НАУЧНОЕ ОБОЗРЕНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ



@onmumyc

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ: РОССИЙСКИЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

НАУЧНОЕ ОБОЗРЕНИЕ

ВЫПУСК № 1 (39) (февраль – апрель 2022)



УДК 33(082) ББК 65я5 А43

A43

Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. Научное обозрение. Выпуск № 1(39). – М.: ООО ИПЦ «Маска», 2022. - 113 с.

В опубликованных трудах отражены результаты научных исследований и теоретических обобщений в области экономики

Научное обозрение предназначено для экономистов, занимающихся проблемами развития экономики России и зарубежных стран — представителей вузовской и академической науки, молодых ученых, аспирантов, магистрантов, студентов, а также сотрудников научно-исследовательских учреждений и практикующих специалистов

Журнал включен в систему РИНЦ

Главный редактор: Смирнова Е.Н.

Научный редактор: Московцева Л.В., доктор экономических наук, кандидат социологических наук, профессор кафедры Государственного, муниципального управления и бизнес-технологий ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет», г. Липецк

Рецензенты:

Забайкин Ю.В., кандидат экономических наук, доцент кафедры производственного и финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», профессор «Российской Академии Естествознания» (Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов), г. Москва

Гурина М.А., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Государственная, муниципальная служба и менеджмент» Липецкого филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), г. Липецк Загеева Л.А., кандидат экономических наук, Начальник управления обра-

Загеева Л.А., кандидат экономических наук, начальник управления ооразования и науки Липецкой области, г. Липецк

Заернюк В.М., доктор экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики минерально-сырьевого комплекса ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», профессор «Российской Академии Естествознания» (Международная ассициация ученых, преподавателей и специалистов), г. Москва

Моисеева И.И., кандидат экономических наук, доцент кафедры финансов, налогообложения и бухгалтерского учета ФГБОУ ВО «Липецкий государственный технический университет», г. Липецк

Шурупова А.С., кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры «Государственная, муниципальная служба и менеджмент» Липецкого филиала ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (РАНХиГС), г. Липецк Якунин М.А., кандидат технических наук, декан факультета экономики, НОЧУ ВО «Московский финансово-промышленный университет «Синергия». г. Москва

Куликов В.В., доктор технических наук, профессор, проректор по учебной работе ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», г. Москва

Назарова З.М., доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой Производственного и финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», г. Москва

Рощина О.Е., профессор, доктор экономических наук, профессор кафедры производственного и финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», г. Москва

Шендеров В.И., кандидат технических наук, профессор, профессор кафедры производственного и финансового менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», г. Москва

Зевелева Е.А., профессор, кандидат исторических наук, зав. кафедрой гуманитарных наук ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)»; доктор исторических наук Сан-Марино, академик «Российской Академии Естествознания» (Международная ассоциация ученых, преподавателей и специалистов), г. Москва

Арсентьев Ю.А., кандидат технических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Российский государственный геологоразведочный университет им. Серго Орджоникидзе (МГРИ-РГГРУ)», г. Москва

Завьялов Д.В., кандидат экономических наук, заведующий кафедрой предпринимательства и логистики ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва

Казанцева С.Ю., доцент, кандидат экономических наук, доцент кафедры предпринимательства и логистики ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», г. Москва

Плеханов А.Ф., профессор, доктор технических наук, ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», г. Москва

Мишаков В.Ю., доктор технических наук, доцент, зав. кафедрой производственного менеджмента ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», г. Москва

Квач Н.М., кандидат технических наук, доцент, ФГБОУ ВО «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина (Технологии. Дизайн. Искусство)», г. Москва

Битус Е.И., доктор технических наук, профессор ФГБОУ ВО «Московский государственный университет технологий и управления имени К.Г. Разумовского (ПКУ)», г. Москва

Костин М.П., кандидат экономических наук, г. Москва

Пирязева Т.В., доцент, кандидат технических наук, действительный член общественной организации «Международная Академия информатизации» (МАИ), вице-президент регионального отделения МАИ, г. Москва

Булгаков П.Е., кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики и организации аграрного производства ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный аграрный университет», г. Санкт-Петербург

Воронов В.А., кандидат технических наук, директор Центра довузовских и специальных программ, ответственный секретарь Приёмной комиссии, доцент кафедры транспорта и хранения нефти и газа ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет», г. Санкт-Петербург

Блинов А.М., кандидат экономических наук, доцент, директор Центра дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский горный университет», г. Санкт-Петербург

Шоев А.Н., кандидат технических наук, доцент, зам. директора института по науке, инновациям и международной деятельности ГОУ «Институт технологий и инновационного менеджмента в городе Куляб», (ИТиИМ), Республика Таджикистан

Хорошильцев М.И., специалист 1 разряда, Межрайонная инспекция Федеральной налоговой службы России №2 по Ямало-Ненецкому автономному округу, г. Новый Уренгой

СОДЕРЖАНИЕ

| ЭКОНОМИКА | и управление народным хозяиством | L — |
|-----------------------------------|---|--------|
| Смирнова Т.В. | Трудовые конфликты в современной организации: подходы и тенденции | 7 |
| Смирнова Т.В. | Особенности и методы разрешения конфликтов в торговых организациях | 12 |
| Миненко А.В. | Оценка конкуренции на рынке элитного семеноводства Алтайского Края | 17 |
| Алиева Т.М. | Стимулирование персонала в системе госслужбы | 20 |
| Саркисян Л.Ю. | Процесс формирования кадрового потенциала предприятия | 27 |
| Шишкова Г.А. | Креативная экономика в России: перспективы развития | 33 |
| Шпортько Ю.В. | Основные направления повышения вовлеченности сотрудников | 38 |
| Севрюгин Ю.В., Григорян Д.А. | Об оценке эффективности деятельности территорий опережающего социально-экономического развития в субъектах приволжского федерального округа | 44 |
| Лобанова В.В., Такахо Б.Р. | Специфические методы адаптации персонала в организациях сферы услуг | 50 |
| Горбунова А.Ю., Федосова А.Д. | Геймификация как инструмент привлечения абитуриентов в вуз | 53 |
| Горбунова А.Ю., Живайкина В.В. | Интернет-площадки как инструмент для продвижения образовательной организации | 57 |
| Ивановская А.Л. | Оплата труда и уровень доходов населения в Вологодской области: анализ и оценка | 61 |
| Агейкин А.М. | Развитие направления перевозок сборных грузов на рынке инновационной логистики | 63 |

| Ялхороев М.И. | Дополнительное профессиональное образование в системе мер профессиональной переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих в Российской Федерации | 67 |
|---|--|-----|
| Чернышенко В.В. | Психологическое поведение сотрудников в условиях кризиса | 71 |
| ФИНАНО | СЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ | |
| Посная Е.А., Дицуленко О.И., Шевцов А.О., Заярная К.Г. | Основные подходы к понятию «банк» | 74 |
| Бирюков Д.В., Харитонова Е.С. | Трейдинг или инвестирование? | 76 |
| Eid A.H. | Hedging instruments and strategies in U.S. oil and gas sector | 78 |
| | МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА | |
| Бирюков Д.В. | Иностранные инвестиции в реальный сектор экономики | 83 |
| Бирюков Д.В., Буровкина Д.А. | Современное развитие платежных систем | 86 |
| Талыпин Н.В. | Современные состояния рынка видов грузоперевозок в мире | 89 |
| Абдрахимов А.Б., Суббота К.П., Шестаков М.М. | Углеродный налог как экономический инструмент изменения рынка | 95 |
| | ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ | |
| Бирюков Д.В. | Интегрированная система макроэкономического анализа | 104 |
| КРАТКИЕ РЕЦЕНЗИ | И НА ОПУБЛИКОВАННЫЕ В ВЫПУСКЕ СТАТЬИ | 107 |

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

УДК 331.522

ТРУДОВЫЕ КОНФЛИКТЫ В СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ПОДХОДЫ И ТЕНДЕНЦИИ LABOR CONFLICTS IN THE MODERN ORGANIZATION: APPROACHES AND TRENDS

Смирнова Т.В., д.соц.н., профессор ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» г. Москва

Smirnova T.V., Doctor of sociological sciences, professor «Russian State University for the Humanities» Moscow

В статье рассмотрены актуальные вопросы трудовых конфликтов в современной социально-экономической среде. Выделяется субъект-субъектный и субъект-объектный типы конфликтных взаимодействий. Экстраполируются теоретические подходы к анализу конфликтов на уровень организации. Подчеркивается рост влияния благоприятных внутриорганизационных отношений на эффективность работы предприятия. Анализируются взаимосвязи межгрупповых, межличностных и внутриличностных конфликтов в организации, а также возможности смягчения деструктивных проявлений внутриорганизационных конфликтов.

The article deals with topical issues of labor conflicts in the modern socioeconomic environment. The subject-subject and subject-object types of conflict interactions are singled out. Theoretical approaches to the analysis of conflicts are extrapolated to the organization level. The growth of the influence of favorable intra-organizational relations on the efficiency of the enterprise is emphasized. The interrelationships of intergroup, interpersonal and intrapersonal conflicts in the organization are analyzed, as well as the possibility of mitigating the destructive manifestations of intraorganizational conflicts.

