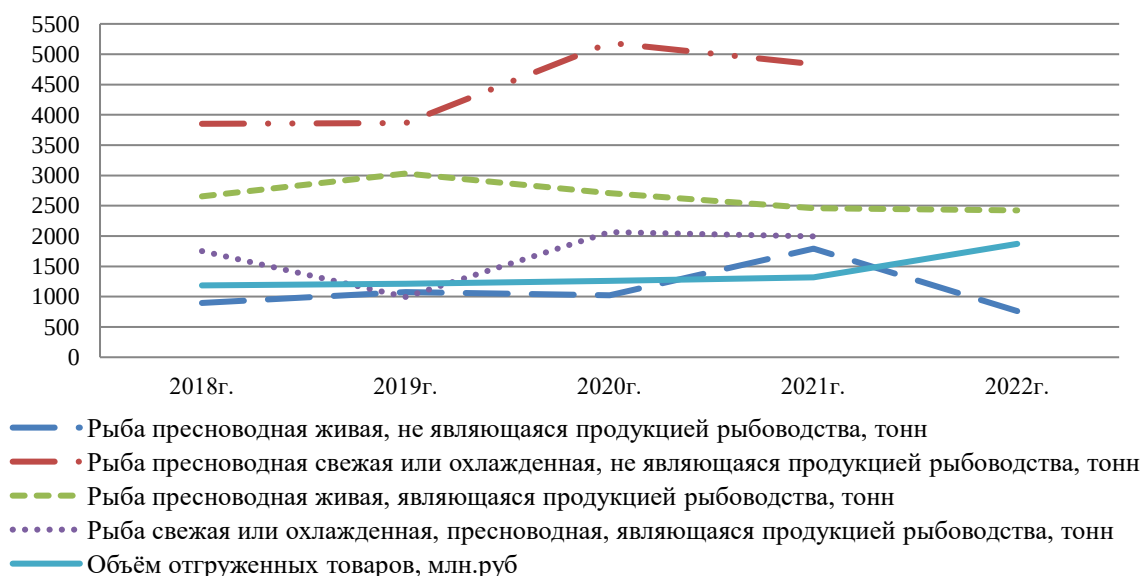


Рис. 3. Динамика изменений в отрасли «рыболовство и рыбоводство» в Астраханской области в 2018-2022 гг.

Если внимательно изучить рис. 3, то можно заметить, что добыча по всем упомянутым выше видам рыб в 2020-2021 гг. постоянно уменьшалась. Самое резкое снижение замечено в добыче живой пресноводной рыбы, не являющейся продукцией рыбоводства, в 2022 г. по сравнению с 2021 г. — более 1 тыс. тонн, что составляет примерно 50%. Но если посмотреть на более ранние значения, то можно увидеть рост данной позиции в 2021 г. по сравнению с 2020 г. почти на 800 тонн. Поэтому, если сравнивать 2022 г. и 2020 г., то большой разницы не увидеть. Наименьшее изменение в период с 2018 г. по 2022 г. претерпела добыча пресноводной речной рыбы, являющейся продукцией рыбоводства.

Существенной поддержкой организаций в такие кризисные периоды, возникшие под влиянием внешних факторов (в данном случае санкций), является государственная поддержка. На данный момент государство предлагает рыбоводам субсидии, льготное кредитование и компенсацию затрат на страховку. Также, согласно Налоговому кодексу Российской Федерации, живая рыба, а также море- и рыбопродукты облагаются по пониженной ставке НДС 10%. В рамках данного Кодекса от НДС освобождена реализация (передача для собственных нужд) племенных рыб, а также полученных от них эмбрионов и молоди [3]. Однако все вышеперечисленные меры не дают положительного результата, что видно из данных Росстата, представленных в таблице 3.

Таблица 3

Основные показатели по видам экономической деятельности «рыболовство» и «рыбоводство» в Астраханской области

	Рыболовство						Рыбоводство					
	2005	2010	2015	2019	2020	2021	2005	2010	2015	2019	2020	2021
Число предприятий и организаций (на конец года)	177	164	123	96	93	89	83	76	86	69	61	63
Среднегодовая численность работников организаций, человек	5423	3435	2357	1707	1645	1830	1682	1432	1250	1236	1248	1262
Сальдированный финансовый результат (прибыль минус убыток) деятельности организаций, млн. руб.	1	12	64	-66	55	25	-8	-0,2	—	37	133	—

По всем трем показателям, представленных в таблице 3, в динамике наблюдается устойчивое снижение.

Проанализировав текущую ситуацию рыбохозяйственной отрасли на примере Астраханской области, можно сделать вывод, что имеющихся мер государственной поддержки недостаточно. За последние годы сильно выросли расходы в данной отрасли экономики, и многие предприятия испытывают на себе тяжёлые последствия. На наш взгляд, следует расширить меры государственной поддержки рыбохозяйственного комплекса, например, увеличить размеры субсидий как непосредственно для рыбоводных хозяйств, так и для предприятий, непосредственно связанных с ним (производство корма, рыбопосадочного материала, оборудования и др.) [4].

Наличие государственной поддержки не означает, что все организации, на которые она направлена, примут её. На наш взгляд, одной из причин отказа могут послужить условия, при которых выделяются денежные средства. Например, составление большого количества отчётов для госструктур, непредставление по первому требованию которых влечёт за собой исключение из числа получателей субсидий. Для некоторых организаций сбор и предоставление дополнительной информации приведёт к росту расходов, что сделает данный вид помощи непривлекательным для них. Следующая причина — нежизнеспособность, например, сложный или долгий процесс согласования. На практике далеко не все компании могут дойти до последнего этапа согласования для получения налоговой рассрочки и дополнительных субсидий. Третья причина — возвратность некоторых форм господдержки.

Библиографический список

1. Официальный сайт Министерства сельского хозяйства и рыбной промышленности Астраханской области. URL: <https://msh.astrobl.ru/> (дата обращения: 12.05.2023).
2. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики URL: <https://rosstat.gov.ru/> (дата обращения: 12.05.2023).
3. О федеральном бюджете на 2023 год и плановый период 2024 и 2025 годов : Федер. закон от 05.12.2022 № 466-ФЗ. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_433298 /(дата обращения: 12.05.2023).
4. Пронина Е.В., Прямухина О.А. Оценка влияния финансового кризиса на экономическую деятельность Астраханской области // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 6. С. 37.

ИННОВАЦИИ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ю.Ю. Чеботарёва, М.Н. Кабаненко
Южный университет (ИУБиП),
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
cebotarevaula@gmail.com

Аннотация. В статье рассматривается сущность инноваций в системе управления персоналом предприятия. Представлены инновационные методы, подходы управления персоналом, а также основные функции системы управления персоналом и ее подсистем в современных условиях. Исследуются современные проблемы управления персоналом на предприятии. Определена целесообразность применения инноваций в системе управления персоналом на отечественных предприятиях.

Ключевые слова: управление персоналом, инновации, предприятие, развитие персонала.

INNOVATIONS IN THE FIELD OF PERSONNEL MANAGEMENT

Yu.Yu. Chebotareva, M.N. Kabanenko
Southern University (IUBiP),
Rostov-on-Don, Russian Federation
cebotarevaula@gmail.com

Abstract. The article examines the essence of innovations in the personnel management system of the enterprise. Innovative methods, approaches of personnel management, as well as the main functions of the personnel management system and its subsystems in modern conditions are presented. Modern problems of personnel management at the enterprise are investigated. The expediency of applying innovations in the personnel management system at domestic enterprises is determined.

Key words: personnel management, innovation, enterprise, personnel development.

Управление человеческими ресурсами представляет собой достаточно сложный и трудоемкий процесс, предполагающий значительные финансовые, временные и человеческие затраты. Сами процессы управления человеческими ресурсами состоят из конкретных технологий, которые в дальнейшем именуются HR-технологиями.

Успех в компании во многом зависит от инновационного руководства организации, особенно системы управления человеческими ресурсами и деятельности отдела кадров [1]. Инновации в управлении человеческими ресурсами и персоналом относятся к инновационным системам управления

деятельностью всей организации. В сфере управления человеческими ресурсами сейчас много случаев, когда требуется участие, тогда как раньше достаточно было предоставить организации документацию. В современном обществе отделы кадров выполняют гораздо больше требований внутри организации. Это связано с тем, что люди играют огромную роль в системе управления предприятием (управление человеческими ресурсами) сегодня, поскольку она сложна в реализации и требует постоянного внимания.

В современных условиях человеческие ресурсы являются капиталом организации, поэтому инновационное развитие системы управления человеческими ресурсами является важным показателем эффективного управления организацией. Под инновациями принято понимать требуемый рынком тип инноваций, воплощенный в виде новых или улучшенных продуктов или технологий, которые имеют практическое применение и могут удовлетворить конкретные потребности. В итоге положительный результат деятельности организации заключается в инновационной системе управления человеческими ресурсами. Использование конкретных технологий в управленческой практике формирует инновационную организацию [2].

Инновационная HR-деятельность имеет специфические функции, отличающиеся от общего понятия инноваций. Изменения в управлении людьми предназначены для решения конкретных задач, в соответствии со стратегией развития и миссией организации, но в связи с существующими рисками, связанными с изменениями в управлении людьми.

Однако изменения в управлении человеческими ресурсами могут иметь эффект мультипликатора, который представлен компенсирующими изменениями в других подсистемах организации и, таким образом, относится к ключевому компоненту организации — человеческим ресурсам [3].

Инновационный процесс носит направленный характер и состоит из следующих фаз:

- 1) определение потребности. Потребность в инновациях возникает в ответ на внешние факторы (конкуренция, экономические изменения, появление новых нормативно-правовых актов и т. д.) и внутренние факторы (снижение производительности труда, наличие конфликтных ситуаций и т. д.);

- 2) разработка инновационных планов. При создании плана инноваций важно определить изменения, которые могут исправить ошибки и недостатки, снижающие производительность;

- 3) реализация, внедрение инновации, желательно поэтапно, так как может возникнуть сопротивление сотрудников внедрению инноваций. Поэтому необходимо использовать механизмы стимулирования работников в процессе внедрения нововведений, чтобы избежать противоречий новшеству.

Можно выделить три основных направления инноваций в системах управления человеческими ресурсами [4].

1. Инновационный образовательный менеджмент — инновации в подготовке специалистов в образовательном процессе.

2. Инновационный маркетинг талантов — формирование высокоэффективного кадрового потенциала организации.

3. Innovative Tech Talent Management — Новые способы работы с талантами с использованием новых и современных технологий.

Классические подходы к управлению человеческими ресурсами могут претерпевать серьезные изменения в инновационных организациях. Особенно это касается HR-технологий.

HR-технология — это система методов, приемов и инструментов эффективного управления человеческими ресурсами.

Во-первых, были выделены четыре основные HR-технологии.

1) Штатные планы. В том числе: подбор и отбор кадров, формирование кадрового резерва.

2) собеседование, тестирование, квалификация и аттестация персонала;

3) мотивация и стимулирование сотрудников;

4) Ротация персонала и управление карьерой.

Наиболее распространенными на сегодняшний день являются инновационные технологии на основе кадровых процессов [3–5].

Таким образом, методы обучения и развития человеческих ресурсов, включая разработку программ обучения, развитие компетенций и оценку их эффективности, являются практичными и широко распространенными.

Вот как применяются инновационные методы обучения. Различают две формы визуализации как метода обучения: проективную и не проективную. Проективные формы могут быть представлены в виде фильмов, презентаций, видеороликов и компьютерной анимации, предметов, картин, классных досок и мела, интерактивных досок, карт.

Методы моделирования можно представить, как максимально приближенные к жизненным задачам реальные ситуации. Этот метод позволяет нам безопасно исследовать фазы, принципы и характеристики каждого процесса.

Кейс-метод, который представляет собой описание реальной ситуации и предлагается учащимся проанализировать сложившуюся ситуацию и ее последствия и сделать краткие, лаконичные выводы.

Тренинг как метод обучения имеет практическую составляющую, представленную в виде серии практических упражнений и небольшого количества теоретического материала. Но другие HR-технологии, используемые организациями, также подвержены трансформационным изменениям.

Методы найма и отбора состоят из мониторинга рынка труда, имиджа организаций и работодателей и организации набора кандидатов. Технология отбора кандидатов — это технология создания карты компетенций и проведения отборочных собеседований (телефонных, стресс-интервью, бэк-интервью и так далее), чтобы кандидаты подходили новым сотрудникам и поступали в организацию после прохождения испытательного срока.

Методы оценки персонала основаны на методах оценки персонала, типах, инструментах, обратной связи и возможности сравнения методов оценки.

Искусство развития, управления и моделирования деловой карьеры включает в себя развитие навыков и профессионализма, управление знаниями и талантами.

Искусство коммуникации и информационного потока состоит в построении этих каналов потоков «снизу-вверх» и «сверху вниз» и выявлении нарушений и ошибок в этих каналах.

Искусство увольнения персонала заключается в выборе способа увольнения (прямое/недирективное) и разработке правил поведения при увольнении.

И последний базовый прием — осуществление изменений. Это включает в себя вовлечение персонала в процесс реализации изменений, принятие изменений и рассмотрение успешного завершения изменений.

В результате информатизации общества деятельность служб управления персоналом должна быть направлена на применение инновационных информационных технологий в этой сфере. Таким образом, можно выделить целый ряд технологий [6–8]:

- проведение собеседований по Skype, заполнение электронных анкет, отправка электронных копий личных документов, дистанционное обучение. Преимуществом данной технологии является возможность удаленного решения кадровых вопросов;

- создание базы данных для учета и управления кадровой статистикой, облегчающей процесс хранения и использования информации;

- видеоконференция. Её преимуществом является возможность общения с сотрудниками удаленных отделов.

- использование электронной почты для обмена информацией между сотрудниками, что облегчает и ускоряет процесс передачи информации;

- использование интерактивных приложений, таких как iSpring, Teachbase, WebTutor, GoToMeeting. Преимущество этих технологий в том, что они позволяют обучать сотрудников, давать им всю необходимую информацию, находить пути решения кадровых проблем, работать удаленно.

Такие технологии, как Skype, электронная почта, видеоконференции и дистанционное обучение, уже широко используются многими компаниями, поскольку они дают возможность работать удаленно. К сожалению, HR-специалисты не в полной мере осознают потенциал использования интерактивных приложений, поэтому их редко можно встретить в работе, но данные технологии являются достаточно перспективным методом решения многих кадровых вопросов и проблем.

Еще одним нововведением в управлении человеческими ресурсами является аутсорсинг, один из самых распространенных методов высвобождения персонала. Аутсорсинг — это привлечение организацией сторонней компании для выполнения функций. Некоторые компании до сих пор относятся к этому методу скептически и считают, что «своим» сотрудникам лучше выполнять все функции самостоятельно. Однако применение данного новшества позволяет организации сэкономить средства на содержании собственного персонала, более профессионально выполнять отдельные функции, а сэкономленные средства

использовать для решения других, более важных организационных задач. Этот метод, как и все методы, имеет свои недостатки, такие как риск потери информации, сложность выбора аутсорсинговой организации, отсутствие у руководителя возможности влиять на работу сотрудников сторонней организации. Чтобы эффективно внедрить это новшество, необходимо учитывать его недостатки и ответственно подходить к выбору аутсорсера.

Путь к развитию компании напрямую зависит от инновационного менеджмента в организации, а именно деятельности управления человеческими ресурсами или системы управления человеческими ресурсами. Кадровые инновации или управление инновациями в кадровой службе относится к подсистеме общей системы управления инновациями в компании. Управление персоналом в любой организации осуществляется отделом кадров. В настоящее время в отделе кадров есть список обязательных дел для выполнения. Если раньше отделу кадров было достаточно заниматься вопросами документального обеспечения организации, то сейчас отдел кадров отвечает многим другим требованиям компании, так как сегодня в системе управления большое внимание уделяется человеку, то есть управлению человеческими ресурсами (управление персоналом), которое сложно реализовать и требует большого внимания.

Для достижения наилучших результатов в работе с персоналом необходимо придерживаться инновационных методов управления, без которых невозможна реализация программ работы с персоналом на данном этапе общественного развития. Существует несколько вариантов инноваций в методах управления организацией, реализация которых напрямую зависит от решения руководителя организации и ресурсов, выделяемых на осуществление инновационной деятельности.

Поскольку в современном обществе использование различных электронных устройств (мобильных телефонов, ноутбуков, планшетных компьютеров) стало незаменимым, организация также нуждается в носителях информации и средствах их обработки. В век информационных технологий работа с персоналом должна быть направлена на решение двух задач. задачи: внедрение современных компьютерных технологий в процесс сбора и анализа данных; Создание виртуального офиса — системы прямого доступа и активного взаимодействия людей, находящихся далеко друг от друга. К основным технологиям, основанным на использовании программного обеспечения и программных приложений, относятся:

1) удаленный доступ и онлайн взаимодействие для решения типовых задач в области кадрового менеджмента — собеседование через Skype, заполнение электронных бланков анкет, трансляция электронных копий персональных документов, дистанционное обучение и т.д.;

2) создание баз данных учета и контроля кадровой статистики (трудовой дисциплины, динамики кадрового состава, анализа качества персонала);

3) проведение видеоконференций с участием сотрудников удаленных подразделений;

4) пересылка значимой информации (новостей) на персональную электронную почту сотрудников;

Однако, чтобы оборудовать офисы и каждое подразделение, в том числе рабочий персонал, необходимым инвентарем, нужны большие затраты организации, а также большое внимание следует уделять обслуживанию оборудования, что могут позволить на данный момент только крупные организации.

Исследования зарубежных и отечественных авторов [7-10] привлекают внимание тем, что показывают, как организации, склонные к инновационной деятельности, используют в своей работе с кадрами кадровый менеджмент:

- 1) обучение наперёд, необходимое из-за развития потенциала работника;
- 2) достаточно высокая оплата труда;
- 3) привлечение и удержание эффективных сотрудников;
- 4) обеспечение планирования и развития карьеры в организации;
- 5) поощрение и поддержка персонала, который дает высокий результат деятельности;
- 6) необходимый обмен информацией, нужной для достижения высоких организационных результатов;
- 7) поощрение инициативы и самостоятельности, ответственности сотрудников;
- 8) обеспечение соотношения заинтересованности компании и сотрудника.