Ключевые слова: трудовой конфликт, организация, социально-экономическая среда, организационное развитие, разрешение конфликта

Keywords: labor conflict, organization, socio-economic environment, organizational development, conflict resolution

В настоящее время одной из ключевых тенденций современного российского предпринимательства является повышение внимания на проблеме качества персонала и внутриорганизационных отношений. Такое явление

не было характерным для предыдущего этапа развития отечественной экономики, что связано с приоритетом материально-технической базы производства при плановой экономике, а также общемировыми тенденциями развития.

При рассмотрении межличностных, внутриорганизационных отношений закономерный интерес вызывает проблематика конфликтных взаимодействий. Конфликт можно определить как наиболее острый способ разрешения противоречий в интересах, целях, взглядах, возникающий в процессе социального взаимодействия, заключающийся в противодействии участников этого взаимодействия и обычно сопровождающийся негативными эмоциями, выходящий за рамки правил и норм. Классическое же определение конфликта, на наш взгляд, принадлежит Л. Козеру, который определяет его как «борьбу по поводу ценностей или притязаний на дефицитный статус, власть или ресурсы, в которых каждая из сторон стремится нейтрализовать, ущемить или подавить цели противника». Солидаризируясь с Г. Зиммелем, Л. Козер рассматривает социальный конфликт как естественную форму общественной жизни, которая, однако, может иметь как положительные, так и отрицательные результаты и последствия [1].

Конфликт, который происходит внутри организации, как и феномен социального конфликта в общем, является достаточно сложным социально-психологическим явлением. Значимой чертой конфликта, который происходит в рамках организации, является то, что наблюдаемое различие целей, потребностей и интересов сотрудников, приводящее к столкновениям, зачастую негативно сказывается как на производительности труда в частности, так и на эффективности работы предприятия в целом. На современном этапе изучения проблемы социального конфликта в организации исследователи придерживаются двух центральных концепций. В рамках одной из обозначенных концепций конфликт определяется как процесс взаимодействия людей, обусловленный различиями в интересах, целях, ценностях в трудовом коллективе. Отметим, что субъектами конфликтного взаимодействия может выступать как группа людей, так и отдельный человек (сотрудник).

Приверженцы данного подхода полагают, что конфликт не только является неотъемлемой частью социальной жизни людей, но также может рассматриваться как инструмент развития организации [2]. Этот подход наиболее распространен в общей теории конфликта, теории организационного развития, социальной психологии, а также в современной социологии конфликта. Ключевым положением является невозможность и нецелесообразность осуществления внешнего управления конфликтом. Базой для такой точки зрения служит восприятие конфликта как саморегулирующегося механизма. Такое понятие как «решение» заменяется термином «преодоление конфликта». Предполагается, что конфликтную ситуацию не следует ликвидировать, поскольку она является закономерной ступенью развития социального взаимодействия в организации.

В рамках другой парадигмы конфликт в организации рассматривается

как противодействие сторон, столкновение мнений, вследствие противоположности, несовместимости ценностей и интересов. В этом подходе фактически отождествлено понятие «конфликт» и «противоречие». Конфликт же в основном понимается как негативное явление. В рамках рассматриваемого подхода зачастую исследователи дают рекомендации по управлению конфликтом, управлению конфликтной ситуацией, а также по технологии работы в условиях конфликта. Основной целью управления конфликтами становится ликвидация конфликта при минимизации негативных последствий конфронтации [3].

Вместе с тем оба подхода сходятся в том, что рациональное управление конфликтами на предприятии — один из факторов формирования максимально комфортных условий труда для сотрудников, что, в свою очередь, является неотъемлемым элементом эффективной работы организации.

Одной из главных тенденций в изучении социальных конфликтов на предприятии является то, что многие теоретики и практики, работающие в сферах социальной психологии, социологии, экономической социологии и экономики склоняются к первому подходу, сохраняя, однако, ориентации на элементы, относящиеся ко второму подходу. К таким элементам, к примеру, относится психологическое смягчение деструктивных проявлений конфликта, участие модераторов и другое. Главным же различием рассмотренных выше подходов является то, что если первый подход строится основе субъект—объектных отношений, то второй акцентирует внимание на субъект—субъектных взаимодействиях людей [4].

Следует подчеркнуть, что объект конфликта в организации, не зависимо от того, явный он или латентный, обычно имеет релятивистский характер. Одной из ключевых характеристик объекта конфликта является то, что он всегда имеется в ограниченном (дефицитном) количестве или качестве и не способен одновременно удовлетворить обе стороны, участвующие в конфликте. Участники конфликта в организации – непосредственные стороны, участвующие в противоборстве, которым принадлежит решающая и наиболее активная роль в возникновении и развитии конфликтной ситуации. Для успешного анализа и разбора внутриорганизационной конфликтной ситуации целесообразно разделять участников конфликта на две категории: основные и не основные. К группе основных участников относятся субъекты конфликта – сторона, противоречие интересов которых и стало почвой для формирования конфликта. «Не основными» участниками конфликта являются сотрудники, которые вовлекаются в конфликт по мере его развития и которых называют также косвенными участниками. Важно отметить, что как на основных, так и на неосновных участников конфликта оказывают влияние множество факторов. Так, к факторам, определяющим поведение человека в условиях конфликта в организации, можно отнести мотивы, ценностные ориентации, цели. Рассмотрим эти факторы несколько более подробно. Мотивом, как известно, является побуждение к деятельности, которое связано с удовлетворением потребностей личности. В рамках

исследования конфликтов мотив понимается как осознаваемая человеком причина, которая лежит в основе выбранной поведенческой направленности в условиях конфронтации.

Ценностные ориентации личности, выражающиеся в моральных, идеологических, политических и иных принципах, формируются в процессе первичной и вторичной социализации. Непосредственно на основе своих морально-этических ориентиров субъект конфликта оценивает ситуацию, ее важность, перспективы, а также выстраивает собственную линию поведения. Цель — это осознанный образ результата деятельности, к достижению которого стремится человек. В рамках исследования конфликта в организации цель может пониматься как искомый результат, полученный в результате столкновения и конкуренции. Образ предвосхищаемого позитивного результата конфликта имеет побудительную силу и, таким образом, становится целью, начинает направлять действия субъектов противоборства. Однако такое явление возможно только при условии наличия тесной связи цели и мотивации субъекта конфликта.

В рамках обсуждаемого вопроса следует отметить в качестве фактора воздействия личностные черты участников внутриорганизационного конфликта, зафиксировав внимание на влиянии характера личности на развитие конфликтной ситуации. Особое значение могут приобретать в условиях конфликта акцентуации характера (чрезмерная выраженность отдельных черт характера индивида), выделенные Леонгардом. В связи с этим психологическая грамотность руководства предприятия и работников кадровых служб выходят на первый план при организации и координировании работы компании [5].

Было бы большой ошибкой недооценивать влияние личностных факторов. Их влияние сопровождает, корректирует и направляет развитие конфликта внутри организации от начала (возникновения конфликтной ситуации) до конца (фазы разрешения конфликта). Так, внутриличностный конфликт индивида, даже не всегда связанный напрямую с его работой в организации, может оказывать существенное, хоть и опосредованное влияние на работу организации. Объектом и одновременно субъектом конфликта этого типа является сотрудник предприятия.

Причиной появления этого конфликта может быть целый ряд факторов, например, противоречие в целях и мотивах, когнитивный диссонанс. Внутриличностный конфликт можно описать и как проблему, в основе которой лежит явное несоответствие ожиданий и желаний индивида с тем, что у него есть в настоящий момент. Такой конфликт сопровождается глубокими переживаниями, а нахождение в постоянной стрессовой ситуации приводит к напряжению обстановки в трудовом коллективе, что в итоге негативно сказывается эффективности работы организации.

Поэтому под таким углом рассмотрения внутриличностный конфликт является по сути социально-психологическим. Отметим, что внутриличностный конфликт сотрудника не носит для предприятия исключительно

негативную окраску. При грамотно построенной системе управления конфликтами возможны и благоприятные последствия такого конфликта.

Однако говоря о природе конфликтов в современной организации, обычно и совершенно справедливо имеются в виду конфликты межличностные, возникающие в процессе социально-психологического взаимодействия нескольких индивидов. Это наиболее распространенный тип конфликтных ситуаций в организации. В отличие от внутриличностного конфликта, причины межличностного могут носить объективный характер, например дефицит информации и ресурсов, несовместимость ролей. Наиболее часто на предприятии почвой конфликта между руководителем и подчиненным становится размер оплаты труда. Однако столкновения могут быть и в других сферах социальной жизни личности – общественной, экономической, бытовой. По сути, такие конфликты могут иметь как субъективные (противоречия в ценностях, мотивах, целях), так и объективные причины, существующие автономно. Именно этот тип конфликта имеет наиболее значительные последствия для работы предприятий, оказывая наибольшее влияние на показатели производительности труда. Как правило, в современной организации фиксируются следующие типы межличностных конфликтов: конфликт между наемным работником и работодателем; конфликт между начальниками структурных подразделений организации за усиление роли своего отдела, за ресурсы организации, за определение производственной, маркетинговой политики организации; конфликт, в основе которого лежат симпатии и антипатии между администратором и работником; конфликты из-за получения работы с наилучшими условиями; конфликт из-за влияния в организации, фактически из-за власти.

Ключевой особенностью межгрупповых конфликтов, по частоте встречаемости значительно уступающих межличностным, но от этого не становящимися менее значительными для работы организации, является то, что здесь имеет место столкновение интересов не отдельных личностей, а целых социальных групп. Причины возникновения межгрупповых конфликтов могут быть самыми разными, однако в отличие от межличностных конфликтов наблюдается значительное снижение внимания на психологические особенности участников, на первый план выходят материальные причины. На особенности возникновения причины и факторы межгруппового конфликта большое влияние оказывает размер групп-участников. Так, например, почвой для развития конфликтной ситуации с участием малых и средних групп зачастую становится социальная идентификация группы. В настоящее время в основном фиксируются три основных типа межгрупповых конфликтов в организации: конфликт между профсоюзом и администрацией; конфликт между линейным и штабным персоналом; конфликт между разными подразделениями, например, между юридической службой и бухгалтерией, службой производства и службой маркетинга, между отделом персонала и производством.

Отметим, что все типы конфликтов находятся между собой в тесном

взаимодействии и влияют друг на друга. Так, например, внутриличностный конфликт способен оказать значительное влияние на межличностные отношения. В настоящее время в условиях возрастания роли персонала организации все большее значение приобретает аспект межличностных отношений сотрудников компании. Внимательное отношение к конфликтам и конфликтным ситуациям, их анализ на основе научных данных несет в себе значительный потенциал для повышения эффективности работы организании.

Источники:

1. Козер Л.А. Функции социального конфликта // Американская социологическая мысль. – М., 1996. – №4 (Kozer L.A. Functions of social conflict // American sociological thought. – Moscow, 1996. – No.4)

Лысов О.Е. Конфликтные ситуации в трудовых коллективах и методы их разрешения. – СПб.: ИПК СП, 2021. (Lysov О.Е. Conflict situations in labor collectives and methods of their resolution. – St. Petersburg: IPK SP, 2021)
 Бородкин Ф.М., Коряк И.М. Внимание: конфликт! – Новосибирск: Наука, 2005. (Borodkin F.M., Koryak I.M. Attention: conflict! – Novosibirsk: Science, 2005)
 Гришина Н.В. Я и другие: Общение в трудовом коллективе. – М.: Изд-во «Приор», «Экспертное бюро», 2007. (Grishina N.V. Me and others: Communication in the workforce. – Moscow: Prior Publishing House, Expert Bureau. – 2007)
 Личко А. Е. Помуолатии и акцентуации характера у подростков. Под ред. Ю Б.

5. Личко А.Е. Психопатии и акцентуации характера у подростков / Под ред. Ю.Б. Гиппенрейтер, В.Я. Романова. — Санкт-Петербург: Речь, 2019. (Lichko A.E. Psychopathies and character accentuations in adolescents / Ed. Yu.B. Gippenreiter, V.Ya. Romanova. – St. Petersburg: Speech, 2019)

УДК 331.522

ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ РАЗРЕШЕНИЯ КОНФЛИКТОВ В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ FEATURES AND METHODS OF CONFLICT RESOLUTION IN TRADING ORGANIZATIONS

Смирнова Т.В., д.соц.н., профессор ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» г. Москва

Smirnova T.V., Doctor of sociological sciences, professor, «Russian State University for the Humanities» Moscow

В статье рассматриваются виды и особенности конфликтных ситуаций в торговых организациях, условия и методы их разрешения. Подчеркивается, что в условиях современной российской социально-экономической среды перед предпринимателем возникают новые задачи по повышению конкурентоспособности и адаптации организации в условиях рынка, что выводит на необходимость пристального внимания к межличностным отношениям в торговых организациях.

The article discusses the types and features of conflict situations in trade organizations, the conditions and methods for their resolution. It is emphasized that in the conditions of the modern Russian socio-economic environment, the entrepreneur faces new tasks to increase the competitiveness and adaptation of the organization in the market, which leads to the need for close attention to interpersonal relations in trade organizations.

Ключевые слова: торговая организация, разрешение конфликта, функции конфликта, персонал, методы

Keywords: trade organization, conflict resolution, conflict functions, personnel, methods

В условиях развивающегося рынка сфера торговли становится все более значимой, приобретая статус одного из важнейших институтов экономики. Сегодня в сфере торговли задействовано более 20% занятых [1]. В настоящее время именно фактор эффективной реализации произведенной продукции, во многом определяет рентабельность не только компании-продавца, но и компании-производителя. При этом для сферы торгового предпринимательства характерна высокая зависимость от субъективных факторов, среди которых важным аспектом является качество межличностных отношений сотрудников. В данном контексте важным представляется изучение и анализ конфликтов, а также управление ими.

На современном этапе развития предпринимательства внутриорганизационный конфликт, в том числе, в сфере торговли чаще рассматривается как отрицательное явление, деструктивно влияющее на работу предприятия в целом и каждого сотрудника в частности. Однако с развитием тенденции акцентирования внимания на человеке, его развитии и потребностях, то есть социального подхода, такая оценка выглядит неполной [2]. Так как при условии рационального управления конфликтами возможно не только нивелирование отрицательных последствий, но и обеспечение улучшения психологического климата в организации, посредством использования положительных функций конфликта. В этом контексте представляет интерес рассмотрение тех функций, которые выполняет конфликт в условиях торгового предприятия. Функция конфликта — та роль, которую выполняет конфликт по отношению к основным и не основным участникам, а также к среде конфликта, в нашем случае в качестве среды выступает сфера торговли или торговая организация.

Конфликты и конфликтные ситуации, возникающие в торговых организациях, имеют ряд особенностей. Можно выделить несколько их направлений: Внутренние и внешние. К внутренним можно отнести конфликты вертикальные (руководитель — подчиненный) и горизонтальные (между сотрудниками одного статуса). К внешним следует отнести конфликты «продавец — покупатель». Традиционно, внимание к теме, когда речь заходит о торговых организациях, сосредоточено на внешних конфликтах и стремлении не допустить их. Это справедливо, так как от отношения «продавец —

покупатель» почти напрямую зависит прибыть организации. Однако было бы ошибкой не замечать внутренних направлений и основ для возникновения конфликтов, так как они опосредованно, через разрушение морально-психологического климата коллектива способны нанести не меньший ущерб торговому предприятию.

В рамках осуществления управления конфликтами в торговой организации особый интерес представляют именно конструктивные решения и последствия конфликтной ситуации. Все конструктивные функции конфликта, с определенной степенью условности, можно разделить на общие функции конфликта и функции конфликта на личностном уровне [3].

К общим функциям можно отнести те функции, которые имеют место на разных уровнях системы. Отметим, что системой может быть как социальная группа или общество, так и трудовые коллективы торговых организаций. Важнейшей функцией конфликта в трудовом коллективе является обнаружение и фиксация существующих противоречий и проблем среди сотрудников предприятия. В то же время кроме «постановки диагноза» конфликт в организации свидетельствует о том, что имеющиеся противоречия достигли своего пика, и следует принять меры по их устранению. Следовательно, можно выделить в качестве одной из основных информационную функцию конфликта, которая привлекает внимание руководства организации к проблемам персонала. Вместе с тем конфликт может рассматриваться и как форма разрешения существующих противоречий. Например, разрешение конфликтной ситуации способствует устранению противоречий, улучшает условия и психологический климат на предприятии. Также следует обратить внимание и на тот факт, что разрешение конфликта способствует устранению стрессовой ситуации и разрядке обстановки, что в сфере торговли приобретает особенную актуальность. В некоторых случаях и нередко разрешение конфликта обеспечивает стабильность дальнейших взаимодействий сотрудников, ликвидируя основные факторы, провоцирующие неудовлетворенность. В то же время разрешение конфликта на ранних этапах позволяет предотвратить эскалацию более крупных противостояний, которые в будущем нанесут больший ущерб. Конфликтная ситуация консолидирует людей, дает им дополнительный импульс для мобилизации своих ресурсов в целях преодоления конфликта. В условиях конфликта может происходить активизация творческого потенциала персонала, разрабатываются новые пути, подходы и стратегии, формируются инновационные технологии по преодолению кризиса [4].

Конфликт можно рассматривать и как средство для возникновения новых норм и правил в сфере межличностных взаимодействий в коллективе, конфликт может стать причиной формирования новых ценностных ориентаций предприятия в целом. Конфликт представляется и одним из значимых факторов социализации личности. Это связано с тем, что в условиях конфликта человек получает значительный жизненный опыт взаимодействия с другими людьми в экстремальный ситуациях и в случаях конфронтации.

В то же время конфликт играет важную роль в процессе групповой идентификации личности: в условиях конфликта, человек раскрывает свои характерологические черты, что во многом определяет его дальнейшее общение с группой.

Однако указанные положительные стороны конфликтных взаимодействий не исключают возможности деструктивных решений, среди которых снижение производительности, повышение неудовлетворенности трудом, ухудшение морального состояния, рост текучести кадров, ухудшение социального взаимодействия, нарушение взаимоотношений с покупателями и клиентами, снижение числа постоянных покупателей [5].

Таким образом, конфликты в торговой организации не могут быть рассмотрены как исключительно отрицательное явление, так как в результате конфликта происходит распознавание существующих проблем организации, снижение, в конечном счете, напряженности внутри коллектива. Вместе с тем, в процессе управления конфликтами осуществляется не только подавление негативных последствий конфронтации, но и использование его положительного потенциала. Поэтому процесс управления конфликтами применительно к торговым организациям с учетом их специфики может быть представлен довольно большим разнообразием методов.