Исходя из перечисленных особенностей в управлении человеческими ресурсами четко прослеживается важная роль работника в инновационной деятельности. Основной тенденцией в управлении человеческими ресурсами является индивидуальный подход к каждому работнику с учетом его особенностей, поэтому одобрение новшества напрямую зависит от принятия или непринятия его работниками в организации. Но внедрение нововведений может восприниматься работниками как неприятие и сопротивление. В связи с этим большинство авторов придерживаются мнения, что персонал должен быть подготовлен к инновациям до ее внедрения. Эти направления могут быть отражены в таких управленческих решениях:

- 1) повышение уровня подготовки кадров. Знающие работники с хорошими перспективами с готовностью воспримут инновации как новаторы идей;
- 2) предоставление сотрудникам свободы выражать свое мнение о происходящих изменениях, проведение обсуждений и консультаций с сотрудниками по поводу нововведений в организации;
- 3) поддержка связи сотрудников со всеми подразделениями организации, а также с внешними конкурентами и учебными заведениями;
- 4) расширение возможностей сотрудников выходить за рамки своих функциональных обязанностей, поощряя творческую инициативу и самостоятельность;
- 5) обеспечение сотрудников необходимым объемом информации и ресурсов для достижения организационных целей.

Таким образом, важнейшим аспектом успешного развития организации является отношение к работникам в коллективе. Ведь если его коллективные отношения не хорошо, и он хочет применять качественные инновации, трудно мотивировать людей на работу. Не менее важны анализ и тестирование сотрудников, чтобы выявить схожие типы личности и объединить сотрудников в сплоченную команду. Только при наличии высокого желания работать, комфортных условий рядом и надежных людей организация будет успешно работать и занимать лидирующие позиции.

Библиографический список

1. Коргина О.А. Социально-психологические технологии в управлении персоналом организации // Вестник Академии знаний. 2022. № 1. С. 125–132.
2. Суховерхая И.В., Кабаненко М.Н. Инновационные технологии в управлении персоналом // Экономика и управление: современные тенденции материалы: мат. IV междунар. студ. науч.-практ. конф., в 2-х частях. Ч. 2. Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2017. С. 110–115.
3. Мурадалиева Э.Э. Инновационные методы управления персоналом в условиях цифровизации экономики // Вестник РГЭУ РИНХ. 2022. № 4. С. 207–211.
4. Тюганкова Е.Л., Кабаненко М.Н. Теоретические аспекты мотивации персонала // Экономика и управление: традиции и инновации. Материалы II кафедральной студ. науч.-практ. конф. (Ростов-на-Дону, 18 ноября 2015 г.). Ростов-на-Дону: Издательский центр ДГТУ, 2015. С. 186–189.
5. Лапиков А.В. Оценка цифровой зрелости процесса управления персоналом для организации цифрового перехода компании // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. 2022. №4 (26). С. 461–471.
6. Салогуб А.М. Системный подход к управлению креативным персоналом: эффективный путь к инновациям // Власть и управление на Востоке России. 2021. № 2. С. 103–113.
7. Скворцова Д.А., Сафонова Д.А. Построение системы оценки мотивации персонала при стратегическом управлении организацией // Организатор производства. 2021. № 3. С. 91–100.
8. Гаспарович Е.О., Трегубова А.А. Цифровые трансформации в управлении карьерой персонала // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. 2022. № 1. С. 55–63.
9. Щербаченко П.С. Требования к персоналу при его подготовке к цифровой трансформации бизнеса // Гуманитарные науки. Вестник Финансового университета. 2021. № 5. С. 116–120.
10. Коломийцев Е.А., Петров С.В. Инновационные технологии в управлении персоналом // Компетентность. 2020. № 5. С. 37–41.

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

А.А. Чернега¹, Е.Ю. Руднева¹, Л.С. Медведева²

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
rudneva_elena@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена значимость организационного обеспечения в управлении персоналом современных организаций, проанализированы различные подходы к определению организационного обеспечения. Приведен пример организационного обеспечения управления персоналом на примере рекламного агентства.

Ключевые слова: организационное обеспечение, управление персоналом, организационная структура, регламентация, ресурсы, рекламное агентство.

ORGANIZATIONAL SUPPORT OF PERSONNEL MANAGEMENT IN A MODERN ORGANIZATION

A. Chernega¹, E. Rudneva¹, L. Medvedeva²

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,
Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
rudneva_elena@mail.ru

Abstract. The importance of organizational support in the personnel management of modern organizations is considered, various approaches to the definition of organizational support are analyzed. An example of organizational support for personnel management is given on the example of an advertising agency.

Key words: organizational support, personnel management, organizational structure, regulation, resources, advertising agency.

Современные организации осознают, что успешное управление персоналом является ключевым фактором их конкурентоспособности и успеха на рынке. Организационное обеспечение управления персоналом является неотъемлемой частью этого процесса. Оно включает в себя различные аспекты, такие как организационная структура, взаимосвязи, регламенты и ресурсы, и направлено

на обеспечение эффективного функционирования предприятия путем реализации управленческих решений.

Рассмотрим основные подходы к определению данного понятия (табл.).

Анализ определений «организационное обеспечение»

Автор	Содержание	Цель	Условия
Совокупность документов			
Андреева В. И. [1]	Положения, инструкции, приказы, квалификационные требования и другие документы	Регламентируют организационную структуру работы системы, и их взаимодействие с комплексом средств системы	-
Совокупность мер, методов			
Кашин Д. Е. [2]	Совокупность мероприятий, проводимых субъектом управления в соответствии с действующим законодательством	Относительно вопросов реализации объектов управления принятого управленческого решение	В условиях конкретной оперативной обстановки
Структура управления (организационная структура)			
Хохлова И. Г. [3]	Структура управления	Функции и задачи в пределах этой структуры	-
Создание условий			
Большотенко И. В. [4]	Согласование по месту, времени и цели функционирования отдельных исполнителей, коллективов	Образуют правовой и моральный кодекс, составляют основу правового обеспечения	Регулируются правилами взаимодействия
Островерхова Г. В. [5]	Комплексная структура правил, которая создает условия	Для устойчивого протекания управленческих процессов, реализации планов, поддержания функционирования системы на необходимом уровне	За счет обеспечения необходимыми ресурсами, организации взаимосвязей между отдельными элементами и ликвидации отклонений, которые могут возникать в системе
Демченко Г. В. [6]	Система упорядочения элементов и процессов за счет организации взаимосвязи между подразделениями предприятия, а также предприятия с внешним окружением	-	Путем формирования команды и обеспечения ее необходимыми ресурсами

Островерхова Г. В. в рамках своего исследования выделяет три подхода к определению сущности понятия «организационное обеспечение»: структурный, нормативный и процессный [5]. Демченко Г. В. дополнила эти подходы четвертым – системным [6]. Анализируя выше предоставленные дефиниции, можно сделать вывод, что выделение этих четырех подходов является довольно

условным. Путем структуризации выбранных определений по содержанию, по цели и условиям получено несколько обобщенных подходов исследователей.

Во-первых, организационное обеспечение рассматривается как совокупность документов (положений, инструкций, приказов, требований и т. п.), которые регламентируют организационную структуру, деятельность персонала и взаимодействие с комплексом средств системы.

Во-вторых, оно рассматривается как набор средств и методов, которые регламентируют взаимодействие сотрудников между собой и с техническими средствами по реализации принятого управленческого решения.

В-третьих, организационное обеспечение рассматривается как создание условий для нормального функционирования путем обеспечения соответствующими ресурсами.

В-четвертых, под ним понимается структура управления, которая охватывает как внутренние функции и задачи, комплекс устойчивых связей и взаимодействия, так и внешние связи субъекта управления.

В-пятых, в рамках интегрального подхода организационное обеспечение объединяет создание структуры, организацию работ и мероприятий, формирование команды, совокупность взаимосвязей между подразделениями как элемент системы, эффективную связь между операционной деятельностью, внешним контрагентом и ресурсами предприятия.

Общей целью организационного обеспечения является создание условий для стабильного нормального функционирования предприятия путем реализации управленческих решений. Промежуточной задачей на пути достижения указанной цели является создание организационной структуры. Поддерживая целесообразность интегрального подхода в рамках трактовки понятия «организационное обеспечение», можно предложить следующую дефиницию: организационное обеспечение — это управленческая подсистема, которая включает организационную структуру, взаимосвязи между отдельными подразделениями и должностями, совокупность регламентов в форме документов (инструкций, положений, приказов и квалификационных требований), описывающих ее функционирование, для реализации принятых управленческих решений путем обеспечения необходимыми ресурсами. Взаимодействие с внешней средой ограничено исключительно реализацией функции по привлечению необходимых ресурсов.

Рассмотрим организационное обеспечение управления персоналом на примере ООО «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА», г. Горловка.

В рамках организационного обеспечения управления персоналом, агентство «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» разработало структуру управления и определенные процессы, которые обеспечивают эффективное функционирование и достижение поставленных целей. Примером организационного обеспечения управления персоналом может быть процесс подбора и найма новых сотрудников. Агентство «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» уделяет особое внимание качественному подбору кадров, поскольку успех рекламных проектов зависит от профессионализма и компетентности

сотрудников. В данном случае, организационное обеспечение управления персоналом включает в себя следующие элементы:

- организационная структура: агентство имеет отдельное подразделение или отдел кадров, которое отвечает за процесс найма новых сотрудников;

- регламенты и процедуры: агентство разработало инструкции и положения, которые описывают процесс подбора, включая этапы отбора резюме, проведение собеседований, проверку референций и принятие решения о приеме на работу;

- взаимодействие с внешней средой: агентство устанавливает контакты с внешними рекрутинговыми агентствами, использует онлайн-платформы для размещения вакансий и активно привлекает кандидатов из соответствующих профессиональных сообществ;

- ресурсы: агентство обеспечивает необходимые ресурсы для проведения процесса найма, такие как время сотрудников, организацию собеседований и предоставление информации о вакансиях.

Процесс найма новых сотрудников в рекламном агентстве «ИНФОПЛАНМЕДИА» может выглядеть следующим образом:

- организационная структура: в агентстве имеется отдел кадров, который отвечает за процесс найма новых сотрудников. Этот отдел состоит из квалифицированных специалистов, занимающихся подбором, собеседованиями и принятием решений о приеме на работу;

- регламенты и процедуры: агентство разработало четкие инструкции и положения, регламентирующие каждый этап процесса найма. Это включает в себя описание требований к кандидатам, порядок проведения собеседований, оценку навыков и квалификации, а также проверку референций. Такие регламенты обеспечивают единообразный подход и уровень качества при подборе сотрудников;

- взаимодействие с внешней средой: агентство активно сотрудничает с внешними рекрутинговыми агентствами, использует онлайн-платформы для размещения вакансий и привлечения кандидатов. Кроме того, агентство поддерживает контакты с профессиональными сообществами и участвует в специализированных мероприятиях, чтобы привлечь талантливых специалистов в свою команду;

- ресурсы: агентство обеспечивает необходимые ресурсы для проведения процесса найма. Это включает в себя выделение времени сотрудников для участия в собеседованиях, предоставление пространства для проведения интервью, доступ к информации о вакансиях и возможность проведения тестовых заданий.

Применяя принципы организационного обеспечения управления персоналом, рекламное агентство «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» стремится привлечь и подобрать высококвалифицированных специалистов, которые соответствуют требованиям и целям компании. Такой подход позволяет агентству создавать сильные команды и обеспечивать эффективное функционирование свойства рекламных проектов.

Для примера, предположим, что рекламное агентство «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» решает расширить свою команду маркетинговых специалистов. В этом случае организационное обеспечение управления персоналом будет включать следующие шаги:

- определение требований к кандидатам: отдел кадров взаимодействует с руководителями проектов и другими заинтересованными сторонами, чтобы определить необходимые навыки, опыт работы и квалификацию кандидатов для успешной реализации маркетинговых проектов. Это может включать знание цифрового маркетинга, навыки аналитики, опыт работы с социальными сетями и другими маркетинговыми инструментами;

- размещение вакансии и привлечение кандидатов: агентство использует свои внутренние и внешние ресурсы для размещения вакансии и привлечения подходящих кандидатов. Это может включать публикацию вакансии на своем веб-сайте, на специализированных онлайн-платформах и в профессиональных сетях. Рекрутеры агентства активно исследуют рынок труда и устанавливают контакты с потенциальными кандидатами;

- отбор и собеседование: после получения резюме от кандидатов отдел кадров производит первичную оценку и выбирает наиболее подходящих кандидатов для дальнейшего рассмотрения. Затем проводятся собеседования с отобранными кандидатами, где они имеют возможность продемонстрировать свои навыки и ответить на вопросы рекрутеров и руководителей проектов. В рамках собеседования также может быть проведено тестирование или задание для оценки компетенций кандидатов;

- принятие решения о приеме на работу: после завершения процесса отбора и собеседования руководители проектов и отдел кадров проводят обсуждение и анализ результатов каждого кандидата. На основе этой информации принимается решение о приеме кандидата на работу. Решение о приеме основывается на соответствии кандидата требованиям вакансии, его профессиональных навыках, опыте работы и потенциале для успешной работы в команде агентства;

- адаптация нового сотрудника: после принятия решения о приеме кандидата на работу агентство организует процесс адаптации нового сотрудника в коллективе. Это включает оформление документов, проведение вводных тренингов и ознакомление с внутренней политикой, процедурами и правилами агентства.

Приведенный выше пример показывает, как организационное обеспечение управления персоналом в рекламном агентстве «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» применяется при наборе новых сотрудников для маркетинговых проектов. Четко определенные процессы, сотрудничество с внешними ресурсами и взаимодействие между различными отделами позволяют агентству создавать эффективные и высокопрофессиональные команды для успешного выполнения рекламных проектов.

Одной из особенностей организационного обеспечения управления персоналом в «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» является акцент на инновациях

и технологическом развитии. Агентство следит за современными тенденциями в области рекламы и маркетинга, исследует новые инструменты и технологии и внедряет их в свою деятельность. Кроме того, агентство осознает важность разнообразия и инклюзивности в рабочей среде. Компания стремится создать культуру, где каждый сотрудник чувствует себя принятым и ценным, независимо от своего пола, расы, возраста или физических способностей. Это включает разработку политики равных возможностей, программы по преодолению предубеждений и дискриминации, а также поддержку разнообразных инициатив и мероприятий.

В целом, организационное обеспечение управления персоналом в ООО «ИНФОПЛАНШЕТМЕДИА» является комплексным и целенаправленным подходом, который включает в себя множество практик и мероприятий. Оно ориентировано на создание и поддержание высокопроизводительной команды, способной эффективно выполнять задачи и достигать поставленных целей.

Организационное обеспечение управления персоналом является неотъемлемой частью успешного функционирования современных организаций. Оно включает различные аспекты, такие как организационная структура, регламентация, взаимосвязи и ресурсы, и направлено на создание условий для стабильного нормального функционирования предприятия.

Библиографический список

1. Андреева В. И. Организационное обеспечение работы с кадровой документацией // Справочник кадровика. 2016. № 3. С. 77–85.
2. Кашин Д. Е. Экономические методы управления риском при техническом перевооружении организаций дорожностроительного комплекса. М.: Проспект, 2006. 149 с
3. Хохлова И. Г. Методический подход к экономическому обоснованию выбора стратегии технического перевооружения промышленного предприятия: автореф. дисс. канд. экон. наук. Пенза: ПГУ, 2013. 24 с.
4. Больботенко И. В. Организация мероприятий по техническому перевооружению производства в современных условиях хозяйствования // Коммунальное хозяйство городов: научно-технический сборник. 2020. № 50. С. 90–94.
5. Островерхова Г. В. Сущность и структура организационного обеспечения инновационной деятельности // Вестник Харьковского политехнического института. 2019. № 6. С. 59–67.
6. Демченко Г. В. Активизация инновационной деятельности предприятий: моногр. Харьков: ФЛП Либуркина Л. М., 2018. 232 с.

ВЛИЯНИЕ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА РАЗВИТИЕ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ЭКОНОМИКИ

А.Я. Черненко, А.В. Рыбальченко, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
natali10.03@yandex.ru

Аннотация. Данная работа направлена на анализ влияния искусственного интеллекта на различные отрасли промышленности и рынок труда, а также представляет этические соображения авторов, связанных с его использованием. На основании углубленного исследования этих вопросов подчеркивает важность ответственного и равноправного внедрения технологии искусственного интеллекта. Данная статья будет интересна всем, кто интересуется будущим мировой экономики, ее актуальность определяется той ролью, которую искусственный интеллект будет играть в ее формировании.

Ключевые слова: экономика, искусственный интеллект, инновации, риски.

THE IMPACT OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE ON THE DEVELOPMENT OF THE DOMESTIC ECONOMY

A.J. Chernenko, A.V. Rybalchenko N.S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
natali10.03@yandex.ru

Abstract. This work is aimed at analyzing the impact of artificial intelligence on various industries and the labor market, and also presents the ethical considerations of the authors associated with its use. Based on an in-depth study of these issues, emphasizes the importance of the responsible and equitable implementation of artificial intelligence technology. This article will be of interest to everyone who is interested in the future of the world economy, its relevance is determined by the role that artificial intelligence will play in its formation.

Keywords: economics, artificial intelligence, innovation, risks.

В последние годы искусственный интеллект (ИИ) становится все более важной частью мировой экономики, причем как предприятия, так и правительства вкладывают значительные средства в исследования и разработки в области ИИ. Хотя потенциальные преимущества искусственного интеллекта многочисленны, включая повышение эффективности и продуктивности, существуют также опасения по поводу потенциального негативного воздействия технологии на экономику и общество в целом. В этой статье исследуется влияние

искусственного интеллекта на экономику, рассматриваются как потенциальные выгоды, так и связанные с этой технологией риски, способы использования ИИ в различных отраслях, включая здравоохранение, финансы и производство. Интерес вызывает потенциальное влияние искусственного интеллекта на занятость и рынок труда, а также дискуссионными являются этические соображения, связанные с использованием искусственного интеллекта и проблемами конфиденциальности, потенциальной предвзятости и дискриминации. Цель этой статьи — дать всесторонний обзор влияния искусственного интеллекта на экономику и стимулировать дальнейшее обсуждение и исследования по этой важной теме.

ChatGPT — это большая языковая модель, разработанная OpenAI, основанная на архитектуре GPT (Generative Pre-trained Transformer) [1]. Это тип модели искусственного интеллекта, который способен понимать и генерировать естественный язык, что означает, что он может «читать» и «писать» текст способом, похожим на человеческий язык. Одной из уникальных особенностей ChatGPT является его способность генерировать последовательные, соответствующие контексту ответы на самые разнообразные запросы, даже те, которые он никогда раньше не видел. Это делает его очень мощным инструментом для целого ряда приложений, от чат-ботов до языкового перевода и создания контента.

Россия активно развивает искусственный интеллект и в последние годы вложила значительные инвестиции в эту область. В стране существует растущая индустрия искусственного интеллекта с рядом стартапов и признанных компаний, специализирующихся на технологиях искусственного интеллекта. В 2019 году российское правительство запустило национальную стратегию в области искусственного интеллекта, направленную на содействие разработке и внедрению технологий искусственного интеллекта в различных секторах экономики. В дополнение к усилиям правительства, частный сектор в России также инвестирует в технологии искусственного интеллекта. Например, Яндекс, одна из крупнейших технологических компаний страны, разработала собственную платформу искусственного интеллекта под названием Alice, которая используется для различных приложений, включая распознавание голоса, обработку естественного языка и распознавание изображений.