На современном этапе можно выделить несколько основных способов управления конфликтной ситуацией, которые могут иметь эффективное применение в торговых организациях. Они могут быть разделены на две категории: структурные методы и межличностные стили разрешения конфликта. Структурные методы решения конфликта связаны с эффективной интеграцией структуры управления организацией. К структурным методам разрешения конфликта относят: формирование координационных и интеграционных механизмов; разъяснение требований к работе; организация системы вознаграждений; постановка общеорганизационных комплексных целей; организация системы вознаграждений [2].

Так, формирование координационных и интеграционных механизмов как способ управления конфликтами основывается на формальной структуре предприятия, на «вертикали власти». Строгая формализация отношений и структурированность организации значительно снижает риск возникновения конфликтов, потому что каждый сотрудник четко осознает свое место в организации, знает, кому он подчиняется. Наиболее предпочтительными становятся методы, направленные на повышение эффективности взаимодействия элементов системы. Ясное, четкое разъяснение требований к работе, позволяющее избегать разночтений, является одним из лучших методов по предотвращению дисфункционального социального конфликта на предприятии. Суть метода состоит в максимально подробном описании поставленной задачи и требуемого результата. Подчеркнем, что здесь следует обратить особое внимание на источники информации, уровень имеющихся и предполагаемых результатов. В то же время должна быть четко определена политика, процедуры и правила, система полномочий и ответственность.

Организация системы вознаграждений имеет большой ресурс для управления конфликтами в торговой организации. Однако следует обратить внимание на тот факт, что при неверном планировании система вознаграждений может не только не способствовать разрешению конфликта, но стать его основой. Организованная система материальных и нематериальных вознаграждений должна быть ориентирована, прежде всего, на группы работников, способствовавших реализации целей и задач предприятия. Таким образом, вознаграждение должно соответствовать величине трудового вклада. Хороший результат дает внедрение системы КРІ. Важно, чтобы такая система вознаграждений не распространялась на структурные подразделения организации, деятельность которых напрямую зависит от работы других людей.

Что касается постановки общеорганизационных комплексных целей как фундаментального метода управления конфликтными ситуациями торговой организации, то отметим, что максимально эффективная реализация организационных целей требует совместных скоординированных усилий многих сотрудников. Именно поэтому постановка целей в масштабах всего торгового предприятия может спровоцировать большую консолидацию персонала, и таким образом предотвратить возникновение конфликтов. Обеспечение рационального управления конфликтами на торговом предприятии возможно только при правильном сочетании структурных методов управления и стиля разрешения конфликтов. Однако некоторые действия по управлению конфликтами, являющиеся эффективными для одного типа конфликта, могут оказаться совершенно неподходящими для другой формы конфликта. Поддержание и укрепление сотрудничества, отношений взаимовыручки является центральной проблемой всей тактики предупреждения и разрешения конфликта.

Итак, на современном этапе развития российского торгового предпринимательства имеет место тенденция к увеличению роли персонала и, соответственно, внутриорганизационных отношений. Одним из следствий развития указанной тенденции стало возрастание роли управления конфликтными ситуациями внутри организации. Данное явление вызвано тем, что в условиях эффективного управления конфликт может иметь не только отрицательные последствия, такие как снижение производительности, неудовлетворенность, высокая текучесть кадров, ухудшение социального взаимодействия, но и положительные результаты, например, более углубленная работа над поиском решений, разнообразие мнений и улучшение сотрудничества в будущем.

Таким образом, если ранее под понятиями «управление конфликтом», «управление конфликтной ситуацией» в основном понималось манипулирование для достижения общей или частной выгоды. То в последнее время исследователи склоняются к другому взгляду: конфликт — это «система отношений», «процесс развития взаимодействия». Причем развитие взаимодействия происходит именно из-за различий по интересам, ценностям или видам деятельности. Иными словами, конфликт — это процесс развития вза-

имодействия субъектов по поводу различий. При использовании такого подхода к проблеме конфликтов в организации особое место занимает вопрос профилактики конфликтных ситуаций, которая заключается в обеспечении условий для бескризисного и быстрого перехода от одной фазы развития конфликта к другой.

В то же время трансформируется и понимание «управления конфликтом». Оно приобретает значение самостоятельного вида деятельности, основной задачей которого является обеспечение развития конфликтного взаимодействия при условии избегания возможных негативных последствий. Таким образом, представляется верным рассматривать конфликт в торговой организации как естественное условие существования людей и их взаимодействия друг с другом, делая акцент не только на направлении «продавец – покупатель», но и на поддержании конструктивной атмосферы во внутриорганизационных отношениях.

Источники:

- 1. Ворожейкин И.Е. История труда и предпринимательства. М.: Финстатинформ, 2018. (Vorozheikin I.E. History of labor and entrepreneurship. Moscow: Finstatinform, 2018)
- 2. Кулиев Т.А., Мамедов В.Б. Руководитель и коллектив: взаимодействие. М.: Знание, 2008. (Kuliev T.A., Mamedov V.B. Manager and team: interaction. Moscow: Knowledge, 2008)
- Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. СПб: Изд-во СПбГУ, 2020 (Sventsitsky A.L. Social psychology of management. – St. Petersburg: Publishing House of St. Petersburg State University, 2020)
- 4. Скотт Д.Г. Конфликты пути их преодоления. Киев: Внешторгиздат, 2007 (Scott D.G. Conflicts are ways to overcome them. Kyiv: Vneshtorgizdat, 2007)
- Большаков А.Г., Несмелова М.Ю. Конфликтология организаций. М.: МЗ Пресс, 2019. (Bolshakov A.G., Nesmelova M.Yu. Conflictology of organizations. – Moscow: MZ Press, 2019)

УДК 332.024.3

ОЦЕНКА КОНКУРЕНЦИИ НА РЫНКЕ ЭЛИТНОГО CEMEHOBOДСТВА АЛТАЙСКОГО КРАЯ COMPETITION ASSESSMENT IN THE MARKET OF ELITE SEED PRODUCTION OF THE ALTAI TERRITORY

Миненко А.В., к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Алтайский государственный аграрный университет» Алтайский край, г. Барнаул Minenko A.V., Candidate of Economics, Associate Professor FSBEI HE «Altai State Agrarian University» Altai Territoty, Barnaul

В статье рассмотрена ситуация на рынке элитного семеноводства в Алтайском крае, указана самодостаточность региона в семенном материале, приведено общее количество элитно-семеноводческих хозяйств и их структура по типу собственности, указаны их посевные площади и объем

высева. Особо отмечены предприятия-лидеры отрасли. Описаны трудности, возникающие у предприятий при ведении хозяйственной деятельности. Приведены данные по объему государственной поддержки элитного семеноводства.

The article considers the situation on the market of elite seed production in the Altai Territory, indicates the self-sufficiency of the region in seed material, shows the total number of elite seed farms and their structure by type of ownership, indicates their sown areas and sowing volume. Industry leaders were especially noted. Difficulties encountered by enterprises in the course of economic activity are described. Data on the volume of state support for elite seed production are given.

Ключевые слова: агропромышленный комплекс, элитное семеноводство, лидеры отрасли, формы собственности, государственная поддержка, конкурентоспособность

Keywords: agro-industrial complex, elite seed production, industry leaders, forms of ownership, state support, competitiveness

Семеноводческие хозяйства Алтайского края располагают современной материально-технической базой, которая обновляется и модернизируется, приобретаются новейшие семяочистительные комплексы, сушильные аппараты. Алтайский край обеспечивает себя семенами основных сельскохозяйственных культур в полном объеме. В крае ежегодно производят более 40 тыс. тонн семян высших репродукций, в большем числе алтайской селекции, что в полном объеме позволяет удовлетворить спрос организаций края для проведения сортосмены.

По итогам 2020 г. в крае функционирует 31 сертифицированное элитно-семеноводческое хозяйство, из них 28 хозяйств относится к частной форме собственности, 2 организации – к федеральной форме собственности, 1 – к краевой. Доля присутствия организаций частной формы собственности на рынке семеноводства составила 96,6%, что значительно превышает значение ключевого показателя развития конкуренции на указанном рынке.

В 2020 г. хозяйствами края высеяно более 37,5 тыс. тонн элитных семян зерновых культур (в 2019 г. — более 39,0 тыс. тонн), на площади более 240,1 тыс. га (в 2019 г. — 238,0 тыс. га). Доля площади, засеваемой элитными семенами, составила 5,37% (в 2019 г. — 4,6%) [1].

На рынке предложения элитных семян пшеницы под урожай 2020 г. лидерами были алтайские предприятия: ФГБУ ФАНЦА г. Барнаул, ООО «КХ Апасова Н.И.» Усть-Пристанского района, ООО «Алтайская продовольственная компания» Волчихинского района, ООО «ФХ Устинов В.И.» Косихинского района, на долю которых приходился больший объем предложений (55%) [2].

Селекционерами ФГБНУ «Федеральный Алтайский научный центр агробиотехнологий» (в прошлом Алтайский НИИ сельского хозяйства) в последние годы выведены и внедрены в производство новые высокопродуктивные, адаптированные к условиям Западной Сибири, сорта зерновых,

технических и кормовых культур, которые широко используются в крае и за его пределами. В 2020 г. ФГБНУ «ФАНЦА» на государственное сортоиспытание передано 7 сортов [1].

Кроме того, два гибрида подсолнечника селекции ООО «Сибагроцентр», которые проходили конкурсное сортоиспытание на государственных участках Алтайского края в 2019-2020 гг., с 2021 г. включены по Западно-Сибирскому региону в государственный реестр селекционных достижений, допущенных к использованию на территории Российской Федерации [3].

Министерством экономического развития Алтайского края, совместно с сотрудниками ФГБОУ ВО Алтайский ГАУ, проведена группировка рынков по уровню конкуренции. Исходя из результатов опроса, сегмент отнесен к группе рынков с умеренной конкуренцией, так его оценили 50,2% участников опроса. Оценки других респондентов разнонаправлены — 28,3% полагают, что конкуренция слабая и 21,5%, что сильная. Значительная часть (66,7%) респондентов удовлетворены состоянием конкуренции между поставщиками основного закупаемого товара. Среди трудностей административного характера, помимо высоких налогов (31,6%) и нестабильности законодательства (15,8%), каждый пятый респондент (21,1%) отметил сложность получения доступа к земельным участкам. Охарактеризовали деятельность власти положительно 77,8% участников опроса [2].

Развитие элитного семеноводства остаётся одним из ключевых направлений государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей в рамках реализации государственной программы «Развития сельского хозяйства Алтайского края». В 2020 г. на поддержку элитного семеноводства было перечислено 91,4 млн. руб., в том числе из федерального бюджета — 90,4 млн. руб. [4].

Таким образом, ситуация на рынке элитного семеноводства показывает положительную направленность развития, семеноводческие предприятия способны в полном объеме обеспечить растениеводческие хозяйства Алтайского края высококачественным посевным материалом в полном объёме. Так же необходимо отметить плодотворную работу селекционеров региона, направленную на выведение и внедрение в производство новых высокопродуктивных сортов культур, что в конечном итоге ведет к повышению конкурентоспособности отрасли на рынке.

Источники:

- 1. Министерство сельского хозяйства Алтайского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.altairegion22.ru/gov/administration/stuct/agriculture, свободный (дата обращения 04.03.2022) (Ministry of Agriculture of the Altai Territory. [Electronic resource]. URL: https://www.altairegion22.ru/gov/administration/stuct/agriculture, free)
- Министерство экономического развития Алтайского края. [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.econom22.ru/about//konkuren/doklad-osostoyanii-konkurentsii-v-2020, свободный (дата обращения 04.03.2022) (Ministry of Economic Development of the Altai Territory. [Electronic resource]. URL: https://www.econom22.ru/about//konkuren/doklad-o-sostoyanii-konkurentsii-v-2020, free)
- 3. Стадник А.Т. Развитие конкуренции на товарных рынках, связанных с АПК, в ре-

гионах СФО / А.Т. Стадник, С.А. Шелковников, Э.М. Лубкова // Экономика сельского хозяйства России. -2020. — № 6. — С. 86-90. DOI 10.32651/206-86 (Stadnik A.T., Shelkovnikov S.A., Lubkova E.M. The development of competition in commodity markets related to the agro-industrial complex in the regions of the Siberian Federal District // Economics of agriculture in Russia. -2020. — No.6. — P.86-90. DOI 10.32651/206-86)

4. Качалкова Е.Г. Правовое содействие развитию конкуренции на товарных рынках / Е.Г. Качалкова // Интеллектуальные ресурсы – региональному развитию. – 2021. – №1. – C.592-596 (Kachalkova E.G. Legal assistance to the development of competition in commodity markets / E.G. Kachalkova // Intellectual resources for regional development. – 2021. – No.1. – P.592-596)

УДК 331.44

CTИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА В CИСТЕМЕ ГОССЛУЖБЫ STIMULATION OF PERSONNEL IN THE PUBLIC SERVICE SYSTEM

Алиева Т.М., к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» г. Москва

Alieva T.M., Candidate of Economics, Associate Professor
«Russian State University for the Humanities»
Moscow

Современные системы стимулирования встроены в структуру организации, правила, систему управления человеческими ресурсами, возможности, внутренние выгоды, вознаграждения, санкции и т.д. Основываясь как на восприятии, так и на исследованиях, системы организационных стимулов оказывают значительное влияние на работу отдельных лиц и, следовательно, на организацию в целом. Системы стимулирования сотрудников имеют решающее значение для развития потенциала, поскольку они позволяют отдельным лицам и организациям выполнять свои функции эффективно, действенно и устойчиво.

Incentive systems are found in organizational structure, rules, human resource management, opportunities, internal benefits, rewards, sanctions, etc. Based on both perception and research, organizational incentive systems have a significant impact on the performance of individuals and therefore the organization as a whole. Employee incentive systems are critical to capacity development as they enable individuals and organizations to carry out their functions effectively, efficiently and sustainably.

Ключевые слова: стимулы, стимулирование персонала, система государственной службы, удовлетворённость, кадровый потенциал

Keywords: incentives, staff incentives, public service system, satisfaction, human resources

Введение. Эффективное управление персоналом организации не представляется возможным без продуманных систем стимулирования и мотивации сотрудников. В отечественной практике бытует мнение, что основной стимул продуктивной работы — это заработная плата. Однако, опираясь на методику работы в этой области зарубежных компаний, мы увидим, что они используют альтернативные подходы, некоторые из них могут быть применены и в отношении Российской Федерации.

Если сотрудники считают, что поощрение было несправедливым, это также может отрицательно сказаться на энтузиазме сотрудников и снизить их производительность. Чувство несправедливости может сильно повлиять на эмоции сотрудника, и организации становится очень трудно заставить своих сотрудников понять, почему возникла эта несправедливость.

Согласно многочисленным исследованиям, проведенным в лабораториях, на рабочих местах, в учебных классах, вознаграждения обычно подрывают сами процессы, которые они призваны улучшить. Полученные данные свидетельствуют о том, что провал любой конкретной программы мотивации вызван не столько сбоями в этой программе, сколько неадекватностью психологических допущений, лежащих в основе всех таких планов.

Организации должны использовать механизмы, облегчающие выполнение заданий и работу, для которой сотрудники наиболее подходят. Нестабильные тенденции в бизнесе сделали рабочую силу наиболее важным активом, и удовлетворенные сотрудники пользуются спросом. Если работники чувствуют, что с ними обращаются справедливо и уважительно, такое отношение будет развиваться дальше и положительно повлияет на их поведение. Организации часто предлагают сотрудникам неформальное понимание продвижения по службе, повышения заработной платы, гарантии занятости и так далее. Все это потенциально может оказать значительное влияние на производительность фирмы, поскольку требует от сотрудников уверенности в том, что их продуктивные усилия будут справедливо вознаграждены в будущем.

Организационная приверженность может быть достигнута за счет доверия и мотивации организации. Когда сотрудники доверяют организации, в которой они работают, они считают, что действия организации принесут им пользу, и в целом верят словам и действиям других людей. Организации предоставляют сотрудникам стимулы и возможности для достижения максимального уровня удовлетворенности, чтобы они выполняли свои задачи, обязанности и ответственность с максимально возможными намерениями и интересами. Разница между стимулом и вознаграждением заключается в том, что стимул направлен на мотивацию дальнейшей работы и поощрение определенного поведения, тогда как вознаграждение признает совершенное поведение и может усилить его. В интересах фирмы иметь систему стимулов, которая применяется к менеджерам, другим сотрудникам и всей компании.

Эффективное использование стимулов для сотрудников может быть сложной задачей и должно быть адаптировано к потребностям компании,

культуре, сотрудникам и целям, которые необходимо достичь. Есть много минусов в отношении стимулов. Вместо того, чтобы останавливаться на минусах, рассмотрим основные способы преодоления проблем со стимулами [3].

- 1. Когда стимулы заставляют людей терять интерес к вещам. Необходимо пересмотреть свою программу мотивации, чтобы убедиться, что она разработана правильно и с нужным намерением. Сообщайте о том, что важно, и подкрепляйте правильное поведение.
- 2. Когда считается, что стимулы приводят к неэтичному поведению. Сосредоточение должно быть больше на действиях и поведении, которые приводят к желаемому результату, а не на самом результате. Лидеры подчеркивают ответственность за моральные поступки и подают пример.
- 3. Когда говорят, что стимулы подавляют внутреннюю мотивацию. Используя внутреннюю мотивацию людей, необходимо поддерживать их занятость и выполнение задачи на долгое время.
- 4. Когда стимулы обвиняются в снижении уровня производительности. Сосредоточение на текущей задаче, выделив цель задачи и то, какую пользу она принесет конечному пользователю.
- 5. Когда стимулы, как сообщается, влияют на уровень творчества. Если работа человека требует разнообразных творческих решений, почему бы не стимулировать людей к максимальному количеству генерируемых идей, а не только к одной важной идее.
- 6. Когда стимулы якобы создают краткосрочное мышление. Распределение поощрений на поэтапной основе, используя переменную структуру выплат. Использование долгосрочного, окончательного стимула, поскольку проект будет успешным с течением времени.
- 7. Когда считается, что стимулы вызывают привыкание. Во-первых, необходимо платить людям достаточно хорошо и поощрять их в качестве бонуса, разделяемого всей командой, а не индивидуально. Выделять свое видение и ценности как высшую смысловую точку.
- 8. Когда стимулы не действуют в течение долгого времени. Чтобы преодолеть настрой на быстрые решения, который приводит только к временному соблюдению требований, в контракте договоритесь о более длительных временных рамках, как сотрудник будет поддерживать результаты своей работы.
- 9. Когда стимулы негативно влияют на отношения сотрудников. Необходимо планировать больше сотрудничества, вовлечения и командной работы для достижения желаемых результатов, а не отдельных людей, борющихся за превосходство.