Искусственный интеллект оказывает значительное влияние на экономику различными способами. Вот несколько примеров [2; 3]:

— автоматизация задач. Одним из наиболее значительных воздействий искусственного интеллекта на экономику является автоматизация задач, которые ранее выполнялись людьми. Технологии искусственного интеллекта, такие как машинное обучение и робототехника, могут выполнять самые разные задачи — от ввода данных до производства и обслуживания клиентов. Это может привести к экономии средств для бизнеса, а также к повышению эффективности и продуктивности. Однако это также может привести к перемещению рабочих мест в определенных отраслях;

— улучшение принятия решений. Искусственный интеллект может помочь компаниям принимать более эффективные решения, предоставляя информацию и анализ на основе больших наборов данных. Это может помочь компаниям оптимизировать свою деятельность, улучшить обслуживание клиентов и выявить новые возможности для бизнеса. Например, розничные торговцы могут использовать искусственный интеллект для анализа данных клиентов и предоставления персонализированных рекомендаций по продуктам, в то время как банки могут использовать искусственный интеллект для выявления мошенничества и выявления рискованных кредитов;

— новые продукты и услуги. Искусственный интеллект позволяет создавать новые продукты и услуги, которые ранее были невозможны. Например, чат-боты и виртуальные помощники становятся все более популярными, а на горизонте появляются самоуправляемые автомобили. Эти новые продукты и услуги обладают потенциалом для создания новых рынков и стимулирования экономического роста;

— улучшенный пользовательский опыт. Искусственный интеллект используется для персонализации и улучшения клиентского опыта. Например, компании используют искусственный интеллект для анализа данных о клиентах и предоставления персонализированных рекомендаций по продуктам и маркетинговых сообщений. Чат-боты и виртуальные помощники на базе искусственного интеллекта также могут обеспечивать поддержку клиентов в режиме 24/7, повышая удовлетворенность клиентов и снижая затраты для бизнеса;

— повышение конкурентоспособности. Компании, которые рано внедряют искусственный интеллект и эффективно его используют, могут получить конкурентное преимущество перед своими конкурентами.

Стоит обратить внимание на то, как искусственный интеллект может помочь предпринимателям в ведении своего ремесла. Вот некоторые из ключевых преимуществ искусственного интеллекта для предпринимателей:

— автоматизация повторяющихся задач;

— улучшение процесса принятия решений;

— повышение качества обслуживания клиентов. В сегодняшнем высококонкурентном бизнес-ландшафте обеспечение отличного обслуживания клиентов имеет важное значение. Искусственный интеллект может помочь предпринимателям персонализировать свое взаимодействие с клиентами и обеспечить более качественный сервис. Например, чат-боты на базе искусственного интеллекта могут обрабатывать запросы клиентов в режиме 24/7, в то время как системы рекомендаций на базе искусственного интеллекта могут предлагать продукты, которые, вероятно, будут интересны отдельным клиентам, основываясь на их истории просмотров и покупок;

— повышение эффективности и продуктивности. Предприниматели всегда ищут способы работать умнее, а не усерднее. Искусственный интеллект может помочь предпринимателям оптимизировать свою деятельность и повысить эффективность и продуктивность. Например, инструменты управления

цепочками поставок на базе искусственного интеллекта могут помочь предпринимателям выявить недостатки и оптимизировать процессы их цепочки поставок, в то время как инструменты планирования на основе искусственного интеллекта могут помочь предпринимателям более эффективно управлять своим временем;

— снижение издержек. Наконец, искусственный интеллект может помочь предпринимателям снизить издержки различными способами. Автоматизируя задачи и повышая эффективность, искусственный интеллект может помочь предпринимателям сэкономить время и деньги.

В целом искусственный интеллект потенциально может стать мощным инструментом для предпринимателей, помогая им автоматизировать задачи, принимать более эффективные решения, улучшать качество обслуживания клиентов, повышать эффективность и продуктивность, а также снижать затраты, тратя на это меньшее количество времени, чем прежде.

Несмотря на некоторые потенциальные преимущества искусственного интеллекта для профессий экономистов и бухгалтеров, следует учитывать и некоторые негативные последствия:

— потеря рабочих мест. Автоматизация на базе искусственного интеллекта может привести к автоматизации рутинных задач, таких как ввод данных, ведение бухгалтерии и финансовой отчетности. Это потенциально может привести к потере работы бухгалтерами и экономистами, которые выполняют эти задачи;

— предвзятость и ошибки. Системы искусственного интеллекта хороши настолько, насколько хороши данные, на основе которых они обучаются. Если данные, используемые для обучения системы искусственного интеллекта, являются предвзятыми или неполными, система может выдавать предвзятые или неполные результаты. Это может привести к ошибкам в экономическом анализе или финансовой отчетности, что может иметь негативные последствия для бизнеса и экономики в целом;

— недостаток человеческого суждения. Системы искусственного интеллекта не способны к человеческому суждению, что является важным аспектом экономического анализа и принятия финансовых решений;

— риски для безопасности и конфиденциальности. Для эффективного функционирования систем искусственного интеллекта требуется доступ к большим объемам данных, что вызывает опасения по поводу безопасности и конфиденциальности данных. Если к конфиденциальным финансовым или экономическим данным будет получен доступ или они будут использованы ненадлежащим образом, это может иметь серьезные последствия для предприятий и частных лиц.

Таким образом, хотя использование искусственного интеллекта в экономике и бизнесе может принести много преимуществ, оно также сопряжено с рядом рисков, связанных с перемещением рабочих мест, предвзятостью и дискриминацией, кибербезопасностью, прозрачностью и объяснимостью, а также этическими соображениями. Организациям и лицам, определяющим

политику, важно тщательно учитывать эти риски и предпринимать шаги по их снижению, чтобы гарантировать реализацию преимуществ искусственного интеллекта при минимизации потенциального вреда.

Библиографический список

1. ChatGPT. URL: <https://openai.com/blog/chatgpt> (дата обращения: 15.05.2023).
2. Цифровая экономика и менеджмент: новые решения, возможности и перспективы: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2022. 221 с.
3. Цифровая экономика и менеджмент: методы и технологии: моногр. / К.А. Бармута [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2021. 177 с.

УДК 657.4

КРИТИЧЕСКИЙ ВЗГЛЯД НА КЛАССИЧЕСКИЙ ПОЗАКАЗНЫЙ МЕТОД, ЕГО УЧЕТНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАЛЬКУЛЯЦИОННЫЕ ПРОЦЕДУРЫ

А.А. Черникова, Н.И. Попова
Донецкий государственный университет,
г. Донецк, Российская Федерация
dgeid_2000@mail.ru

Аннотация. В работе исследованы отличительные особенности, сфера применения и учетные технологии позаказного метода и его производных, критически осмыслены их преимущества и проблемы. Обоснована целесообразность применения гибридных систем учета затрат, обозначена необходимость развития взглядов на классическую дифференциацию методов учета затрат.

Ключевые слова: методы учета затрат, объект учета затрат, калькулирование, позаказный метод, пооперационный учет, гибридные системы.

A CRITICAL LOOK AT THE CLASSICAL ORDER METHOD, ITS ACCOUNTING TECHNOLOGIES AND CALCULATION PROCEDURES

A.A. Chernikova, N.I. Popova
Donetsk State University,
Donetsk, Russian Federation
dgeid_2000@mail.ru

Abstract. The paper investigates the distinctive features, scope and accounting technologies of the custom method and its derivatives, critically comprehends their advantages and problems. The expediency of using hybrid cost accounting systems is substantiated, the need to develop views on the classical differentiation of cost accounting methods is indicated.

Key words: cost accounting methods, cost accounting object, costing, order method, operational accounting, hybrid systems.

Актуальность темы обусловлена востребованностью позаказного метода учета затрат и калькулирования себестоимости продукции в единичных, экспериментальных и мелкосерийных производствах, а также способностью трансформации этого метода в гибридные системы, разработка информации в рамках которых позволяет удовлетворять все возрастающие информационные запросы менеджмента в современных условиях. Сообразно этому позаказный метод, как метод учета затрат по продукту, требует особой модели построения учета, гибко реагирующей на изменения в бизнес-процессах.

Целесообразность использования методов учета затрат по продукту, их достоинства и проблемы обоснованы в работах известных ученых: Вахрушиной М.А., Волковой О. Н., Горелова М. Ю. и др. Вместе с тем, требуют дальнейшего развития идеи, касающиеся общеметодологических аспектов и практического применения методов учета затрат по продукту в современных условиях, что предопределило тему настоящего исследования.

Целью данной работы является критическое осмысление и развитие подходов к построению учетных технологий и калькуляционных процедур позаказного метода с ориентацией на усиление его информационно-аналитических и контрольных качеств.

Проведенное исследование показало, что в теории и практике учета затрат сложилось два альтернативных подхода к систематизации и отражению производственных затрат. В их основе лежит выбор объекта учета затрат, диктующий особенности приемов группировки и учетного отражения затрат, способы калькулирования себестоимости продукции, составляющие суть методов, основанных на учете затрат по продукту, либо по технологическим процессам. Ряд авторов считают, что позаказный метод является основным методом в группе методов, основанных на учете затрат по продукту, а поиздельный, поузловой и по группе однородных изделий являются его производными [1–3].

Позаказный метод учета затрат и калькулирования себестоимости — это метод, используемый на предприятиях, которые производят единичные, уникальные или выполняемые по специальному заказу изделия. При позаказном методе объектом учета и калькулирования является отдельный производственный заказ. Под заказом принято считать изделие, мелкие серии одинаковых изделий или ремонтные монтажные и экспериментальные работы. Сущность позаказного метода состоит в том, что все прямые затраты учитываются в разрезе установленных статей калькуляции по отдельным

производственным заказам, а остальные затраты учитываются по местам их возникновения и включаются в себестоимость отдельных заказов в соответствии с установленной базой распределения.

Сферы применения позаказного метода учета затрат представлены в таблице 1.

Таблица 1

Примеры применения позаказного метода учета затрат [4]

Сфера услуг	Торговля	Производство
Консалтинговая деятельность	Отправка специальных заказов по почте	Авиастроение
Аудиторские услуги	Продвижение на рынке товаров	Строительство
Банковская деятельность	Сделки с зерном	Нефтепереработка
Услуги рекламных агентств	Подписка на журналы	Производство напитков
Почтово-телеграфные услуги		
Магазин самообслуживания		

В случае изготовления крупных изделий с длительным процессом производства заказы выдают не на изделие в целом, а на его агрегаты, узлы, представляющие законченные конструкции. До момента выполнения заказа все относящиеся к нему затраты считаются незавершенным производством. Для учета затрат на каждый заказ открывают отдельный аналитический счет с указанием шифра заказа.

Поиздельный метод учета затрат и калькулирования себестоимости применяется в массовых и серийных производствах, таких как: машиностроение, обувное, швейное производство и т.д. При данном методе объектом выступает отдельное изделие.

Метод учета затрат по группе однородных изделий находит свое применение в тех же сферах деятельности, что и поиздельный метод. Однако при данном методе объектом является группа однородных изделий. В данном случае планирование и учет затрат на производство осуществляется по группе однородных изделий в разрезе установленной номенклатуры калькуляционных статей расходов, а себестоимость единицы отдельных видов продукции, входящих в состав группы однородных изделий, калькулируется нормативным способом, с помощью системы коэффициентов или другим косвенным способом.

Отличительные особенности методов учета затрат по продукту представлены в таблице 2 [5]. В результате сравнительной характеристики методов учета затрат по продукту можно сделать вывод, что методы учета затрат на основе продукта — наиболее точные и информативные методы, которые позволяют учитывать все затраты на производство конкретного продукта. Выбор метода учета затрат по продукту зависит от специфики производственного процесса и требуемой точности информации. При выборе метода учета затрат следует учитывать не только его точность, но и сложность внедрения и использования, а также ресурсы, необходимые для его реализации.

Таблица 2

Сравнительная характеристика методов учета затрат по продукту

Метод	Объект учета	Порядок определения себестоимости	Вид производства	Срок калькулирования
Позаказный	Производственный заказ	Суммирование фактических затрат, понесенных на выполнение заказа	Индивидуальное (мелкосерийное)	По окончании заказа
Поузловой	Отдельные технологические узлы и агрегаты	Суммирование фактических затрат, понесенных на изготовление каждого узла, агрегата	Индивидуальное	По окончании изготовления отдельного агрегата
Поиздельный	Отдельное изделие (вид продукции)	Деление суммы всех затрат на производство на количество изготовленной продукции данного вида	Массовое или серийное	По окончании установленного периода или после изготовления установленного количества изделий
По группе однородных изделий	Группа однородных изделий	Нормативный способ, с помощью системы коэффициентов или другой косвенный метод	Массовое или серийное	По окончании установленного периода или после изготовления необходимого количества продукции в рамках группы однородных изделий

На практике предприятия часто используют гибридные (смешанные) методы, которые сочетают в себе особенности как позаказного, так и попередельного, попроцессного методов учёта затрат. Такие методы используются в серийном и поточном производствах: при производстве кондитерских изделий, в швейной промышленности и т.д. Одним из наиболее перспективных гибридных методов считается пооперационный учёт, при использовании которого основным объектом учета и калькулирования себестоимости является операция. Затраты на каждую операцию распределяют по единицам продукции, прошедшим данную операцию, пропорционально средней величине добавленных затрат. Затраты на основные материалы относятся на определенный вид продукции аналогично позаказному методу. Преимуществом пооперационного учёта является привязка калькуляции к технологическому процессу.

Технологический процесс и учетные процедуры при позаказном методе учета и калькулирования себестоимости отличаются по отраслям и типам производств. В экономической литературе предлагается разнообразие этапов в организации позаказного метода калькулирования себестоимости. Обобщая мнения различных ученых-экономистов, можно определить общий подход к последовательности позаказного метода, который применяется большинством предприятий:

- 1) определение объекта калькулирования;
- 2) определение суммы прямых затрат;

- 3) выбор базы распределения косвенных затрат;
- 4) определение базы распределения для каждой группы косвенных расходов;
- 5) расчет коэффициента распределения косвенных затрат;
- 6) расчет суммы косвенных затрат на заказ;
- 7) расчет совокупных затрат на заказ путем суммирования.

Большинство авторов, в том числе Воронова Е.Ю., Попова Л.В., Хорнгрен Ч.Т. [5–7], в своих научных работах отмечают, что позаказный метод предполагает рассмотрение каждого заказа в качестве отдельной учетной единицы, то есть отдельного объекта учета и калькулирования себестоимости, для которой рассчитываются прямые материальные и трудовые, а также накладные затраты.

Основным регистром аналитического учета при позаказном методе учета и калькулирования себестоимости является карточка заказа. Карточка заказа — средство контроля отдельных этапов заказа, которая разграничивает персональную ответственность руководителей центров ответственности за исполнение заказа. В карточке регистрации затрат записываются расходы каждого заказа. Затраты регистрируются в карточке по всем структурными подразделениями организации (центрам ответственности) по мере выполнения заказа.

В плане счетов для учета прямых затрат предусмотрены производственные счета. В первую очередь, при использовании позаказного метода, учитываются прямые материальные затраты и прямые затраты на оплату труда. Калькуляция себестоимости заказа производится только после его выполнения. До окончания выполнения заказа все относящиеся к нему производственные затраты представляют собой незавершенное производство и отражаются в дебете счета производства.

Для выполнения заказа оформляется требование на отпуск со склада в производство необходимых материалов. При этом с кредита счета «Материалы» в дебет счета «Производство» списываются соответствующие суммы. Одновременно стоимость отпущенных материалов заносится в карточку заказа.

На основании карточек учета затрат времени либо табелей учета рабочего времени определяются трудовые затраты. В данных регистрах отражается количество часов, в течение которых работники выполняли определенный заказ. Затем отработанные человеко-часы умножаются на тарифную ставку рабочих. Полученная сумма прямых затрат на оплату труда учитывается по дебету счета «Производство» и заносится в карточку заказа.

Накладные расходы в течении отчетного периода учитываются на счетах общепроизводственных и общехозяйственных расходов. Данные расходы списываются в дебет счетов затрат в конце отчетного периода путем распределения по видам продукции, работ, услуг. Оплата труда обслуживающего персонала и вспомогательных рабочих, стоимость вспомогательных материалов, расходы на содержание и использование оборудования, амортизацию, ремонт и модернизацию основных средств

производственного назначения, отопление, освещение, содержание и страхование производственного имущества, стоимость аренды производственных помещений, машин и оборудования, а также другие расходы, связанные с организацией производственного процесса, списываются на дебет счета общепроизводственных расходов.

Распределение накладных расходов между отдельными производственными заказами, выполненными в отчетном периоде, является наиболее актуальной проблемой в настоящее время. Это связано с тем, что существует необходимость планирования стоимости заказа и согласование ее с заказчиком в отчетном периоде, когда общая сумма накладных расходов еще не известна. Предприятие самостоятельно выбирает базу распределения накладных расходов, исходя из специфических особенностей его деятельности, характера выполняемых заказов, их размера, количества. Данное решение должно быть неизменно в течение всего отчетного периода и записано в учетной политике предприятия. В качестве базы распределения всех косвенных производственных затрат могут выступать затраты труда производственных рабочих в человеко-часах или в стоимостных единицах измерения, машино-часы, затраты основных материалов и другие.

В большинстве случаев фактическая сумма накладных расходов отличается от запланированной. Такое отклонение может быть положительным или отрицательным, которое связано с влиянием различных объективных и субъективных факторов. Однако превышение накладных расходов необходимо списывать в конце отчетного периода. Если превышение в накладных расходах является незначительным, то его необходимо рассматривать как расходы отчетного периода и относить на увеличение себестоимости проданной продукции. В обратном случае оно распределяется между незавершенным производством, готовой продукцией и себестоимостью продукции пропорционально этим счетам на конец периода. В случае снижения косвенных расходов сумма не списывается, а резервируется по кредиту счета «Общепроизводственные расходы».

Себестоимость заказа определяется по факту его выполнения суммированием всех затрат, отраженных в карточке заказа. Себестоимость одного изделия определяется делением себестоимости заказа на количество изделий, входящих в заказ.

В связи с вероятностью отличия фактической суммы накладных расходов от плановой существует необходимость рассмотрения корректировок, которые необходимо в конце отчетного периода. Хорнгрен Ч. выделяет три метода распределения перерасхода или экономии, особенности которых представлены в таблице 3. Таким образом, методы распределения перерасхода или экономии косвенных затрат используется для распределения непрямых расходов между производственными отделами или продуктами.

Характеристика методов распределения перерасхода (экономии) [7]

Метод	Характеристика
Метод корректировки коэффициента распределения	Метод заключается в изменении всех записей в Главной книге и регистрах аналитического учета, сделанных на основе запланированных коэффициентов распределения, на фактические. В первую очередь рассчитывается фактическая величина коэффициента по итогам года, затем по каждому заказу, по которому осуществлялось распределение косвенных затрат в течение всего года, происходит пересчет на основе фактической величины коэффициента. При этом в конце года счета закрываются. В результате остатки по счетам «Основное производство», «Готовая продукция», «Продажи» (субсчет «Себестоимость проданной продукции»), а также карточка учета затрат по заказу будут достоверно отражать сумму фактических косвенных затрат
Метод пропорционального распределения	Производится распределение недостаточно или избыточно распределенных косвенных расходов между незавершенным производством, готовой продукцией и себестоимостью проданной продукции пропорционально общим суммам распределенных косвенных затрат
Метод полного списания отклонений на себестоимость проданной продукции	Недостаточно или излишне распределенные косвенные затраты относятся к затратам на период и включаются в годовую сумму себестоимости проданной продукции

Существуют различные методы распределения, включая метод пропорционального распределения, метод распределения на основе стандартных стоимостей и метод активности. Выбор метода распределения зависит от специфики бизнеса и широты охвата не прямых расходов. Правильное использование методов распределения перерасхода или экономии косвенных затрат помогает снизить затраты, повысить эффективность и точность стоимостной оценки продукции и управления производственными затратами. Тщательный анализ и мониторинг не прямых расходов могут также помочь выявить возможности для улучшения процессов и повышения производительности.

Из сказанного следует, что достоинствами позаказного метода учета и калькулирования являются:

- индивидуальный подход к каждому заказу. При использовании позаказного метода учета и калькуляционных процедур необходимо учитывать все индивидуальные особенности каждого отдельного заказа, такие как количество используемого материала и времени, др.;

- целесообразность и реальная возможность использования программных решений. При таком методе учета и калькуляционных процедур необходимо использовать специализированные программные комплексы, которые позволяют автоматизировать процесс расчета и учета данных;

- достаточная степень точности расчетов. При использовании позаказного метода учета и калькуляционных процедур можно точно определить себестоимость каждого отдельного заказа, что позволяет правильно фиксировать доходы и затраты компании;

— гибкость расчета. При использовании позаказного метода учета и калькуляционных процедур можно легко изменять расчетные данные в зависимости от изменений в требованиях заказчика.

Наряду с сильными сторонами позаказного метода необходимо принимать во внимание его проблемную область — сложность в учете фактических затрат, так как они могут существенно различаться от расчетных.

По результатам проведенного исследования мы пришли к выводу о том, что выбор метода учета затрат и калькулирования себестоимости должен определяться спецификой бизнес-процессов, характером информационных запросов менеджмента, которые могут различаться даже в одной и той же сфере бизнеса. Выбор классического позаказного метода обуславливает специфику учетных технологий и калькуляционных процедур, ориентированных на точное определения себестоимости продукта на основе концепции учета полных затрат («абсорпшин кост»).

Вместе с тем, в современных условиях все большее распространение получают гибридные системы, сочетающие элементы учета затрат по продукту и по технологическим процессам. Одной из наиболее перспективных гибридных систем мы считаем пооперационный учет, при использовании которого основным объектом затрат является операция. Затраты на каждую операцию распределяют по единицам продукции пропорционально добавленным затратам. Затраты на основные материалы относят на продукцию аналогично позаказному методу. Неоспоримое преимущество пооперационного учета в контексте усиления его информационно-аналитических качеств нам видится в привязке калькуляции к технологическому процессу. Однако подобные приоритеты потребуют дальнейшего развития представлений о традиционной классификации методов учета затрат в силу утраты ими возможности разноаспектного отражения протекающих бизнес-процессов.

Библиографический список

1. Вахрушина М. А. Бухгалтерский управленческий учет. М.: КноРус, 2019. 392 с.
2. Волкова О.Н. Управленческий учет. М.: Издательство «Юрайт», 2020. 461 с.
3. Горелова М. Ю. Управленческий учет, методы калькулирования себестоимости. М.: Налог-Инфо, 2007. 53 с.
4. Попова Н.И. Управленческий учёт (продвинутый уровень). Донецк: ДонНУ, 2020. 283 с.
5. Воронова Е.Ю. Позаказный и попроцессный методы калькулирования себестоимости: сравнительный анализ // Аудиторские ведомости. 2001. № 12. С. 23–28.
6. Управленческий учет и анализ с практическими примерами / Л.В. Попова [и др.]. М.: Дело и Сервис, 2008. 271 с.
7. Хорнгрен Ч.Т. Управленческий учет. СПб.: Изд-во УрГУПС, 2012. 399 с.

ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ПОВЫШЕНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Д.В. Чехов, Т.Н. Тухканен, Н.С. Землякова
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
ttn152@gmail.com

Аннотация. Рассмотрены наиболее важные внутренние и внешние факторы, влияющие на финансовые результаты деятельности торговых организаций. Представлены основные направления цифровой трансформации торговой сферы: работа с данными, клиентский опыт, партнерство, HR-стратегия, управление цепочкой ценностей.

Ключевые слова: торговля, цифровые инновации, товарооборот, издержки, прибыль, производительность.

FACTORS INFLUENCING THE IMPROVEMENT OF THE FINANCIAL PERFORMANCE OF TRADE ORGANIZATIONS

D.V. Chekhov, T. N. Tukhkanen, N.S. Zemlyakova
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
ttn152@gmail.com

Abstract. The most important internal and external factors affecting the financial performance of trade organizations are considered. The main directions of digital transformation of the trade sphere are presented: working with data, customer experience, partnership, HR strategy, value chain management.

Key words: trade, digital innovations, turnover, costs, profit, efficiency.

Торговля является видом предпринимательской деятельности, где осуществляется процесс купли-продажи товаров, а также обслуживание клиентов в бизнес-процессах продажи товаров, их доставки, хранения и подготовки к продаже. Для того, чтобы формировать основные направления повышения финансовых результатов деятельности торговых организаций, необходимо, прежде всего, изучить факторы, которые оказывают на них влияние.

Изучение различных публикаций по исследуемому вопросу позволяет представить классификацию факторов, влияющих на финансовые результаты деятельности торговых организаций (прибыль и рентабельность) следующим образом (рис.).



Факторы, влияющие на финансовые результаты деятельности торговых организаций (составлено авторами по [1; 2])

Рассмотрим наиболее важные факторы, влияющие на финансовые результаты деятельности торговых организаций.

Развитие конкуренции на определенном рынке отрицательно влияет на показатель прибыли, так как приводит к усреднению нормы прибыли. Чем больше рентабельность продаж, тем, естественно, большее количество торговых организаций стремится работать на рынке. Довольно часто это вызывает необходимость снижения цены и увеличения суммы издержек обращения. Это связано с тем, что ведение эффективной конкурентной борьбы связано с определенными расходами, что снижает сумму прибыли, получаемую торговой организацией. В таких условиях повышения цен со стороны поставщиков не всегда имеет своим результатом соответствующее увеличение цен продаж. Часть повышения торговые организации компенсируют путем уменьшения суммы собственной прибыли в цене товаров. По этой причине торговые организации стремятся свести к минимуму взаимодействие с поставщиками и выбирать среди них тех, кто делает более низкое ценовое предложение при одинаковом качестве товаров.

Уровень цен на различные виды ресурсов, используемые торговыми организациями (материальные, коммунальные платежи, ГСМ, услуги сторонних организаций), оказывает существенное влияние на величину издержек

обращения, а, следовательно, и на величину прибыли от продаж в сторону ее уменьшения. Поэтому хозяйствующим субъектам, занятым в торговой сфере, необходимо соблюдать режим строгой экономии в отношении всех видов использования ресурсов.

Большое влияние на величину прибыли, получаемой торговыми организациями, оказывает государство посредством установления предельных размеров торговых надбавок и регулирования уровня рентабельности по отдельным товарам. Показательной в этом отношении является практика государственного регулирования торговой сферы, которая имела место во время пандемии COVID-19. Меры государственной поддержки касались в основном малых и средних торговых организаций и включали в себя [3]:

- предоставление льготных кредитов и микрозаймов;
- отсрочку по кредитам;
- введения моратория на банкротство;
- рассрочку на погашение долгов;
- отсрочку и снижение размера арендных платежей;
- приостановку проверок бизнеса;
- продление действия лицензий;
- поддержка в сфере государственных закупок.

На наш взгляд, полная компенсация негативного влияния внешних факторов на финансовые показатели торговых организаций невозможна, возможен только частичный вариант. Это связано с тем, что у хозяйствующих субъектов, занятых в торговом секторе, отсутствует возможность напрямую влиять на природные и социально-экономические условия, а также на состояние предпринимательской среды.

В настоящее время основная ориентация на увеличение прибыли от продаж имеет место по отношению к внутренним факторам, наиболее важные из них можно охарактеризовать следующим образом.

Изменения в структуре товарооборота в части увеличения удельного веса товаров, имеющих более высокое качество, приводят к повышению доли прибыли от продаж в цене товара, так как клиенты более охотно приобретают престижные товары из-за их высоких потребительских характеристик. Увеличение в общей сумме товарооборота высокорентабельных товаров будет способствовать также увеличению рентабельности торговой организации в целом. Напротив, в том случае, когда торговая организация занимается продажей низкорентабельных товаров, это приведет к снижению рентабельности продаж.

Уровень организации производства и труда, то есть организация процессов товародвижения, в значительной мере влияют на величину финансовых результатов деятельности торговых организаций. Использование прогрессивных методов продвижения товаров в торговую сеть способствует как увеличению суммы товарооборота, так и снижению величины издержек обращения. Под влиянием обоих факторов сумма прибыли от продаж и уровень рентабельности возрастают. В связи с этим, торговые организации должны более активно использовать прогрессивные методы торговли, в частности, интернет-торговлю.

Пандемия COVID-19 стала своеобразным катализатором для развития интернет-торговли. Все сегменты интернет-рынка продемонстрировали положительную динамику продаж, а наибольший прирост в размере 172% наблюдался по пищевым продуктам. Вместе с тем, не все онлайн-товары стали безусловными бенефициарами, часть потребителей отказалась от приобретения одежды и дорогостоящей техники [4].

Во время пандемии COVID-19 многие компании стали практиковать новые способы доставки своих товаров, большой популярностью стала пользоваться срочная курьерская доставка и самовывоз из магазина. Получили распространение партнерства торговых компаний с курьерскими службами и сервисами такси. Последнее обстоятельство создало возможность справиться с увеличивающейся нагрузкой на склады и дефицитом работников по доставке заказов, число которых значительно возросло под влиянием гарантийных мер [4].

Уровень производительности труда работников торговой сферы зависит от их структуры и всех элементов, входящих в систему управления персоналом, и в первую очередь — от материального стимулирования. Плановая численность работников позволяет, при определенной фондовооруженности труда, реализовать программу развития торговой организации и получить необходимую сумму прибыли. Недостаток работников определенных категорий является сдерживающим фактором в процессе торгового обслуживания, что, конечно, снижает сумму прибыли от продаж. Если численность персонала превышает ее плановую величину, то происходит снижение прибыли от продаж в связи с тем, что возникают дополнительные расходы по содержанию избыточной (сверх плана) численности персонала.

Для того, чтобы рост производительности персонала торговой организации превышал рост заработной платы, необходимо использовать прогрессивные модели оплаты труда, в частности, модель KPI. Оплата труда по KPI означает, что каждому работнику заработная плата формируется в зависимости от системы показателей, на величину которых работник оказывает непосредственное влияние. В этом случае увеличивается и прибыль от продаж, так как более высокий уровень производительности труда персонала способствует увеличению объема продаж.

Эффективность использования основных фондов, которую можно охарактеризовать с помощью показателя фондоотдачи, влияет на увеличение прибыли от продаж с точки зрения увеличения суммы товарооборота на один рубль средств, авансированных в активную и пассивную части основных фондов. Также можно отметить, что чем больше скорость оборота товаров, тем большая сумма прибыли может быть получена в результате их одного оборота.

При формировании цен на товары следует учитывать ряд обстоятельств.

От суммы прибыли, включаемой в состав цены товара, в значительной мере зависит общая сумма прибыли от продаж всей торговой организации. Однако, следует учитывать тот факт, что постоянное увеличение доли прибыли в цене конкретного товара может иметь обратный результат, состоящий в том, что

произойдет снижение объема продаж из-за очень высоких цен. Поэтому, в ряду случаев, более выгодным является вариант снизить норму прибыли. Такое изменение должно происходить с учетом эластичности спроса на товары по критерию цены.

Снижение издержек обращения должно происходить за счет соблюдения строгого режима экономии в отношении всех видов ресурсов, применяемых торговой организацией.

В современных условиях большие резервы увеличения прибыли от продаж связаны с цифровой трансформацией всех бизнес-процессов торговой организации, позволяющей снизить трудоемкость обслуживания клиентов и тем самым увеличить выручку от продажи товаров, прибыль и рентабельность. Можно определить следующие основные направления цифровой трансформации торговой сферы: работа с данными, клиентский опыт, партнерство, HR-стратегия, управление цепочкой ценностей, внедрение инноваций [4]. Можно привести следующие примеры цифровых инноваций, внедряемых в компаниях розничной торговли (таблица).

Цифровые инновации, внедряемые в компаниях розничной торговли [5]

Группы цифровых новшеств	Инновация
HR-стратегия и культура	— отсутствие кассиров
Отдельные технологии	— RFID-технологии; — «умная полка»; — электронные ценники; — компьютерное зрение; — онлайн-инкассация; — онлайн-мерчендайзинг; — система управления ремонтами; — оплата «лицом»; — умные зеркала для примерки
Клиентский опыт	— снятие наличных на кассе; — кассы самообслуживания; — дополненная реальность; — зарядные устройства для покупателей; — оптовые продажи; — онлайн-торговля; — электромобили
Партнерство и коллаборации	— наличие фандомата (для пластика); — продажа сим-карт; — открытие МФЦ; — партнерская платформа; — инфраструктура по типу постаматов; — наличие маркетплейса
Работа с данными	— использование больших данных; — программа лояльности; — видеоаналитика (контроль очередей); — цифровая реклама; — облачные решения

Таким образом, можно сделать вывод, что основные финансовые результаты деятельности торговых организаций находятся под влиянием многих факторов, но наиболее перспективными являются те из них, которые связаны с феноменом цифровой экономики.

Библиографический список

1. Шокумова Р.Е., Арипшева Д.А. Влияние факторов на финансовые результаты предприятия // Научные известия. 2019. № 16. С. 94–99.
2. Кушнаренко Т.В. Особенности формирования финансовых результатов организации оптовой торговли // Economics: Yesterday, Today and Tomorrow. 2018. Vol. S. I1 12 A. С. 501–514.
3. Меры поддержки бизнеса в сфере розничной торговли. URL: <https://fond-msp.ru/podderzhka-torgovlya> (дата обращения: 18.04.2023).
4. Влияние пандемии COVID-19 на российский рынок интернет-торговли. URL: <https://roscongress.org/materials/vliyanie-pandemii-covid-19-na-rossiyskiy-rynok-internet-torgovli/> (дата обращения: 18.04.2023).
5. Пелет Ж.-Э., Смирнов С.А., Кудиевская А.И. Цифровая трансформация ключевых бизнес-процессов в розничной торговле на примере российских розничных сетей // Управление бизнесом в цифровой экономике: сб. тезисов 3-ей Международной конференции (Санкт-Петербург, 19–20 марта 2020 г.) / под общей ред. д.э.н., профессора Аренкова И.А. и к.э.н., доцента Ценжарик М.К. СПб.: ИПЦ СПбГУПТД, 2020. С. 43–47.

УДК 338.1

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ОНЛАЙН-РИТЕЙЛА В РОССИИ

М.Д. Шалагинова, А.Е. Малхасян
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
malkhasyan.a2012@mail.ru

Аннотация. Рассмотрено развитие онлайн-ритейла как в мировой экономике, так и в России. Представлены основные факторы стремительного развития, преимущества и недостатки онлайн торговли. Предложена последовательность разработки стратегии по улучшению онлайн-торговли на различных площадках(маркетплейсах).

Ключевые слова: онлайн-ритейл, маркетплейс, электронная коммерция, интернет-торговля.

TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF ONLINE RETAIL IN RUSSIA

M.D. Shalaginova, A.E. Malkhasyan
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
malkhasyan.a2012@mail.ru

Abstract. The development of online retail both in the world economy and in Russia is considered. The main factors of rapid development, advantages and disadvantages of online trading are presented. The sequence of strategy development to improve online trading on various platforms (marketplaces) is proposed.

Key words: online retail, marketplace, e-commerce, internet trading.

Технологии играют важную роль в развитии онлайн-ритейла в России. Новые инновации значительно упрощают покупки и поиск нужных товаров. Примерами являются применение систем голосового управления, использование искусственного интеллекта для персонализации рекомендаций покупателям и оптимизации ценовой политики. Одним из главных трендов развития онлайн-ритейла является усиление конкуренции между владельцами маркетплейсов и развитие онлайн-бизнесов, которые объединяют в себе функции онлайн-ритейла и оффлайн-бизнесов. Разработчики маркетплейсов стремятся обеспечить наилучший сервис и сделать покупки максимально удобными для пользователей.

Актуальность темы исследования связана с тем, что на сегодняшний день онлайн-ритейл растет и развивается в России, становясь основным источником продаж для многих компаний. Онлайн-ритейлеры сталкиваются с новыми вызовами и возможностями, такими как улучшение технологий и маркетинга, расширение ассортимента товаров и услуг, оптимизация логистики и улучшение качества обслуживания клиентов.

Онлайн-ритейл, онлайн-торговля или электронная коммерция — это форма коммерческой деятельности, при которой продажа товаров или услуг происходит через интернет. Обычно это включает в себя создание интернет-магазина (маркетплейса), на котором покупатель может выбирать и заказывать товары, оплачивать их с помощью онлайн-сервисов и получать их доставку прямо на дом или в офис.

Выделяют разновидности электронной коммерции (e-retail): B2B, B2C, C2C и C2B. Рассмотрим все разновидности более подробно.

Формат B2B (business to business) подразумевает главным образом оптовую торговлю и может включать в себя любые виды сделок по товарам и услугам. Например, одна компания покупает у другой большое количество товара, а затем продаёт его в розницу, к таким компаниям относятся Alibaba, Сделки.ру, TIU.ru и многие другие.

В формате B2C (business to consumer) торговля происходит между компанией и частными лицами. К этому виду электронного ритейла относятся практически все известные интернет-магазины, которые предлагают

потребителям одежду, технику, косметические средства и т.д. Клиенту это выгодно, поскольку интернет-магазину не нужно платить за аренду помещений — за счёт этого они могут делать наценки меньше, чем физические магазины. К примерам компаний с такой формой торговли относятся Wildberries, Ozon, Яндекс Маркет.