Стратегия полного вознаграждения — это сфокусированный план игры, который распределяет ресурсы и адаптирует действия для достижения целевого уровня производительности в рамках установленного графика. Он должен быть уникальным для организации, которая его разрабатывает, и, когда все будет сделано эффективно, поможет обеспечить устойчивое кон-

курентное преимущество. Чтобы быть эффективной, стратегия должна быть целостной, интегрированной, согласованной, измеримой и реализованной. Элементами стратегии общего вознаграждения являются компенсация, льготы, баланс между работой и личной жизнью, производительность и признание, а также возможности для развития и карьерного роста.

Эти элементы представляют собой «набор инструментов», из которого организация решает предложить и согласовать ценностное предложение, которое создает ценность как для организации, так и для сотрудников. Организационное обучение — важный фактор в достижении устойчивого конкурентного преимущества и мотивации сотрудников.

Зарубежные методики стимулирования и мотивации сочетают материальные, нематериальные и финансовые стимулы. Ко всему прочему, опыт доказал, что отношение сотрудника к своим должностным обязанностям коррелируется с отношением со стороны руководства.

Схема стимулирования (оплата или программа) — это любая компенсация, разработанная для признания определенных достижений со стороны сотрудника. Ожидается, что перспектива поощрительной выплаты «спровоцирует» желаемое продуктивное поведение сотрудника. Поощрения могут быть индивидуальными или групповыми (в масштабах всей организации).

В схемах поощрения компенсация связана с производительностью. Основная цель системы стимулирования — стимулировать повышение производительности отдельных лиц и рабочих групп. Руководство обычно предполагает, что деньги или наличные деньги сами по себе не могут мотивировать сотрудников. При разработке схем стимулирования следует устанавливать стандарты выпуска. Стандарт — это мера работы, которую средний хорошо обученный сотрудник, работающий в нормальном темпе, должен быть в состоянии выполнить за определенный период времени. Помимо мотивации сотрудников к повышению уровня производительности, схемы стимулирования могут снизить текучесть кадров между хорошими исполнителями. Схемы поощрения также экономически эффективны из-за экономии, которая часто является результатом повышения производительности.

Государственная служба представляет собой особый социально-правовой институт, без которого немыслимо само существование государства и его грамотное функционирование. С одной стороны, под понятием государственная служба подразумевается совокупность публичных органов власти, с другой же стороны — это деятельность лиц, поступивших на государственную службу и занимающих определенные должности в органах государственной власти, направленная на развитие экономики, социальной, культурной сфер деятельности, а также защиту прав и свобод граждан, охрану общественного порядка и обеспечение национальной безопасности [2].

На сегодняшний день принципы построения и функционирования системы государственной власти в стране базируются на принципах федерализма, законности, а также открытости государственной службы и ее доступности для населения. При характеристике данной сферы деятельности

важно подчеркнуть, что государственная служба, как и муниципальная, не подразумевает под собой работу на какую-либо организацию, будь это орган местного самоуправления или же федерального значения. Государственная служба представляет собой службу государству, муниципальному образованию и отвечает государственным и общественным интересам.

Государственная служба в Российской Федерации, как и во многих зарубежных странах, реформируется с учетом новых общественных реалий. Развитие управленческого аппарата не может стоять на месте также как не может стоять на месте развитие общества, от которого напрямую зависит власть в нашей стране. Сегодня не решен ряд проблем, нуждающихся в грамотном стратегическом решении. Среди основных проблем можно выделить:

- 1. Значительная разница в уровне оплаты труда государственных служб и коммерческих организаций
- 2. Незаинтересованность квалифицированных специалистов служить в органах госструктуры
 - 3. Текучесть и старение кадров

Указанные проблемы связаны между собой и при грамотной стратегии их можно решить совместно.

Тесную взаимосвязь государственной и муниципальной службы можно проследить благодаря Федеральному закону «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-Ф3 и Федеральному закону «О муниципальной службе в Российской Федерации» от 02.03.2007 № 25-Ф3 (ред. от 27.12.2018):

- 1) единство основных квалификационных требований к должностям гражданской службы и должностям муниципальной службы;
- 2) единство ограничений и обязательств при прохождении гражданской службы и муниципальной службы;
- 3) учет стажа муниципальной службы при исчислении стажа гражданской службы и стажа гражданской службы при исчислении стажа муниципальной службы;
- 4) соотносительность основных условий оплаты труда и социальных гарантий гражданских служащих и муниципальных служащих;
- 5) соотносительность основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших гражданскую службу, и граждан, проходивших муниципальную службу, и их семей в случае потери кормильца.
- 6) соотносительность основных условий государственного пенсионного обеспечения лиц, проходивших гражданскую и муниципальную службу.

Характер работы государственной службы предполагает большую ответственность за качество выполняемой работы, и, следовательно, должен хорошо оплачиваться [1]. Американский социолог Дж. Хенслин высказал мнение о том, что государственные служащие «формируют национальную элиту». Необходимо отметить, что законодательная база по данному вопросу, состоящая, прежде всего, из Федерального закона от 27.07.2004 № 79-ФЗ

«О государственной гражданской службе Российской Федерации», рассматривает денежное содержание в качестве основного средство материального обеспечения и стимулирования трудовой деятельности.

В этой связи необходимо обратить внимание на дополнительные выплаты и нематериальные стимулы, к которым относятся:

- 1) Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.
 - от 1 до 5 лет 10%;
 - от 5 до 10 лет 15%;
 - от 10 до 15 лет -20%;
 - более 15 лет 30%.
- 2) до 200% оклада как ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы.
 - высшие должности до 200%;
 - главные должности до 150%;
 - ведущие должности до 120%;
 - старшие должности до 90%;
 - младшие должности до 60%.
- 3) Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.
- 4) Премии за выполнение особо важных и сложных заданий, порядок которых определяется руководителем. Обладают значительным стимулирующим воздействием, поскольку напрямую зависят от индивидуальных показателей сотрудника.

Было выявлено, что на мотивацию деятельности российских госслужащих влияют следующие принципы:

- Ориентация на служение государству и его обществу.
- Справедливая оплата труда.
- Уровень благосостояния. «Денежное содержание государственных служащих должно соотноситься на рынке труда с заработной платой работников соответствующей специальности и квалификации негосударственного (коммерческого) сектора экономики, обеспечивая привлекательность государственной службы и конкурентоспособность государства как работодателя».
- Качество жизни. «Оплата служебной деятельности госслужащего является основой его стимулирования и должна обеспечивать государственному служащему и его семье качество жизни, соответствующее уровню развития общества и государства».
 - Развитие карьеры.
- Стимулирование эффективности рабочего процесса, путём оплаты и премирования труда.
- Обеспечение социальных гарантий в качестве компенсации ограничений, которым может быть подвергнут государственный служащий. В целом, основной пласт знаний о системе стимулирования на государ-

ственной гражданской службе основан на денежном стимулировании в свя-

зи со спецификой деятельности государственного аппарата и возникает необходимость в усовершенствовании этой устоявшейся системы. К примеру, в Федеральном законе «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в целом отсутствует понятие мотивации государственных служащих. В соответствии со статьей 50 Федерального закона от № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» денежное содержание гражданского служащего состоит из двух частей: основной и дополнительной.

Заключение. Экономическая ситуация в стране указывает на необходимость индексации окладов госслужащий, поскольку темпы роста инфляции значительно опережают рост доходов сотрудников данной сферы. В данной связи было бы целесообразно на законодательном уровне закрепить механизм регулярной индексации базового оклада. Данная мера может привнести вклад в мотивационный механизм деятельности государственных служащих. В связи с этим возникает необходимость приведения в надлежащее состояние системы критериев оценки эффективности деятельности госслужащих, применяемых для целей эффективного контракта.

Предоставление работникам гарантий и компенсаций способствует формированию лояльности к предприятию, следовательно, усилению их мотивации и закреплению на предприятии, что положительно сказывается на результатах его деятельности. Важной частью компенсационного пакета является социальный, охватывающий как базовые социальные гарантии, предусмотренные законодательством о труде и социальном обеспечении, так и дополнительные материальные блага, которые работодатель предоставляет по собственной инициативе.

Таким образом, важнейшим направлением реформирования и повышения эффективности государственной гражданской службы Российской Федерации на современном этапе является создание гибкой системы стимулирования ее служащих.