Формат C2C (consumer to consumer) подразумевает сделки, в которых участвуют три стороны: два частных лица и платформа, которая гарантирует их безопасное взаимодействие в процессе предоставления товаров или услуг. Например: Юла, Avito- крупнейший в России сайты объявлений о продаже товаров и услуг, а также сюда можно отнести Ebay и Amazon-международные интернет площадки торговли.

Такой способ онлайн-продаж в ритейле, как C2B (consumer to business), появился совсем недавно. Он предполагает, что человек предлагает свои товары или услуги компании. Дизайнеры, копирайтеры, фотографы и другие фрилансеры прекрасно вписываются в эту категорию [1]. Поддержкой этого формата выступают Fiverr — популярная фриланс-платформа, которая связывает бизнес с фрилансерами, которые предлагают широкий спектр услуг, от веб-дизайна до редактирования видео, Kickstarter —краудфандинговая платформа, которая помогает предприятиям собирать деньги от широкой общественности.

Зарубежный опыт развития онлайн-ритейла довольно разнообразен и успешен. С момента создания всемирной паутины World Wide Web в 1991 году началось развитие электронной торговли. Ранее сеть была засекречена и использовалась американским правительством только в военных целях. Когда же она была открыта для всеобщего пользования, стало возможным задуматься и об электронной коммерции. Одной из первых организаций, которая предоставила своим клиентам возможность заказа продукции онлайн, стала всемирно известная сеть ресторанов Pizza Hut. В 1994 году компания First Virtual Holdings создала первую виртуальную платежную систему для продвижения интернет-торговли. Для связи с покупателями использовались обычный e-mail, сетевой протокол Telnet и автоматизированные программы. В 1995 году компания INTERSHOP Communications Inc. представила первый стандартный софт для приложений электронных платежных систем и стала одним из крупнейших производителей программного обеспечения для электронной коммерции в мире. На базе этих технологий в то же 1995 году был открыт самый первый в обычном понимании интернет-магазин Amazon.com. Он начал свою деятельность как онлайн-магазин книг, а затем расширил свой ассортимент до миллионов товаров различных категорий и стал мировым лидером онлайн-торговли. На сегодняшний день Amazon - это один из крупнейших и успешных онлайн-ритейлеров в мире и входит в четверку самых крупных организаций в мире.

Одновременно с открытием Amazon.com была основана и другая известнейшая сегодня на весь мир компания — интернет-аукцион eBay. Она представляет собой интернет-аукцион с широким ассортиментом товаров и услуг. Компания изначально появилась и развивалась как хобби, и никто не ожидал, что с годами она начнёт приносить многомиллиардные обороты. Однако

это случилось — во многом благодаря онлайн-продажам через ритейл редких и коллекционных товаров, которые нельзя было найти в магазинах.

В Китае Alibaba и JD.com являются крупнейшими ритейлерами онлайн. Обе платформы являются многопрофильными интернет-магазинами, предлагающими широкий ассортимент товаров. Они также используют новые технологии, такие как искусственный интеллект и блокчейн, чтобы улучшить покупательский опыт и обеспечить лучшую доставку товаров. В Европе онлайн-торговля также стала популярной с такими ритейлерами, как Zalando, Asos и Otto, которые предлагают множество модных товаров для молодежи и взрослых.

С развитием Интернета и мобильных устройств онлайн-ритейлерами стали активно пользоваться и покупатели со всего мира. В 2000-е годы зарождались первые мобильные приложения, которые позволили пользователям покупать товары и услуги прямо из своих смартфонов.

С 1998 года в России один за другим открываются интернет-проекты. Сначала была создана система интернет-банкинга "Интернет Сервис Банк" компанией "Автобанк". Затем появился первый виртуальный банк "ИМТВ". Через годы интернет-торговля стала популярной и удобной для многих российских потребителей. Это сыграло огромную роль в формировании рынка. В России интернет-торговля стала также популярной, как и во всем мире. В настоящее время, благодаря пандемии COVID-19, интернет-торговля стала еще более популярной в России и закрепились в отечественном сегменте торговли.

Сегодня онлайн-ритейл — это огромный мультибиллионный рынок, на котором покупатели могут найти практически любой товар, начиная от продуктов питания до электроники и лекарств. Многие компании в России переходят на онлайн-торговлю, чтобы оставаться конкурентоспособными на рынке. По итогам 2022 года общий оборот рынка интернет-торговли составил 5,7 трлн рублей, увеличившись на 38% в сравнении с 2021 годом, а количество онлайн-заказов увеличилось до 65% (рис. 1).

0 / Онлайн B2C в России, 2022

5

«Интернет-торговля» (B2C-торговля) — покупка материальных товаров через интернет, где под покупкой понимается заказ товара через сайт или мобильное приложение с устройства пользователя, вне зависимости от способа оплаты и получения заказа. В указанные данные входят только заказы покупателей из России у российских продавцов (юрлиц и ИП); в указанные цифры не входит трансграничная торговля в обе стороны, а также торговля между частными лицами.


2,8 млрд
заказов
+64%


2 010 руб.
средний чек
-16%



Источник: данные Data Insight, март 2023

 Adv.Cake



Рис.1. Рост онлайн-торговли в России за 2023 [2]

Рассмотрим основные тенденции развития онлайн-ритейла. Одним из основных драйверов онлайн-торговли в России является рост популярности маркетплейсов. Маркетплейс (от англ. Marketplace — «рыночная площадь») — это интернет-платформа для электронной коммерции, на которой свои товары одновременно продает множество компаний, взаимодействуя с покупателями онлайн. Особенно большую популярность получила благодаря пандемии COVID-19, чем закрепила сильнее закрепились в отечественном сегменте торговли [3].

Выделяют следующие факторы популярности маркетплейсов [3; 4].

1. Персонализация. Бренды начинают использовать данные о покупателях, чтобы создавать персонифицированные предложения и рекомендации, улучшая пользовательский опыт и угадывая потребности клиентов.

2. Рост значимости обратной связи. Все большее количество виртуальных помощников, таких как чат-боты и голосовые ассистенты, которые помогают клиентам сделать выбор, ответить на их вопросы и облегчить процесс покупки.

3. Рост мобильных покупок. Количество людей, использующих мобильные устройства для покупок на маркетплейсах, продолжает расти.

4. Развитие технологий виртуальной и дополненной реальности (VR и AR). Они могут помочь покупателям лучше представить себе товары и принимать более осознанные решения при покупке.

5. Уникальные продукты и увеличение выбора. Маркетплейсы продолжают привлекать продавцов, которые предлагают уникальные и разнообразные продукты.

6. Развитие B2B маркетплейсов. B2B маркетплейсы продолжают расти, помогая компаниям лучше и проще покупать и продавать товары.

7. Доступность онлайн в офлайн.

В онлайн-ритейле прослеживаются следующие тенденции:

1) оптимизация доставки заказов. Нестабильная экономическая ситуация повлияла и на сферу курьерской доставки. В России число оказанных курьерами услуг сократилось на 40 млн. в 2022 году. В основном россияне выбирают пункты выдачи заказов как способ доставки, а также пользуются службами доставки магазинов. Расширение географии, повышение качества и увеличение скорости доставки, увеличение пунктов выдачи заказов (ПВЗ) увеличат число потребителей на площадках онлайн-торговли;

2) удержание аудитории. Рост сектора e-commerce привел к появлению высокой конкуренции среди онлайн-предпринимателей. Огромный выбор доступных площадок и интернет-магазинов повлиял на характер аудитории. Пользователи стали более требовательными и избирательными. Один из инструментов удержания аудитории — внедрение программ лояльности;

3) оптимизация конверсии. Это набор инструментов, направленных на повышение процента пользователей, совершивших заказ или другое целевое действие. Существует ряд способов увеличения конверсии продаж: улучшение навигации сайта, размещение пользовательского контента, система скидок для

новых клиентов, установка чат-бота и разработка более привлекательного дизайна сайта;

4) **омниканальность.** Подразумевает использование предпринимателями нескольких платформ для продажи товаров и услуг. Покупатель получает возможность переключаться между сайтом, мобильным приложением, социальной сетью и другими платформами бренда. Его данные при этом синхронизируются на всех площадках. Сохраняется история операций, «избранное», персонализированные рекомендации, в том числе находящиеся в корзине товары. Это повышает удобство пользования интернет-магазином и увеличивает объем лояльной аудитории бренда;

5) **технологии дополненной и виртуальной реальности.** AR- и VR-технологии — еще один способ визуализации предлагаемого покупателю продукта. Дополненная и виртуальная реальность позволяют «примерить» одежду, «осмотреть» мебель со всех сторон, «прогуляться» по торговому залу магазина.

Таким образом, можно сказать, что в настоящее время онлайн-ритейл становится очень популярным и у него есть как преимущества, так и недостатки.

Преимущества онлайн-ритейла:

1) **удобство и доступность:** покупки можно совершать из любого удобного места с использованием устройств с доступом в Интернет (компьютер, смартфон, планшет и т.д.);

2) **большой выбор товаров:** в онлайн-магазинах представлены товары из разных частей мира, что позволяет выбрать оптимальный товар по цене и качеству для потребителя, а для продавца дает возможность найти соответствующих потребителей и предоставить им максимально точно свой товар;

3) **возможность сравнения цен, характеристик и отзывов покупателей:** это позволяет выбрать лучший товар и не рассчитывать только на рекламу;

4) **доставка товаров на дом:** многие интернет-магазины предлагают бесплатную или недорогую доставку товаров на дом;

5) **экономия времени и денег:** товары в онлайн-магазинах часто предлагаются по более низким ценам, а покупки можно совершать в любое время суток, экономя время и силы. Таким образом, покупатель оптимизирует свое время на поиски нужного товара;

6) **удобные способы оплаты:** в онлайн-магазинах можно оплатить товары различными способами — кредитными картами, электронными деньгами, наличными при получении товара и т.д.;

7) **возврат и обмен товара:** многие интернет-магазины предлагают удобную политику возврата и обмена товаров, что делает покупки безопасными и надежными.

Для бизнеса немаловажным преимуществом является снижение издержек на персонал, аренду, свет и т.д. Многие онлайн-магазины предлагают более низкие цены, акции и скидки, чем оффлайн, за счет экономии.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что онлайн-ритейл является важной и эффективной частью современного бизнеса, обеспечивая успешное функционирование всех бизнес-процессов, которые ранее были бы невозможными без современной сети Интернет. Это позволяет продавцам и покупателям взаимодействовать, решать потребности на более качественном уровне и быстро адаптироваться к изменениям рыночной ситуации. Более того, доступность, комфорт и понятность экономических операций, что особенно актуально в условиях современного образа жизни, делают онлайн-ритейл все более популярным и оптимальным выбором для потребителей.

При этом у онлайн-ритейла есть и определенные недостатки. Так, Дворянкин О.А. [4] выдвигает следующие недостатки онлайн-торговли:

— навязчивость рекламы через СПАМ-почту, а также дополнительные затраты на внедрение системы виртуальной торговой платформы;

— продавцам скоропортящихся товаров торговля в Интернете, скорее всего, не подойдет. По части покупки продуктов питания, остается тенденция приобретения таковых классическим методом в наземных супермаркетах и магазинах. Поэтому интернет-торговля не актуальна для продажи скоропортящихся товаров.

Разделяя точку зрения Дворянкина О.А., хочется дополнить перечень недостатков онлайн-ритейла.

Во-первых, нужны дополнительные затраты на инфраструктуру. Даже если онлайн-ритейл снизит издержки на аренду помещения, то снизить затраты на логистику (склад, службу доставки и т.д.) не получится. В основном этот комплекс услуг маркетплейсы передают на различные площадки онлайн-торговли.

Во-вторых, распространенной проблемой является задержка доставки товара из-за удаленного места расположения склада или продавца. Чем дальше находится склад или продавец от места доставки, тем больше времени и ресурсов потребуется на транспортировку товаров. В этом случае могут быть задержки в доставке товаров для покупателей, особенно если используется дешевый метод доставки [5]. Чтобы решить эту проблему, многие продавцы пытаются увеличить свои склады и количество ПВЗ по всей стране (рис.2).

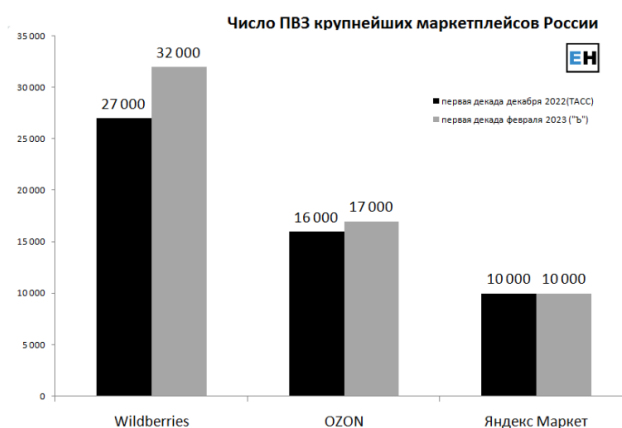


Рис. 2 Рост количества ПВЗ маркетплейсов с 2022-2023 г. [5]

Многие компании работают над улучшением и оптимизацией своих логистических процессов, чтобы сократить время на обработку и доставку товаров до покупателя. Также некоторые продавцы предлагают экспресс-доставку за дополнительную плату, чтобы удовлетворить требования наиболее требовательных покупателей.

В-третьих, имеют место проблемы безопасности, связанные с опасностями мошенничества и кражи личных данных при онлайн-оплатах и транзакциях. Отсюда возникает следующая проблема — юридические сложности.

Юридические сложности онлайн-ритейла включают в себя различные аспекты, такие как законодательство, регулирующее онлайн-торговлю; защита данных; ответственность по налогам и др.

Пятой проблемой является сложная техническая часть электронного ритейла. Она включает в себя целый ряд сложных процессов, которые необходимо автоматизировать, чтобы обеспечить эффективность и надежность работы онлайн-магазина: управление инвентаризацией; обработка заказов; управление клиентской базой; SEO-оптимизация. Решение этих сложных технических проблем требует наличия квалифицированной команды разработчиков, специализирующихся в области электронного ритейла. Эти процессы также требуют регулярного обновления и поддержки для обеспечения их точности и эффективности работы.

Тем не менее, ожидается, что в 2023 году электронная коммерция продолжит свой рост, несмотря на сложную экономическую ситуацию в России и в мире, а также характерные для этой деятельности проблемы. Это будет осуществляться благодаря рассмотренным в данной статье тенденциям. Пользователи становятся все более требовательными к маркетплейсам и интернет-магазинам, поэтому компаниям электронной коммерции необходимо будет адаптироваться и внедрять новые технологии, чтобы удержать лояльную аудиторию и привлечь новых клиентов.

Библиографический список

1. Онлайн-ритейл в России и мире. Виды, примеры, преимущества // Открытый журнал. URL: <https://journal.open-broker.ru/investments/onlajn-ritejl-vrossii-imire/> (дата обращения: 12.05.2023).
2. Маркетинговое исследование Онлайн-продажи 2023: тренды и драйверы // Data Insight. URL: https://datainsight.ru/DI-FedorVirin-OnlineSales2023_trends_drivers (дата обращения: 12.05.2023).
3. Буянов А.С. Роль маркетплейсов в развитии электронной торговли // Human Progress. 2022. Т. 8. № 3. С. 5. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_49853830_96272561.pdf (дата обращения: 12.05.2023).
4. Дворянкин О.А. Интернет торговля — это благо или зло...?! // Национальная Ассоциация Ученых. 2021. № 72–2. С. 9–14.

5. Сколько ПВЗ у Wildberries, Ozon и Яндекс Маркета. Или синдром Мюнхгаузена маркетплейсов // Информационный портал электронной коммерции ECOMHUB.py. URL: <https://ecomhub.ru/how-many-pickup-points-do-wildberries-ozon-and-yandex-market-have-or-the-munchausen-syndrome-of-marketplaces/> (дата обращения: 12.05.2023).

УДК 331.108.26

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ КАПИТАЛ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ЦИФРОВОЙ ЭКОНОМИКИ

Е.Ю. Шалевская

Луганский государственный аграрный университет имени К.Е. Ворошилова,
г. Луганск, Российская Федерация
elenushkaclever@mail.ru

Аннотация. В статье рассмотрены такие понятия, как цифровая экономика и человеческий капитал. Обоснованы концептуальные основы в управлении человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики. Предложены перспективы развития высшей школы с учетом влияния цифровой экономики на управление человеческим капиталом.

Ключевые слова: цифровая экономика, человеческий капитал, управление человеческим капиталом, цифровые знания, информационные технологии, трансформация человеческого капитала.

HUMAN CAPITAL IN THE CONTEXT OF THE DEVELOPMENT OF THE DIGITAL ECONOMY

E.Yu. Shalevskaya

Lugansk State Agrarian University named after K.E. Voroshilov,
Lugansk, Russian Federation
elenushkaclever@mail.ru

Abstract. The article considers such concepts as digital economy and human capital. The conceptual foundations in the management of human capital of enterprises in the context of the development of the digital economy are substantiated. The prospects for the development of higher education are proposed, taking into account the influence of the digital economy on the management of human capital.

Key words: digital economy, human capital, human capital management, digital knowledge, information technology, human capital transformation.

Формирование цифровой экономики предъявляет особые требования к знаниям, умениям и навыкам работников. В последнее время все сферы общества претерпевают преобразования, связанные с развитием цифровой

экономики. Появление новых точек экономического роста с развитием цифровых технологий — развитие искусственного интеллекта, виртуальных предприятий, ускорение коммуникаций, изменение социальной среды — оказывает мощное влияние на формирование и развитие человеческого капитала. Человеческий капитал выступает ключевым фактором активного развития цифровых технологий.

Учения о ценности человеческого капитала раскрыты в исследованиях классиков экономической мысли Петти В., Беккера Г., Фишера И., Фридмена М. и др. Теория измерения ценности человеческого капитала отечественной экономической мысли представлено исследованиями Дятлова С.А., Ильинского И.В., Смирнова В.Т., Маленкова Ю.А., Аллавердяна В., Царева В.В. и др. Вместе с тем, слабо освещенными остаются вопросы управления человеческим капиталом предприятий в цифровой экономике.

Целью нашего исследования является развитие теоретических основ управления трудом, а именно, обоснование концептуальных основ в управлении человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики.

Цифровая экономика формирует новый тип организации — это цифровая организация (предприятие). В качестве основных ценностей цифровой экономики выступают информация и знания, источником и носителем которых является человек, поэтому цифровая экономика определяет новую роль человеческих ресурсов и человеческого капитала, а не только постоянные изменения и тенденции различных инноваций.