Источники:

1. Архипова Н.И. Этика государственных служащих // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2011. – №4 (66). – С.29-42 (Arkhipova N.I. Ethics of the government officials // RSUH/RGGU Bulletin. «Economics. Management. Law». – 2011. – №4(66). – P.29-42)

піс доченінені опісіаія // КЗОН/КООО Виненіі. «Есопотіся. Мападетент. Law». – 2011. – №4(66). – Р.29-42)

2. Седова О.Л., Назайкинский С.В. Управление персоналом в системе государственной гражданской службы: проблемы и решения // Вестник РГГУ. Серия: Экономика. Управление. Право. – 2015. – №3(146). С.38-48 (Sedova O.L., Nazaykinskiy S.V. Personnel management system of state civil service: problems and solutions // RSUH/RGGU Bulletin. «Economics. Management. Law». – 2015. – №3(146). – Р.38-48)

№3(146). – Р.38-48)
 Шпортько Ю.В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами // Наука и искусство управления. Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. – 2021. – № 3. – С. 18–28. (Shport'ko Yu.V. System of incentives and motivation of personnel in project management // Science and Art of Management. Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities. 2021. – No. 3. – P.18-28)

УДК 331.108

ПРОЦЕСС ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ THE PROCESS OF FORMING THE PERSONNEL POTENTIAL OF THE ENTERPRISE

Саркисян Л.Ю., к.э.н., доцент Читинский институт (филиал) ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет» Забайкальский край, г. Чита

Sarkisyan L.Yu., Candidate of Economics, Associate Professor Chita Institute (branch) of FSBEI HE «Baikal State University» Zabaykalsky krai, Chita

Формирование кадрового потенциала имеет особую значимость для деятельности любого предприятия, т.к. правильно подобранный и грамотно расставленный персонал обеспечивает использование потенциала рабочей силы в полной мере и способствует эффективности деятельности предприятия. Исходя из актуальности, цель работы состоит в изучении последовательности осуществления действий по формированию кадрового потенциала в ОАО «РЖД». Результатом исследования является сформированный алгоритм действий, благодаря которому руководители и специалисты кадровой службы смогут обеспечить любое предприятие кадрами в необходимом количестве и с соответствующими качественными характеристиками.

The formation of human resources is of particular importance for the activities of any enterprise, because properly selected and competently placed personnel ensures the full use of the potential of the workforce and contributes to the efficiency of the enterprise. Based on the relevance, the purpose of the work is to study the sequence of actions for the formation of human resources in JSC «Russian Railways». The result of the study is a formed algorithm of actions, thanks to which managers and specialists of the personnel service will be able to provide any enterprise with personnel in the required quantity and with appropriate quality characteristics.

Ключевые слова: кадровый потенциал, подбор и расстановка кадров, ротация кадров, повышение квалификации, мотивация кадров

Keywords: personnel potential, recruitment and placement of personnel, rotation of personnel, professional development, motivation of personnel

Рабочая сила в экономической литературе представлена одним из основных факторов производства. Всесторонне анализируя данную категорию, К. Маркс определил ее как способность человека к труду [1]. Данная способность обусловлена, прежде всего, состоянием здоровья (физического, психического). Способности к профессиональной трудовой деятельности человек приобретает в процессах обучения. В этой связи, формирование рабочей

силы — более широкое понятие, нежели процесс формирования кадрового потенциала предприятия, который начинается с подбора рабочих кадров в необходимом количестве и требуемом качестве для производства товаров, работ, услуг. Другими словами, рабочая сила является источником формирования кадрового потенциала предприятия, а ее использование становится условием дальнейшего развития всех факторов производства.

Исходя из сущностного понимания, процессы формирования кадрового потенциала представляют собой совокупность последовательных действий, целевой установкой которых является обеспечение предприятия кадрами соответствующих профессий и квалификации.

На рисунке 1 (сост. автором) представлена эта совокупность действий.



Рис. 1. Действия по формированию кадрового потенциала предприятия

В качестве основных необходимо выделить следующие действия: действия, связанные с подбором и расстановкой кадров; обеспечивающие ротацию кадров; создающие условия для повышения квалификации, обучения, переобучения; формирующие мотивацию у работников к постоянному развитию. Рассмотрим каждое из перечисленных действий, как отдельное звено исследуемого процесса.

Предварительным условием для осуществления действий, связанных с подбором кадров, выступает наличие информации относительно необходимой численности кадров в разрезе профессионально-квалификационной структуры. Основой формирования данной информации являются технологические карты, отражающие все виды работ, их сложность для основных, вспомогательных, обслуживающих производств и управленческих процессов. Занятость работников в указанных видах работ отражают трудовые процессы, а количество затраченного труда измеряется рабочим временем. Затраты рабочего времени на выполнение всех видов работ, предусмотренных технологическим процессом, устанавливаются нормированием труда. Именно установление затрат рабочего времени на выполнение производственной программы обеспечивает возможность расчета численности рабочих (по профессиям и разрядам) и служащих. Наличие данной информации обеспечивает возможность осуществления первоочередных действий формирования кадрового потенциала — подбор кадров.

Изучение научно-исследовательских работ, представляющих проблемы

подбора кадров позволило констатировать их достаточно глубокую проработку. Разработаны модели, алгоритмы, механизмы осуществления процессов по подбору кадров, представлены факторы, обусловливающие эффективность данных процессов [2, 3, 4, 5, 6, 7, 8].

Между тем, обращает на себя внимание использование большинством исследователей понятий «отбор», «подбор» и «набор» кадров, как синонимов. Так, Мякушкин Д.Е. даже назвал статью, как «Отбор и подбор персонала» [4]. Полагаем, что более точным, отвечающим сущностному содержанию исследуемых действий, является понятие «подбор». Именно посредством данных действий подбираются работники для конкретного рабочего места. Кроме того, авторы не делают различия в осуществлении подбора кадров для вновь создаваемых и действующих предприятий. Считаем, что различия существуют и они, в первую очередь, обусловлены ресурсным потенциалом рабочей силы. Для вновь создаваемых предприятий существует только внешний источник формирования кадрового потенциала (рынок труда). Для действующих — как внешний, так и внутренний источники. Убеждены, что акцент на указанные источники обеспечит повышение эффективности процессов формирования кадрового состава на предприятии.

В ОАО «РЖД» в целях обеспечения единого подхода к управлению персоналом утвержден Регламент взаимодействия по процессу №2 «Обеспечение персоналом», определяющий управление кадровым резервом, порядок подбора и приема на работу персонала, управление массовым перемещением, управление адаптацией работников и порядок проведения корпоративной аттестации [9].

Как подбор, так и расстановка кадров по рабочим местам осуществляются непрерывно и последовательно. Между тем, состав действий, связанный с расстановкой кадров для вновь принятых работников, несколько иной, нежели для уже работающих на предприятии. Эффективность данных действий можно измерить продолжительностью периода адаптации работника на новом рабочем месте. Несомненно, указанный период более длителен для человека, впервые пришедшего на конкретное предприятие, т. к. ему необходимо адаптироваться к внутренним нормам, распорядку, графику, условиям организации труда и производства, взаимоотношениям в коллективе и др. [10]. Бесспорно, целевая установка исследуемых действий состоит в сокращении адаптационного периода, а критерием оценки должны выступать средние по предприятию результирующие показатели: процент выполнения норм, сдача продукции, работ с первого предъявления, своевременность подготовки отчетов и др.

Указанные критерии могут быть разработаны для каждого рабочего места, и вновь принятый работник должен их знать и как можно быстрее – достигнуть. С другой стороны, ему необходимо создать определенные условия: назначение помощника, наставника, проведение определенных мероприятий по психологической адаптации и т.д. Следует отметить, что период адаптации и предусмотренный Трудовым Кодексом испытательный

срок не равнозначные понятия [11]. Адаптационный период может выходить за рамки испытательного срока: быть короче или длиннее его. Для работающих на предприятии переход с одного на другое рабочее место не требует длительной адаптации, т.к. работник привык к существующим условиям организации труда и производства, единственное, ему могут потребоваться отдельные консультации технологического характера. В ОАО «РЖД» организация (в том числе план) прохождения первичной адаптации в ОАО «РЖД» и в должности в ОАО «РЖД» осуществляются в соответствии с «Положением об адаптации работников в ОАО «РЖД», где также определен порядок отбора работников ОАО «РЖД» для осуществления наставничества [12].

Ротация кадров на предприятии и действия, связанные с ней обусловлены множеством факторов: внедрением инноваций, связанных с технологическим процессом, совершенствование организации труда и производства, развитием производственной структуры и др. Действия, обусловленные ротацией, направлены на последовательное, постоянное перемещение каждого работника в пределах возможной для него на предприятии карьерной «лестницы».

Проблема планирования карьеры достаточно полно исследована. Ученые предложили методы, рекомендации по формированию карьерного роста конкретного работника, однако данные разработки не нашли широкого практического применения. Связано это, на наш взгляд, с множеством причин, главная из которых — отсутствие жесткой конкуренции на рынке труда. Другая, не менее важная причина обусловлена высокой трудоемкостью осуществления необходимого ряда действий. Требуется разработать план карьеры для каждого работника с учетом его нереализованных потенциальных возможностей, личностных характеристик, собственных устремлений (интересов) и увязать все перечисленные критерии с целями и задачами развития предприятия, его потенциалом.

Другими словами, сложность планирования состоит в отсутствии эффективных методов согласования индивидуальных и коллективных интересов. Кроме того, сам процесс планирования карьеры требует участия специалистов различных направлений и профилей: психологов, экономистов, медицинских работников, инженеров, руководителей производств и т.д. С учетом изложенного, даже на тех предприятиях, где внедрена практика разработки карьеры, эта деятельность носит формальный характер. Между тем, данное направление получило развитие, например, в Японии и продемонстрировало высокую результативность и снижение текучести кадров.