Цифровая экономика — развивающаяся ускоренными темпами сфера жизни, которая, по мнению экспертов, полностью реформирует привычные хозяйственные связи и существующие бизнес-модели [1]. В связи с этим следует предположить, что основными факторами производства становятся человеческий и информационный капиталы, при этом роль ключевого фактора закрепляется за человеческим капиталом [2]. Шваб К. считает, что основным производственным фактором все-таки будет не капитал, а кадровый потенциал. При этом в цифровой экономике человеческий капитал, являющийся главным фактором экономического роста, имеет информационное содержание, приобретает новые информационно-сетевые свойства, функции и компетенции [3]. Таким образом, переход к цифровой экономике требует существенной трансформации управления человеческим капиталом.

На наш взгляд, цифровую трансформацию в системе управления человеческим капиталом можно определить как процесс внедрения и применения цифровых технологий в сфере управления человеческими ресурсами организации с целью повышения производительности труда.

Человеческий капитал можно определить как сформированный или развитый в результате инвестиций и накопленный людьми определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций и других продуктивных качеств, целенаправленно используется в той или иной сфере экономической

деятельности, способствует росту производительности труда и благодаря этому влияет на рост доходов его владельца [4].

Высокий уровень цифровизации в современном мире является синонимом конкурентоспособности и перспективности как для предприятий и отраслей, так и для национальной экономики в целом. Управление человеческим капиталом на основе результатов его оценки позволяет предприятию повысить результативность своей экономической деятельности. В перспективе актуальной становится задача управления человеческим капиталом, что позволяет повысить производительность труда за счет интенсификации хозяйственной деятельности, привлекая для этого имеющийся потенциал персонала [5].

Человеческий капитал не является собственностью предприятия, поэтому для его эффективного использования необходимо стимулировать его обладателя к интенсификации деятельности с целью обеспечения роста производительности труда. Поскольку ключевой особенностью данного актива является его неотделимость от самого носителя, то управление человеческим капиталом должно учитывать данный факт. Поэтому оценка человеческого капитала в количественном выражении позволяет определить потенциальный доход от его использования в интересах самого предприятия, что является основной задачей управления.

Информационные технологии трансформируют человеческий капитал, предъявляя новые требования к его составляющим, и, в первую очередь, капиталу образования. В этой связи необходимо реформирование системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работающих с учетом меняющихся требований к развитию целевых компетенций. Одной из приоритетных форм поддержания профессиональных компетенций работника на конкурентном уровне для современного рынка труда является концепция непрерывности профессионального образования, которая исходит из активной роли самого работника в образовательном процессе. В настоящее время высшие учебные заведения постепенно переходят на модель опережающего образования (дистанционные формы обучения, онлайн-образование и др.).

Управление человеческим капиталом должно учитывать как непосредственно знания и способности, формирующие капитал, так и возможности его капитализации, то есть накопления в целях повышения производительного характера. Вместе с тем, необходимо учитывать и доходы от непосредственного использования человеческого капитала предприятия. Однако, оценка человеческого капитала, которая носит индивидуальный характер вследствие того, что каждый сотрудник является уникальным, во многом является результатом экспертной деятельности, так как требует учета особенностей, характерных для конкретного работника. Следовательно, с помощью оценки управления человеческим капиталом предприятие может определить свои способности к созданию ценностей за пределами своих финансовых и материальных активов.

Нынешний спрос на высококачественный человеческий капитал не удовлетворяется из-за существующей традиционной системы образования. Российская система образования значительно отстает от стран, являющихся лидерами в области цифровых технологий, что создает риски нехватки цифрового персонала в будущем. Несмотря на то, что число российских учебных заведений в списке 980 лучших университетов мира, по данным Times Higher Education, удвоилось за прошедший год и достигло 24, Россия значительно уступает таким цифровым лидерам, как США, у которых общее количество учреждений в этом списке (148), и Великобритании (91), а также таких «догоняющих» стран, как Китай (52) и Бразилия (27). Более того, ни один российский университет не входит в список 100 лучших, в то время как Китай представлен пятью университетами [6].

Цифровые технологии изменяют операционную модель управления предприятием, повышают рентабельность и определяют новые возможности на рынке. Роботизация и искусственная интеллектуализация труда постепенно становятся экономически эффективной альтернативой человеческому труду в расширяющемся диапазоне отраслей [7]. Автоматизация и искусственный интеллект позволяют отказаться от человеческого труда там, где требуется рутинное следование алгоритмам или посредничество между системами. Однако сокращение рабочих мест — не единственное последствие развития технологий, с которым сталкиваются компании в своей кадровой политике. В рамках традиционных профессий стремительно расширяется набор задач, связанных с реалиями мира цифровых технологий: работа с большими данными, онлайн-коммуникация, программирование, разработка сайтов и приложений. В свою очередь новые задачи приводят к формированию совершенно новых позиций. Ожидается, что к 2025 году развитие технологий приведет к исчезновению 75 миллионов рабочих мест по всему миру, при этом создаст 133 миллиона новых.

Развитие искусственной интеллектуализации труда, трансформация организационных структур и, прежде всего, нарастающая скорость изменений определяют новые требования предприятий к своим сотрудникам. Предприятия хотят видеть не только наличие профессионального опыта, который говорит о прошлых заслугах. Важно наличие навыков и качеств, которые смогут гарантировать успех в будущем. В списке ожиданий оказываются такие разноплановые характеристики, как умение программировать и эмоциональный интеллект. Вместе с ручным трудом теряет значение умение распоряжаться финансами и материальными ресурсами. В настоящее время необходимым качеством являются цифровые знания.

Проведенный анализ свидетельствует о том, что человеческий капитал является ключевым фактором конкурентоспособной цифровой экономики. На современных предприятиях человеческий капитал рассматривается как основное конкурентное преимущество и важная часть бизнес-стратегии, однако, отсутствует стратегия цифрового развития человеческого капитала.

Библиографический список

1. Авдеева И.Л. Модели и подходы развития цифровой экономики России в условиях осуществления «прорыва в будущее» // Человеческий капитал в формате цифровой экономики: сб. докладов Междунар. науч. конф. (Москва, 16 февраля 2018 г.). М.: Редакционно-издательский дом РосНОУ. 2018. С. 55–64.
2. Развитие цифровой экономики в России как ключевой фактор экономического роста и повышения качества жизни населения: моногр. / Н.Г. Андреева [и др.], Нижний Новгород: «Профессиональная наука», 2018. 131 с.
3. Дятлов С.А., Доброхотов М.А. Формы реализации человеческого капитала в цифровой экономике // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. 2018. № 4. С. 25–28.
4. Мокроносов А.Г., Крутин Ю.В. Человеческий капитал или человеческий потенциал // Идеи и идеалы. 2017. Т. 2. № 2. С. 80–89.
5. Хадасевич Н. Р., Ширинкина Е. В. Теоретические аспекты трудового потенциала как основы человеческого капитала // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2017. № 6. – С. 1. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_29416096_17282235.PDF (дата обращения: 12.05.2023).
6. AT Kearney. Answering the digital and analytics talent gap. URL: <https://www.atkearney.com/documents/> (дата обращения: 12.05.2023).
7. IFR. World Robotics Report [Электронный ресурс] / IFR. URL: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/world-robotics-report-2016> (дата обращения: 12.05.2023).

УДК 620.92

РАЗВИТИЕ «ЗЕЛеной» ЭНЕРГЕТИКИ В РОССИИ

А.К. Шаповал, Е.О. Кравец
Донецкий Национальный Университет,
г. Донецк, Российская Федерация
o.kravets@donnu.ru

Аннотация. Рассматривается сущность и виды «зеленой» или, иными словами, альтернативной энергетики. Проводится анализ тенденции развития такого вида энергетики в современных условиях. Ставится вопрос о возможности перехода государства с традиционных видов энергетики на альтернативные. Исследуются основные преимущества и недостатки такого перехода.

Ключевые слова: альтернативная энергетика, ветроэнергетика, гидроэнергетика, солнечная энергия, возобновляемые источники энергии.

DEVELOPMENT OF GREEN ENERGY IN RUSSIA

A.K. Shapoval, E.O. Kravets
Donetsk National University,
Donetsk, Russian Federation
o.kravets@donnu.ru

Abstract. The essence and types of "green" or in other words, alternative energy are considered. An analysis of the development of this type of energy in modern conditions is carried out. The question is raised about the possibilities of the population's transition from ecological energy sources to alternative ones. The main benefit and the outcome of such a transition are excluded.

Key words: alternative energy, wind energy, hydropower, solar energy, renewable energy.

В настоящее время, когда человечество находится в условиях высокой зависимости от энергетических ресурсов, важную роль играет изучение возможностей поисков дополнительных источников энергии, так как природное топливо не бесконечно, а потребность в их добыче с каждым годом всё растёт, как и количество жителей на планете. Как одна из базовых отраслей в обществе, электрическая энергия незаменима во всех отраслях жизни человека: в промышленности для приведения в работу различных механизмов, на транспорте, в быту, в развитии космической и вычислительной техники и т.д. Важное отличительное свойство электрической энергии — это её способность с малыми потерями преобразовываться в различные виды энергии, а также передаваться на значительные расстояния. Главная проблема традиционных источников энергии состоит в их ограниченности, в дорогом использовании и причинении колоссального вреда окружающей среде. Ожидается, что к 2050 году глобальный спрос на энергетические услуги увеличится на порядок, в то время как спрос на первичную энергию увеличится в 1,5–0,3 раза. Таким образом, в ближайшем будущем зеленая энергетика будет приобретать все большее значение для компенсации нехватки традиционных ресурсов.

Выход из этой проблемы можно найти в развитии, так называемой, «зеленой энергетике». Зеленую энергию по-другому характеризуют как энергию возобновляемую или регенеративную [1]. Зеленая энергетика лежит в основе всех экологических стратегий, поскольку она влияет на компании в трех жизненно важных областях: экологической, экономической и социальной.

Традиционные источники энергии, основанные на нефти, угле и природном газе, оказались высокоэффективными движущими силами экономического прогресса, но в то же время наносят ущерб окружающей среде и здоровью человека. Потенциал возобновляемых источников энергии огромен, поскольку они в принципе могут во много раз удовлетворить мировые потребности в энергии. Возобновляемые источники энергии, такие как биомасса, ветер, солнце, гидроэнергетика и геотермальная энергия, могут обеспечивать устойчивые

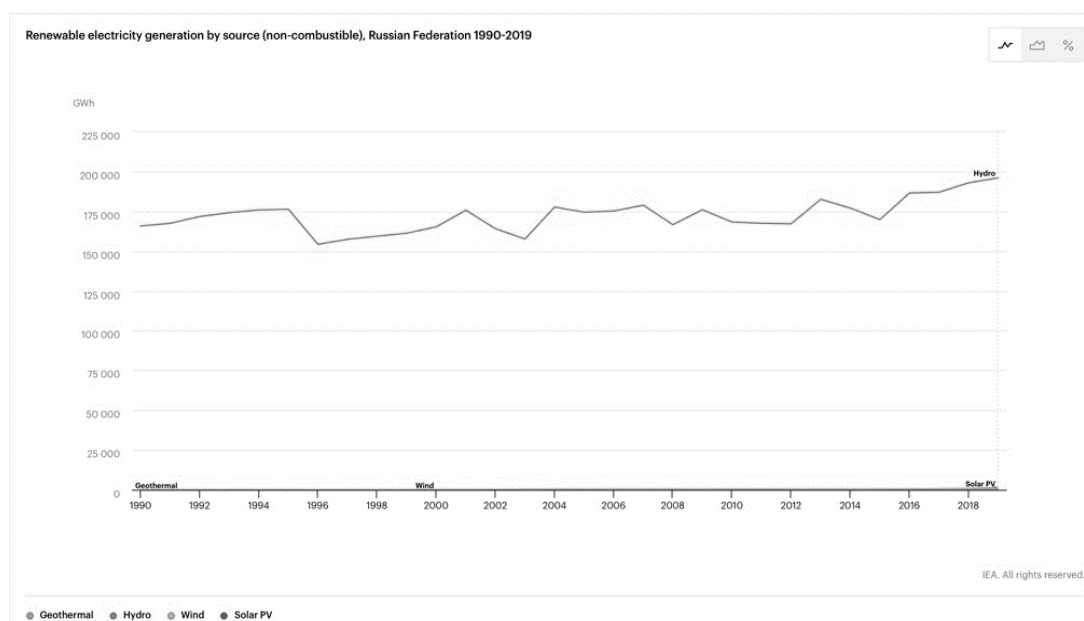
энергетические услуги, основанные на использовании обычно доступных местных ресурсов. Возобновляемые источники энергии в настоящее время обеспечивают где-то от 15 до 20 процентов общего мирового спроса на энергию [2].

Существуют совершенно различные виды зеленой энергии. В таблице представлены основные альтернативные источники энергии. Из этого можно сделать вывод, что для внедрения зеленой энергетики повсеместно есть достаточно много вариантов, подходящих для разных регионов и экологических зон в целом.

Основные альтернативные источники энергии [1]

Источники энергии, используемые человеком / Способ использования	Энергия, используемая человеком	Первоначальный природный источник
Солнечные электростанции	Электромагнитное излучение Солнца	Солнечный ядерный синтез
Ветряные электростанции	Кинетическая энергия ветра	Солнечный ядерный синтез, движения Земли и Луны
ГЭС	Движение воды в реках	Солнечный ядерный синтез
Приливные электростанции	Движение воды в океанах и морях	Движения Земли и Луны
Волновые электростанции	Энергия волн морей и океанов	Солнечный ядерный синтез, движения Земли и Луны
Геотермальные станции	Тепловая энергия горячих источников	Внутренняя энергия Земли
Сжигание ископаемого топлива	Химическая энергия ископаемого топлива	Солнечный ядерный синтез в прошлом
Сжигание возобновляемого топлива	Химическая энергия возобновляемого топлива	Солнечный ядерный синтез
Атомные электростанции	Тепло, выделяемое при ядерном распаде	Ядерный распад

На рис. представлено годовое производство электроэнергии из возобновляемых источников всех типов, включая водные ресурсы.



Объемы производства электроэнергии из возобновляемых источников энергии в Российской Федерации всех типов, включая водные ресурсы, с 1990 по 2018 год

Из представленного графика видно, что ветровая, геотермальная и солнечная энергия занимают очень небольшой объем всей альтернативной энергии по сравнению с гидроэнергетикой, производимой в Российской Федерации.

Может показаться, что нет необходимости развивать альтернативные источники энергии в одной из самых богатых углеводородами стран мира. Российское правительство продолжает доверять прогнозам, утверждающим, что структура потребления не изменится в ближайшее десятилетие, несмотря на растущий спрос. Тем не менее, в Российской Федерации данный процесс наиболее активно стал развиваться, начиная с 28 мая 2013 года, когда были подписаны Постановление Правительства РФ №449 и распоряжение №861-р о существенных условиях и механизме ДПМ ВИЭ (договоры поставки мощности) [3]. Можно отметить достаточно много корпораций, которые активно развивают эту отрасль в стране. Крупнейшими из них являются:

— ВЭС: АО «Новавинд» (ГК «Росатом») — 1192,5 МВт, Фортум — 947 МВт, Роснано — 911,3 МВт, Энел Россия — 362,3 МВт.;

— СЭС: ГК «Ренова» — 619,2 МВт, ПАО «Т плюс» — 326,2 МВт, ООО «Солар Системс» — 316,3 МВт, ООО «Реам менеджмент» — 212,1 МВт, ГК «Вершина девелопмент» (Core Value Capital GmbH), Фортум — 115,6 МВт.;

— МГЭС: ПАО «Русгидро» — 99,5 МВт, ООО «Норд Гидро» — 49,8 МВт.

Выделим основные преимущества развития зеленой энергетики в РФ [2].

Во-первых, зеленая энергетика экологически чиста. Во время процесса выработки зеленая энергия не выделяет углекислый газ, который, в свою очередь, способствует глобальному потеплению. Таким образом, окружающая среда загрязняется в меньшей степени, население страны в меньшей степени подвергается заражению различными заболеваниями, что снижает смертность и медицинские расходы, а также больше располагает людей к выбору данного региона для жизни.

Вторым преимуществом можно отметить неисчерпаемость ресурсов. Необходимо установить только одну станцию нужного типа, и определенный диапазон будет неограниченно питаться полным питанием.

Третье — повышение эффективности производства экоэнергетики с развитием технологий и снижением затрат, что привлекает, в свою очередь, внимание инвесторов.

Помимо достоинств у данного рода энергетики, конечно же, есть и определенные недостатки, самый существенный из которых — зависимость альтернативных источников от природно-климатических условий, таких, к примеру, как наличие ветра или достаточного количества солнечных излучений [4]. Но данные проблемы тоже решаемы.

Несмотря на свои климатические условия, у России есть все возможности для создания конкурентоспособной отрасли солнечной энергетики. Сторонники возобновляемых источников энергии утверждают, что уже имеющийся опыт позволяют снизить стоимость возобновляемых источников энергии и сделать ее равной традиционным источникам.

Библиографический список

1. Платашин В.С. Перспективы развития возобновляемых источников энергии // Международный журнал прикладных наук и технологий Integral. 2019. № 2–1. С. 39. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/perspektivy-razvitiya-vozobnovlyaemyh-istochnikov-energii> (дата обращения: 30.05.2023).
2. «Зеленая» энергетика в системе мировой экономики: опыт разных стран, современное состояние и перспективы / Н.А. Мишина [и др.] // Известия высших учебных заведений. Поволжский регион. Общественные науки. 2022. № 2. С. 167–179.
3. Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации : Федер. закон от 23.11.2009 № 261-ФЗ // СПС Консультант Плюс. URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_93978/ (дата обращения: 30.05.2023).
4. Лебедев Ю. В., Лебедева Т. А. Зеленая энергетика: состояние и ожидания // Российские регионы в фокусе перемен: сб. докл. XII Междунар. конф. (Екатеринбург, 16–18 ноября 2017 г.). Екатеринбург: Изд-во УМЦ УПИ. 2018. С. 367–374.

УДК 331.101

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СУЩНОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА, ЕГО ВИДОВ И ФОРМ

В.М. Шаповалов¹, Е.П. Мельникова¹, Е.Н. Колганова²

¹Автомобильно-дорожный институт (филиал)

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

г. Горловка, Российская Федерация

²Донской государственный технический университет,

г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация

melnikova_adi@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена сущность стимулирования труда персонала, осуществлено разграничение видов и форм стимулирования труда. Представлена иерархия подсистем стимулирования труда, для каждой из которых описаны соответствующие функции. Обоснована необходимость разумного сочетания видов стимулов с учетом их целенаправленного воздействия на каждого работника.

Ключевые слова: стимулирование труда, сущность, формы, виды, функции, стимулы, система.

MODERN APPROACHES TO DETERMINING THE ECONOMIC ESSENCE OF LABOR INCENTIVES, ITS TYPES AND FORMS

V.M. Shapovalov¹, E.P. Melnikova¹, E.N. Kolganova²

¹Automotive and Road Institute (branch) «Donetsk National Technical University»,
Gorlovka, Russian Federation

²Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation

Abstract. The essence of labor stimulation of personnel is considered, the differentiation of types and forms of labor stimulation is carried out. A hierarchy of labor incentive subsystems is presented, for each of which the corresponding functions are described. The necessity of a reasonable combination of types of incentives is substantiated, taking into account their purposeful impact on each employee.

Key words: labor stimulation, essence, forms, types, functions, incentives, system.

В основе трудовой деятельности людей лежит необходимость постоянно удовлетворять свои материальные и духовные потребности, которые формируют их экономические интересы. Поэтому стимулирование труда осуществляется путем воздействия на личный экономический интерес работника, формирования заинтересованности в результатах своего труда.

Вопросами определения сущности, структуры, особенностей системы стимулирования труда и её оценки занимались такие специалисты, как Поддерегин А.М., Белуха Н.Г., Заруба О.Д., Савлук М.И., Измайлова Ю.С., Бланк И.О. и другие. Между тем, поскольку в настоящий момент не существует однозначного подхода к определению содержания и составляющих эффективной системы материального и морального стимулирования труда, проблемы выбора современных подходов к определению сущности стимулирования труда, видов и выполняемых функций требуют дальнейшего исследования.

Опираясь на широкий спектр исследований проблем стимулирования труда, рассмотрим экономическую сущность данного понятия. Категория «стимулирование труда» в экономической литературе на сегодняшний день остаётся недостаточно конкретизированной. Анализ научных публикаций позволяет сделать вывод, что в научной литературе не сформировано однозначного толкования этого понятия, а освещаются различные его аспекты, как это представлено в таблице. Исходя из мнений вышеперечисленных ученых, можно сделать вывод, что на сегодняшний день единого общепринятого определения термина стимулирования труда не предложено.

Подходы к определению термина «стимулирование труда»

Авторы	Определение термина «стимулирование труда»
Голубева А.И.	Система материального и морального поощрения, вознаграждения за трудовое усилие.
Агапцов С.А., Мордвинцев А.И.	Комплекс внешних условий, созданных самими субъектами хозяйствования для более успешной реализации собственных потребностей.
Еськов А.Л.	Важнейший катализатор повышения трудовой активности персонала организации, которая призвана способствовать тому, чтобы сделать труд каждого персонально выгодным и мотивировать заинтересованность работников в повышении эффективности производства.
Шапиро С.А.	Процесс воздействия на человека посредством значимого для него внешнего предмета (объекта, условий, ситуации), побуждающий человека к определенным действиям.

Мнения авторов Агапцова С.А., Мордвинцева А.И., Еськова А.Л., Шапиро С.А. раскрывают понятие процесса стимулирования с различных сторон, обобщая и дополняя его составляющие. Исходя из определений данного понятия авторами Голубевой А.И., Агапцова С.А., Еськова А.Л., Мордвинцева А.И., Шапиро С.А., а также на основе анализа большого количества литературных источников следует определить стимулирование труда как такое воздействие на работника, которое учитывает его потребности, желания, интересы, стремление, цели, мотивацию поведения; в основе стимулирования — взаимодействия внешних условий и внутренней структуры личности.

Стимулирование труда как система имеет различные подсистемы, каждая из которых выполняет соответствующие функции, представленные на рис. 1.

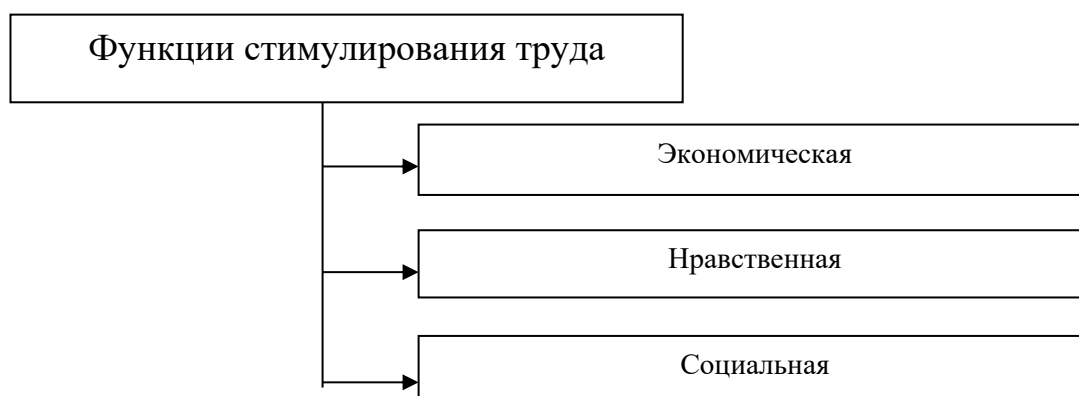


Рис. 1. Основные функции стимулирования труда

Экономическая функция стимулирования труда проявляется в том, что оно способствует повышению производительности труда, приводит к улучшению качества производимой продукции, что, в конечном итоге, находит свое отражение в росте эффективности производственной деятельности предприятия [1, с. 92–93].

Нравственная функция стимулирования труда проявляется в том, что

работник занимает активную позицию, демонстрирует нравственные ценности в коллективе и обществе благодаря правильно подобранным стимулам воздействия. При этом создается благоприятный климат в трудовом коллективе. Важно, чтобы применяемые для этих целей стимулы опирались на общепринятые традиции, исторический опыт, подкреплялись соответствующим поощрением [2, с. 128].

Социальная функция стимулирования труда проявляется в том, что со стимулированием труда связано формирование социальной структуры общества, определяемый различием в уровне доходов, потребностях, особенностях развития личности. Эти различия во многом зависят от влияния тех или иных стимулов на конкретных работников [2, с. 130].

По интересам субъекта стимулы бывают:

- 1) индивидуальные, распространяющиеся на конкретных работников и их интересы;
- 2) коллективные, которые охватывают интересы части или всего трудового коллектива предприятия [3, с.92–93].

Стимулирование труда может носить как поощряющую форму, направленную на формирование у работника заинтересованности в демонстрации высоких трудовых достижений, так и порицательную, проявляющуюся в возможном наказании работника за невыполнение трудовых норм, вплоть до разрыва с ним трудового договора.

Наряду с классификацией стимулов, осуществляется разграничение видов и форм стимулирования труда. Рассмотрим следующую классификацию видов стимулирования (рис. 2).

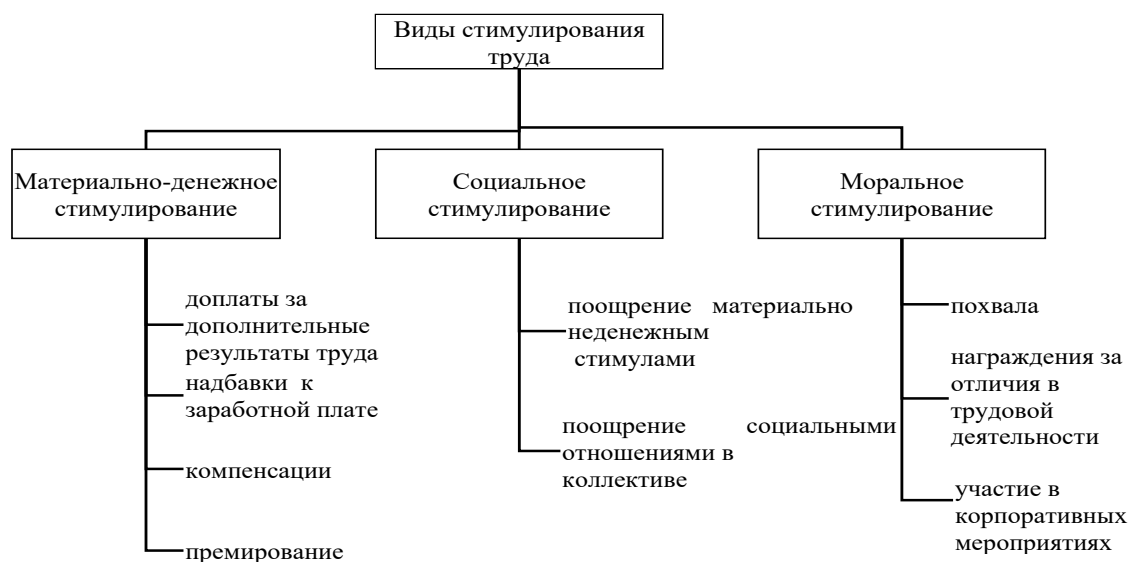


Рис. 2. Основные виды стимулирования труда

Как видно из рис. 2, важнейшим видом стимулирования труда является материальное, играющее ведущую роль в повышении трудовой активности работников. Материальное стимулирование включает в себя две формы: материально-денежное и материально-неденежное. Последнее содержит часть

социальных стимулов [2, с.130]. Немаловажным является духовное стимулирование труда, которое содержит в себе следующие стимулы:

- 1) социальные;
- 2) моральные;
- 3) эстетические;
- 4) социально-политические;
- 5) информационные.

На сегодняшний день моральное стимулирование является самой развитой и широко применяющейся психологической составляющей стимулирования труда.

Стимулирование труда является одним из главных вопросов для руководителей и менеджеров по персоналу любого предприятия, так как отношение работника к труду во многом зависит от того, как организовано стимулирование на предприятии. Важно отметить, что стимулирование ориентировано на формирование у персонала мотивов, направленных на решение поставленных перед ним задач, таким образом, как это необходимо с точки зрения руководства предприятия [4; 5]. Таким образом, стимулирование труда является производной его мотивации, то есть представляет собой вторичное понятие.

Исходя из результатов проведенного теоретического исследования, под стимулированием труда необходимо понимать такое воздействие на работника, которое учитывает его потребности, желания, интересы, стремления, цели, мотивацию поведения. В основе стимулирования лежит взаимодействие внешних условий и внутренней структуры личности. Роль стимулирования заключается в создании таких внешних условий, посредством которых у персонала сформировалась бы заинтересованность в улучшении качества выполняемых должностных обязанностей и желание работать более продуктивно. Сотрудники, в свою очередь, посредством стимулирования труда удовлетворяют свои внутренние потребности, в связи с чем повышается общая производительность труда и подкрепляется желание работать именно в этой организации. С точки зрения выполняемых функций необходимо разумно сочетать виды стимулов с учетом их целенаправленного воздействия на каждого работника. Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от приоритетности применяемых мотивационных программ в общей системе управления предприятием.

Библиографический список

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации. М.: «Бизнес-школа», 2005. 426 с.
2. Турчинов А.И. Управление персоналом: учебник / А.И. Турчинов, Т.П. Вернигорова; под общ. ред. А.И. Турчинова. М.: Изд-во РАГС, 2008. 606 с.
3. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом. М.: ЮНИТИ, 2002. 506 с.

4. Управление персоналом современной организации: проблемы и тенденции: моногр./ Н.А. Андреева [и др.]; под общ. ред. К.А. Бармуты; Донской гос. техн. ун-т. Ростов-на-Дону: ДГТУ, 2017. 241 с.

5. Формирование и совершенствование мотивационного механизма управления персоналом / Е.П. Мельникова [и др.] // Научно-технические аспекты инновационного развития транспортного комплекса: матер. IV междунар. науч.-практ. конф. в рамках IV-го Междунар. Научного форума Донецкой народной республики (Донецк, 24 мая 2018 г.). 2018. С.363–368.

УДК 338.1

АГРОМАРКЕТИНГ: ОСОБЕННОСТИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

И.А. Шобухова, А.Е. Малхасян
Донской государственный технический университет,
г. Ростов-на-Дону, Российская Федерация
malkhasyan.a2012@mail.ru

Аннотация. Рассмотрена система сельскохозяйственного маркетинга, выделены задачи маркетинга агропромышленных предприятий, представлена акрупненная группировка агросервисных услуг. Обосновано, что маркетинговое управление предприятиями агросервиса имеет ряд особенностей, определяемых, отличиями услуги от товара. Усовершенствована специализация агромаркетинга за счет выделения маркетинга агросервисных услуг как самостоятельного направления маркетинга в сфере АПК.

Ключевые слова: управление маркетингом, агропромышленные предприятия, продвижение продукции.

AGROMARKETING: FEATURES AND MAIN DIRECTIONS

I.A. Shobuhova, A.E. Malhasyan
Don State Technical University,
Rostov-on-Don, Russian Federation
malkhasyan.a2012@mail.ru

Abstract. The system of agricultural marketing has been chosen, the tasks of marketing agro-industrial enterprises have been identified, and a large grouping of agro-services has been provided. It is substantiated that the information management of agroservice enterprises has a number of observed features, deviations from services related to the product. The specialization of agromarketing has been improved by highlighting the marketing of agroservices as independent areas of marketing in the agro-industrial complex.

Key words: marketing management, agro-industrial enterprises, product promotion.

Агропромышленный комплекс (АПК) — один из ключевых народнохозяйственных комплексов России. Маркетинг в сфере АПК, или агромаркетинг, необходим для обеспечения сбалансированного устойчивого роста. Управление агромаркетингом является ответственной задачей менеджмента организации, поэтому тема представленного исследования является актуальной.

Современные агропромышленные предприятия работают на принципах маркетинга взаимодействия, который, в отличие от традиционного маркетинга, ориентированного на проведение отдельных сделок, направлен на построение долговременных отношений с клиентами.

Система маркетинга включает различные потоки продукции (каналы маркетинга), множество посредников (предприятия в системе маркетинга) и разнообразные формы деловой активности (функции маркетинга) [1]. Схематично это представлено на рис. 1.



Рис.1. Система сельскохозяйственного маркетинга [1]

Задачи маркетинга предприятий АПК представлены на рис.2.

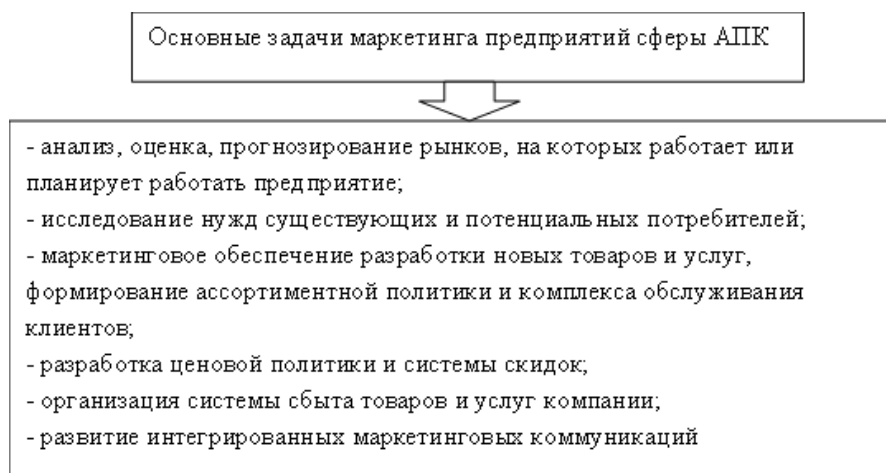


Рис.2 Основные задачи маркетинга предприятия сферы АПК
(составлено авторами)

В современной экономической литературе, например, в [2], выделяются следующие специализированные направления агромаркетинга:

- 1) маркетинг средств производства для сферы сельского хозяйства и перерабатывающей промышленности;
- 2) маркетинг сельскохозяйственного сырья, поставляемого от сельскохозяйственных организаций на перерабатывающие предприятия;
- 3) маркетинг продовольственной продукции, представленной в торговле конечному потребителю.

Однако при таком делении непонятно, к какому направлению относятся агросервисные услуги. Они отличаются весьма большим разнообразием и составом, и их обобщенная классификация представлена на рис. 3.

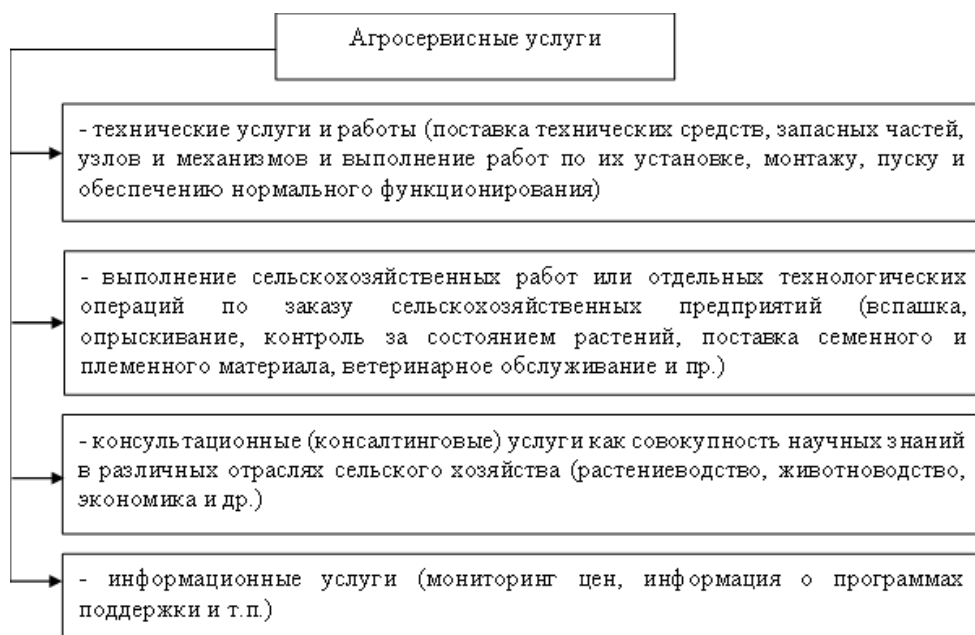


Рис.3. Укрупненная группировка агросервисных услуг

Маркетинговое управление предприятиями агросервиса имеет ряд особенностей, определяемых, прежде всего, отличиями услуги от товара:

— в отличие от товара, услуги не имеют материального выражения (они нематериальны);

— образование цены на товары и услуги различно. В стоимость товара входят материальные и трудовые затраты, которые достаточно понятны и поддаются планированию. В стоимость услуги могут входить только трудовые затраты исполнителя услуги, однако их оценить сложнее, они менее предсказуемы. Например, при ремонте сельхозтехники не всегда можно сразу понять сложность ремонта и адекватно оценить будущие трудозатраты;

— нестабильность цен на услуги. Цена на одну и ту же услугу может складываться под влиянием разных факторов, а потому может различаться. Например, расходы на агрохимическую обработку почвы, урожая могут быть различными даже у одного и того же хозяйства в разные годы, так как погодные условия могут потребовать в одном году повышенного применения фунгицидов, в другом — инсектицидов, причем объемы и частота обработки тоже могут колебаться;

— сложность стандартизации услуги. Если к товару можно предъявить четкие требования в виде стандартов изготовления, ГОСТов, то к услугам не всегда можно установить четкие стандарты. Что касается ремонтных работ, то они более подвержены стандартизации, чем другие виды услуг (например, консалтинговые);

— разница в подходах к продажам товаров и услуг. При продаже товара контакт между продавцом и покупателем происходит быстро и после продажи зачастую заканчивается. При продаже услуги контакт происходит медленнее, так как надо больше времени на выявление потребностей клиента, а сам процесс оказания услуги может растянуться во времени. Например, услуги ветеринара могут растянуться во времени на период диагностики, ожидания нужных лекарств, их применения, осмотра после лечения;

— зависимость качества услуги от того, кто ее оказывает. Репутация организации в сфере агросервисных услуг определяется качеством работы ее специалистов, непосредственно оказывающих услуг. Это может оказаться главным побудительным мотивом для заказчика услуг. Поэтому при продвижении агросервисных услуг очень важны отзывы на популярных сельскохозяйственных сайтах, форумах аграриев, и самое главное — отзывы знакомых и других людей, к которым есть доверие, которые воспользовались услугами и положительно их оценивают («сарафанное радио»).

В целом маркетинг услуг агросервиса имеют много принципиальных отличий от маркетинга продукции, поэтому, на наш взгляд, предложение профессора Лясников Н.В. о специализации агромаркетинга [2] следует дополнить выделением самостоятельным направлением — маркетинг агросервисных услуг (рис. 4).

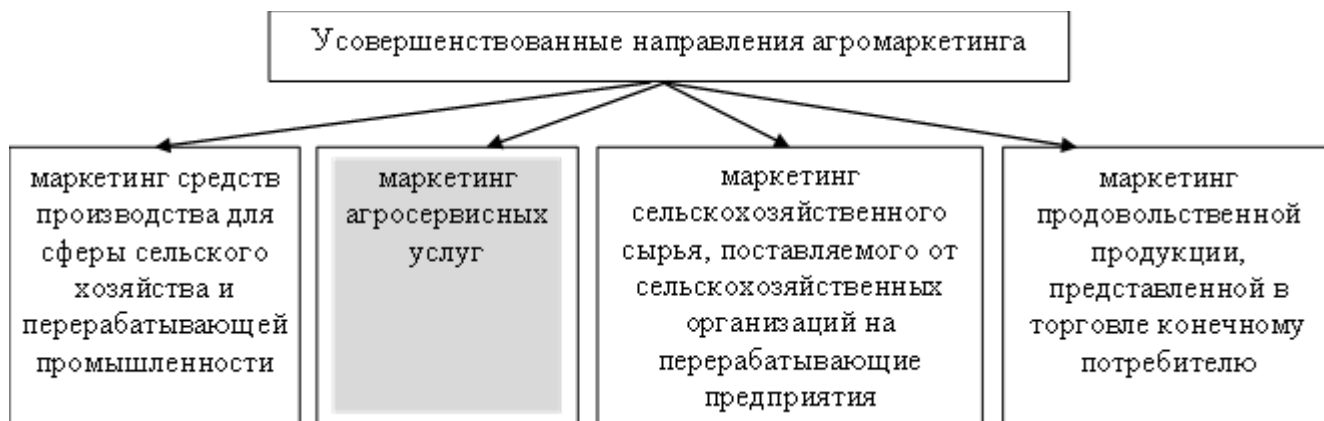


Рис.4. Усовершенствованная специализация агромаркетинга
(составлено авторами с учетом [2])

Представленная специализация маркетинга в агропромышленной сфере позволит более точно подбирать маркетинговые методы и технологии продвижения продукции, выбирать посредников при продвижении аграрных товаров и услуг, а значит, повысить качество агромаркетинга.

Библиографический список

1. Шамис В.А. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности. Омск: Издатель ИП Погорелова Е.В., 2010. 209 с.
2. Лясников Н.В. Маркетинг на предприятиях АПК и проблемы его развития // Проблемы рыночной экономики. 2018. № 1. С. 14–19.

УДК 316.46

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ У СПЕЦИАЛИСТОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Т.В. Яковенко, А.Т. Кириченко,
Донбасский государственный технический университет,
г. Алчевск, Российская Федерация
andreykirichenko@mail.ru

Аннотация. В статье уточнены понятия: «лидер», «лидерство», «лидерские качества». Представлена структура лидерских качеств. Рассмотрены этапы формирования лидерских качеств у специалистов промышленного предприятия. Определены подходы к оценке лидерских качеств специалиста промышленного предприятия.

Ключевые слова: лидер, лидерство, лидерские качества, формы и методы формирования лидерских качеств, специалист промышленного предприятия.

THEORETICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND DEVELOPMENT OF LEADERSHIP QUALITIES AMONG SPECIALISTS OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE

T.V. Yakovenko, A.T. Kirichenko,
Donbass State Technical University,
Alchevsk, Russian Federation
andreykirichenko@mail.ru

Abstract. The article clarifies the concepts: «leader», «leadership», «leadership qualities». The structure of leadership qualities is presented. The stages of formation of leadership qualities among specialists of an industrial enterprise are considered. Approaches to the assessment of leadership qualities of a specialist in an industrial enterprise are determined

Key words: leader, leadership, leadership qualities, forms and methods of formation of leadership qualities, specialist of an industrial enterprise.

Развитие постиндустриального, информационного общества, демократизация политических процессов, утверждение гуманистических ценностей детерминируют коренное изменение парадигмы образования, вектор которой направляется на формирование у подрастающего поколения не только знаний, умений и навыков, но и необходимых, с точки зрения социального заказа, лидерских качеств и компетенций, активной жизненной позиции, мотивов реализации собственного потенциала, саморазвития и самосовершенствование на протяжении жизни. Решение вопросов безопасного производства промышленной продукции с соблюдением мировых стандартов качества, экономически эффективное хозяйствование при сохранении баланса экосистемы, реформирования промышленного комплекса требуют от технических высших учебных заведений подготовки высококвалифицированных специалистов-лидеров с развитыми моральными качествами, организационными способностями, творческим, прикладным мышлением, технологической и экологической культурой, способностью прогнозировать, видеть и формулировать перспективные социально полезные цели, спланировать людей для их достижения, руководствуясь принципом ноосферогенеза: «Мысли глобально — действуй локально». Востребованность лидерства в промышленном комплексе, необходимость развития лидерского потенциала работников промышленного предприятия ставят в ранг научных приоритетов разработку теоретических и методических основ формирования лидерских качеств у специалистов промышленности.

Вопросами лидерства и лидерских качеств занимались Беннис У., Бейлс Р., Богардус Е., Лоутон А., Роуз Э., Стогдилл Р., Фидлер Ф., Хоуманс Г., а также множество отечественных ученых и исследователей. В последнее время вопросы формирования и развития лидерских качеств у специалистов различных отраслей стали все больше интересовать ученых. Так, Жохова А.А. [1], Касимова Э.Р., Кузнецова Е.В., Рувенный И.Я. [2], Романенко М.А. [3] указывают на значение лидерства в проектном менеджменте как в бизнесе, так и в государственном управлении. Каюкова В.В. [4], Кудряшов К.В., Санькова А.А. [5], Санникова Е.А. [6] в своих работах делают акцент на основные качества, которыми должен обладать руководитель, чтобы быть лидером и эффективно управлять коллективом. Декалин А.А. [7], Комаров В.В. [8] проанализировали подходы к определению и классификации стилей лидерства. Роль лидерства в процессе управления качеством деятельности разнообразных сфер и областей стала приоритетным вопросом в работах Давыдовой Т.Ю., Арсеньева Ю.Н. [9], Фурсовой П.В. [10], Ямановой А.Л. [11] и др.

Изучение отечественного опыта формирования лидерских качеств у специалистов промышленных предприятий позволило выделить такие трудности: работа по формированию лидерских качеств носит в основном интуитивный, чем научно обоснованный характер; отсутствует общегосударственная концепция подготовки специалистов как лидеров трудовых коллективов промышленной отрасли с определенными педагогическими подходами, принципами, формами и методами, направлениями

развития лидерского потенциала личности, показателями и критериями оценки его сформированности; не выделяются качества, которые с точки зрения реалий конкретной профессии и актуального состояния отрасли являются крайне востребованными для специалистов как будущих лидеров; бессистемность в работе с молодежью, склонной к лидерству; недостаточный уровень методического обеспечения учебно-воспитательного процесса по развитию лидерских качеств у специалистов промышленного предприятия; узко применяются интерактивные формы и методы формирования лидерских качеств специалистов промышленных предприятий (от случая к случаю). Цель статьи заключается в уточнении понятий: «лидер», «лидерство», «лидерские качества»; обосновании теоретических аспектов формирования лидерских качеств у специалистов промышленного комплекса.

На основании анализа основных теорий лидерства и подходов трактовки его сущности [7; 10; 12; 13; 14 и др.] можно отметить, что каждый автор определяет те особые качества, которые необходимы лидеру в новых условиях, и эти качества являются продуктом опыта, обучения и воспитания человека. «Лидер» и «лидерство» в контексте промышленного комплекса имеют свое специфическое проявление и выражение, поскольку предусматривают деятельность успешного человека в реалиях конкретной отрасли со своими особенностями, этапностью, последовательностью выполнения технологических процессов (производство, переработка, хранение, реализация продукции) специфических условий (глобальный экономический и экологический кризисы, реформирование отрасли на пути перехода от командно-административной к рыночной экономике). Учитывая это, лидерство в промышленности можем рассматривать как процесс и результат социально-психологического взаимодействия членов группы или коллектива промышленного предприятия, а лидера — как наиболее авторитетного члена группы или другого сообщества промышленного предприятия, который, благодаря развитию соответствующих качеств, выдвигается на роль неофициального, или формального, руководителя и осуществляет существенное влияние на групповую активность, достигая высоких показателей хозяйственной деятельности при сохранении экономического баланса и баланса человеческих ресурсов [4].

Лидерство рассматривается не как уникальное явление, которое может быть воплощено путем доминирования и возвышения одного лица над другими, а как общедоступное состояние максимальной творческой, профессиональной самореализации человека с позиций ведущего специалиста в выбранной отрасли или организатора производственных или непроизводственных процессов. Такая самореализация будет признанной и оцененной окружением не по эмоциональными критериями (симпатия-антипатия), а по мере вклада человека в социально значимую деятельность (постановка и решение групповых задач). Поэтому развитие лидерского потенциала, формирование соответствующих качеств может произойти путем включения работника в различные виды деятельности и социально значимые отношения [9].

Эффективность подготовки специалистов промышленного комплекса будет расти при условии создания и реализации системы формирования лидерских качеств работников, учета их возрастных и индивидуальных особенностей, когда обеспечивается отношение к человеку как наивысшей ценности (субъект-субъектные отношения) [3], который на всех этапах становления должен достигать вершины собственного развития.

Оценка лидерских качеств, которые следует формировать в специалистах промышленной отрасли, реализуется в четыре этапа. На первом этапе анализируются нормативно-правовые документы (Государственная рамка квалификаций, Концепция формирования современного кадрового потенциала в добывающей и перерабатывающей отраслях, образовательные характеристики), опыт успешных предприятий, труды ученых — с целью первичного отбора наиболее важных качеств лидеров промышленного предприятия. На втором этапе изучаются биографические данные признанных лидеров промышленных комплексов — для выявления наличия у них соответствующих качеств и особенностей их проявления в важных жизненных и профессиональных ситуациях. На третьем этапе отбора оцениваются качества по уровню важности экспертам (современные лидеры промышленного комплекса). На четвертом этапе осуществляется статистическая обработка данных, полученных на предыдущих этапах, и определяется коэффициент весомости каждого качества современного лидера промышленного предприятия.

Лидерские качества допустимо структурировать в три группы, а именно:

1) общие — управленческие (профессиональная компетентность, интеллектуальность, коммуникативность, организационные способности, трудолюбие, сила воли, здоровый образ жизни, стрессоустойчивость, коллективизм);

2) собственно лидерские (харизматичность, творчество, инициативность, практическое мышление, эмпатия, нравственность);

3) специфические — характерные для промышленного комплекса (технологическая культура; способность предвидеть и оценивать изменчивые технологические факторы, готовность к труду в сложных производственных условиях, хозяйственность, интерес к промышленности).

Такое разделение обусловлено тем, что лидерство, рассматривается, как высший уровень управленческого влияния на предприятие или организацию в промышленном комплексе, поэтому специалисту необходимы не только базовые управленческие качества, связанные с функцией планирования, организации деятельности и контроля за ее осуществлением, но и собственно лидерские, предусматривающие обеспечение таких функций, как координация и мотивация. Третья группа качеств обусловлена особенностями и спецификой профессиональной деятельности специалистов промышленной отрасли, которая в основном принадлежит к системам типа «Человек-технология» и предполагает взаимодействие с технологической средой и воздействие на нее.

Формирование лидерских качеств у специалистов промышленного предприятия следует рассматривать как сложное структурное образование с

взаимосвязанными составляющими, обуславливающими его целостность и эффективность [10]. Такими составляющими являются общественная значимость; цель и задачи; содержание; методологические подходы и принципы; этапы формирования; формы и методы, критерии, показатели и уровни сформированности лидерских качеств; самодиагностика, самокоррекция и самовоспитание качеств; сформированность лидерских качеств. При этом можно выделить основные этапы формирования лидерских качеств специалиста промышленного предприятия, а именно:

- 1) мотивационно-ориентированный;
- 2) когнитивно-ориентированный;
- 3) эмоционально-ценностно-ориентированный;
- 4) деятельностно-поведенческий;
- 5) рефлексивно-оценочный (самовоспитание).

В процессе развития лидерских качеств у специалиста промышленного комплекса особое внимание необходимо уделять тем формам и методам, в рамках которых реализуется принцип субъект-субъектных отношений участников данного процесса. Среди них творческие, проблемные, интерактивные формы и методы, которые оказывают влияние на самовыражение, самореализацию лидерского потенциала специалиста промышленного предприятия.

Способ реализации отношений наставника и будущих лидеров являются продуктивными в том случае, когда дается начало социально-ориентированному вектору творческому развитию личности. При этом должна обеспечиваться системность в использовании и сочетании влияния форм и методов на всестороннее развитие личностных качеств специалистов как будущих лидеров. При этом должна обеспечиваться системность в использовании и сочетании влияния форм и методов на всестороннее развитие личностных качеств специалистов как будущих лидеров. Все это достигается путем применения интерактивных форм и методов влияния на личность, основанные на обеспечении «обратной связи» между участниками для достижения взаимопонимания и корректировки процесса осознания определенных знаний, мировоззренческих, нравственных, идейных основ, проблем, предусматривающих объективное отношение к себе и к окружающим, анализ мыслей, высказываний, действий и поведения других, самоанализ собственного «Я» на основе рефлексии.

Таким образом, выделенные в статье лидерские качества специалистов промышленных предприятий являются востребованными реалиями актуального развития отрасли в конкретных социально-экономических и общественно-политических условиях. Эти качества позволяют специалисту в ходе межличностного взаимодействия выдвинуться на роль неофициального или управленческого лидера соответствующей отрасли, осуществлять существенное влияние на групповую активность, отражать ее интересы и обеспечивать организацию общения и производственной деятельности членов группы, стимулируя их на достижение высокой производительности с минимальными

затратами ресурсов и максимальным производственным эффектом, не нарушая при этом экономического баланса. Сопровождение процесса формирования лидерских качеств должно включать поощрение будущих лидеров к использованию методов самовоспитания: самопознание, самоанализ, самопринуждения к развитию себя как личности, самовнушение, самоконтроль, самоотчет и т. д. Эти методы при соответствующей мотивации позволяют личности целенаправленно развиваться, реализуя лидерский потенциал, накапливая опыт лидерского поведения. Условиями, которые обеспечивают формирования лидерских качеств специалистов промышленных предприятий являются: мотивация к лидерству; готовность наставников к формированию у специалиста лидерских качеств; формирование общественного мнения, которое стимулирует лидерское поведение специалиста промышленного предприятия. Проведенное исследование не исчерпывает многогранности теоретических поисков решения проблемы формирования лидерских качеств у специалистов промышленной отрасли.

Библиографический список

1. Жохова А.А. Лидерство в государственном управлении // Ученые записки Тамбовского отделения РоСМУ. 2020. № 18. С. 131–137.
2. Касимова Э.Р., Кузнецова Е.В., Рувенный И.Я. Лидерство в управлении коммерческими и социальными проектами // Управление экономикой: методы, модели, технологии: материалы XIX Международной научной конференции (Уфа-Павловка, 09–10 октября 2019 г.) / отв. ред. Л.А. Исмагилова. – Уфа-Павловка: Уфимский государственный авиационный технический университет, 2019. С. 164–167.
3. Романенко М.А. Лидерство в управлении инновационными проектами и программами предприятий // Актуальные вопросы экономических наук. 2015. № 47. С. 64–68.
4. Каюкова В.В. Лидерство в управлении персоналом // Аллея науки. 2018. Т. 3, № 6. С. 117–121.
5. Кудряшов К.В., Санькова А.А. Руководство и лидерство в управлении // Актуальные проблемы современной науки: IV Международная научно-практическая конференция (Алушта, 27–30 апреля 2015 г.). Вып. 4. Т. 2. Алушта: Ставропольский университет, 2015. С. 332–336.
6. Санникова Е.А. Лидерство. Психология лидерства. Лидерская эффективность в управлении // Карельский научный журнал. 2018. Т. 7, № 3. С. 24–26.
7. Декалин А.А. Лидерство. Типы и виды лидерства // NovaInfo.Ru. 2020. № 111. С. 86–88.
8. Комаров В.В. Организационное лидерство: подходы к определению и классификации стилей лидерства // Лидерство и менеджмент. 2022. Т.9, № 2. С. 439–460.

9. Давыдова Т.Ю., Арсеньев Ю.Н. Лидерство в управлении качеством // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. 2019. № 1. С. 20–35.
10. Фурсова П.В. Лидерство в управлении: понятие, роль и значение в современных организациях // Журнал У. Экономика. Управление. Финансы. 2021. № 3. С. 71–75.
11. Яманова А.Л. Лидерство в управлении: основные понятия, сущность и роль // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2014. № 7. С. 54–60.
12. Адизес И. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008. 259 с.
13. Ануфриенко Л.В. Стили лидерства // Известия Великолукской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 4. С. 48–52.
14. Мирзоян В.А. Управление и лидерство: сравнительный анализ теорий лидерства // Вопросы философии. 2013. № 6. С. 3–15.

Научное издание

ЭКОНОМИКА И МЕНЕДЖМЕНТ: НОВЫЕ ВЫЗОВЫ И ВОЗМОЖНОСТИ

Сборник научных трудов
I Международной научно-практической конференции

Редактор: Т.В. Гапоненко
Компьютерная обработка: Т.В. Гапоненко

В свет 28.06.2023

Донской государственный технический университет (ДГТУ)
344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1