Поэтому считаем, что, используя международный и отечественный опыт планирования карьеры, необходимо его поэтапно внедрять. При этом, индивидуальную карьеру следует планировать только для тех работников, которые не предполагают смену предприятия. Считаем, что нецелесообразно разрабатывать подобный план для лиц, проработавших на предприятии не менее трех лет. Условием карьерного продвижения кадров является их обу-

чение, переобучение, повышение квалификации.

В ОАО «РЖД» утвержден Регламент взаимодействия по процессу №3 «Обучение и развитие персонала», состоящий из следующих процессов: управление бизнес-образованием и развитием управленческих навыков, управление получением послевузовского дополнительного профессионального образования, управление профессиональной подготовкой и повышением квалификации рабочих кадров, подготовка специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, управление деятельностью НОУ, управление деятельностью ДЖД [13].

Кроме того, в целях установления единого порядка организации непрерывного профессионального обучения, приобретения и развития компетенции рабочих и служащих в ОАО «РЖД», повышения эффективности и качества их профессионального обучения в ОАО «РЖД» разработано и утверждено Положение об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД» [14].

Обучение, переобучение, повышение квалификации персонала может осуществляться каждым предприятием в различных формах: заочной (без отрыва от производства), очной с отрывом от производства, очно-заочной.

Высокая значимость представленных действий обусловлена ускорением инновационных процессов, которые в данное время влекут за собой развитие цифровых технологий, что, в свою очередь, требует соответствия качества рабочей силы современным средствам производства. Работники вовремя должны осваивать информационные технологии и при внедрении новейшей техники успешно их использовать.

Процессы обучения должны предшествовать действиям, связанным с внедрением новой техники. Данный временной разрыв решит проблему психологического отторжения инновационных процессов работниками. В этой связи, планы внедрения новой техники и технологий должны соотноситься с планами подготовки и повышения квалификации кадров.

Мотивационный механизм, используя определенные методы, должен воздействовать на работников с целью побуждения их к обучению для получения вышеперечисленных результатов. Для недопущения конфликтных ситуаций следует избегать административных методов управления процессами подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. К сожалению, названные методы имеют достаточно широкое распространение и приводят к конфликтным ситуациям, ухудшению психологического климата, увольнениям.

В ОАО «РЖД» приоритетом кадровой политики является внедрение системы единых корпоративных требований к персоналу. Целью внедрения системы ЕКТ является формирование единой объективной информационной базы для повышения качества подготовки персонала, принятия управленческих решений при подборе и расстановке кадров, повышения эффективности кадрового резерва, а также для системного планирования обучения и развития работников ОАО «РЖД» [15].

Итак, нами исследованы основные группы действий, составляющие процесс формирования кадрового потенциала предприятия. Поскольку данные действия объединены в единый процесс, они взаимосвязаны и взаимозависимы. Другими словами, результат одной группы действий, например, подбора кадров, полностью определяет осуществление действий другой группы — расстановка кадров. Таким образом, исследуемый процесс представляет собой целое, состоящее из обозначенных нами групп действий, которые взаимосвязаны и образуют единство. Следовательно, процесс формирования кадрового потенциала предприятия можно представить системой процессного типа.

Источники:

1. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. Издание 2-е, т. 26, ч. III / К. Маркс, Ф. Энгельс. – М.: Государственное издательство политической литературы, 1962. – 476 с. (Marx K., Engels F. Soc. 2nd edition, vol. 26, part III / K. Marx, F. Engels. - M.: State Publishing House of Political Literature, 1962. – 476 р.)

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова, Л.Н. Кибанова – М.: КноРус, 2021. – 360 с. (Kibanov A.Ya. Personnel management of the organization: actual technologies of hiring, adaptation and certification: textbook / A.Ya. Kibanov, I.B. Durakova, L.N. Kibanova - M.: KnoRus, 2021. – 360 р.)

3. Озерникова Т.Г. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Т.Г. Озерникова. – Иркутск: Изд-во БГУ, 2017. – 106 с. (Ozernikova T.G. Motivation and stimulation of labor activity: a textbook / T.G. Ozernikova. – Irkutsk: Publishing House of BSU, 2017. – 106 р.)

Мякушкин Д.Е. Отбор и подбор персонала – Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2018.
 – 31 с. (Myakushkin D.E. Selection and selection of personnel - Chelyabinsk: SUSU Publishing House, 2018. – 31 р.)

5. Система управления трудом в условиях институциональных преобразований / М..А. Винокуров; БГУЭП. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2007. – 544 с. (Labor management system in the conditions of institutional transformations / М..А. Vinokurov; BSUEP. – Irkutsk: Publishing house of BSUEP, 2007. – 544 р.)

6. Туренко Б.Г. Системное управление персоналом организации: учеб. пособие / Б.Г. Туренко. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009. – 334 с. (Turenko B.G. System personnel management of the organization: studies. manual / B.G. Turenko. – Irkutsk: Publishing house of BSUEP, 2009. – 334 p.)

Управление персоналом организации: учеб. пособие / авт.-сост. Н.В. Балашова. – Иркутск: Изд-во БГУ. 2016. – 183 с. (Personnel management of the organization: studies. manual / author-comp. N.V. Balashova. – Irkutsk: Publishing House of BSU. 2016 – 183 р.)

8. Управление человеческими ресурсами: функции, подходы, тенденции в современных российских условиях: сб. науч. ст. / В.Г. Былков; БГУЭП. – Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2008. – 161 с. (Human resource management: functions, approaches, trends in modern Russian conditions: collection of scientific articles / V.G. Bylkov; BSUEP. – Irkutsk: Publishing house of BSUEP, 2008. – 161 р.)

Irkutsk: Publishing house of BSUEP, 2008. – 161 р.)

9. Регламент взаимодействия по процессу №2 «Обеспечение персоналом», утвержденный распоряжением ОАО РЖД» от 12 ноября 2014 г. № 2641 р. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://company.rzd.ru/ru/9354/page/105104?i (дата обращения: 20.02.2022) (The Regulation of interaction on the process No. 2 «Provision of personnel», approved by the Order of JSC Russian Railways dated November 12, 2014 No. 2641 r. – [Electronic resource]. – URL: https://company.rzd.ru/ru/9354/page/105104?i)

No. 2641r. – [Electronic resource]. – URL: https://company.rzd.ru/ru/9354/page/105104?i) 10. Федеральный закон от 10.01.2003 N 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» (с изм. и доп.). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/12129474/ (дата обращения: 20.02.2022) (Federal Law No. 17-FZ of 10.01.2003 «On Railway Transport in the Russian Federation» (with amendments and additions). – [Electronic resource]. – URL: https://base.garant.ru/12129474/)

11. Трудовой кодекс Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://base.garant.ru/12125268/ (дата обращения: 10.02.20220) (The Labor Code of the Russian Federation. - [Electronic resource]. - URL: http://base.garant. ru/12125268/)

12. Положение об адаптации работников в ОАО «РЖД», утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 29 декабря 2015 г. №3128р. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1441 (дата обращения: 20.02.2022) (Regulation on the adaptation of employees in JSC «Russian Railways», approved by the Order of JSC «Russian Railways» dated December 29, 2015 No. 3128r. [Electronic resource]. – URL: https://company.rzd.ru/ru/9353/page/105104?id=1441)

— [Electronic resource]. — OKL. https://company.rzd.td/td/13/535/page/103104/td-1441/13. Регламент взаимодействия по процессу №3 «Обучение и развитие персонала», утвержденный распоряжением ОАО «РЖД» от 11 сентября 2013 г. №1945р. — [Электронный ресурс]. —Режим доступа: https://jd-doc.ru/ (дата обращения: 20.02.2022) (Regulation of interaction on the process No. 3 «Training and development of personnel», approved by the Order of JSC «Russian Railways» dated September 11, 2013 No. 1945г. — [Electronic resource]. — URL: https://jd-doc.ru/

14. Положение об организации профессионального обучения в ОАО «РЖД», утвержденное распоряжением ОАО «РЖД» от 17 апреля 2013 г. №907р. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://jd-doc.ru/2013/aprel-2013/4346-rasporyazhenie-oao-rzhd-ot-17-04-2013-n-907r (дата обращения: 20.02.2022) (Regulations on the organization of vocational training in JSC «Russian Railways», approved by the Order of JSC «Russian Railways» dated April 17, 2013 No. 907r. – [Electronic resource]. – URL: https://jd-doc.ru/2013/aprel-2013/4346-rasporyazhenie-oao-rzhd-ot-17-04-2013-n-907r)

15. Концепция внедрения и развития системы единых корпоративных требований к персоналу ОАО «РЖД», утвержденная распоряжением ОАО «РЖД» от 03 июня 2015 г. №1410р. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://jd-doc.ru/2014/mart-2014/14021-rasporyazhenie-oao-rzhd-ot-24-03-2014-n-735г (дата обращения: 20.02.2022) (The concept of implementation and development of the system of unified corporate requirements for the personnel of JSC «Russian Railways», approved by the Order of JSC «Russian Railways» dated June 03, 2015 No. 1410r. – [Electronic resource]. – URL: https://jd-doc.ru/2014/mart-2014/14021-rasporyazhenie-oao-rzhd-ot-24-03-2014-n-735r)

УДК 331.102.312

КРЕАТИВНАЯ ЭКОНОМИКА В РОССИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ **CREATIVE ECONOMY IN RUSSIA:** DEVELOPMENT PROSPECTS

Шишкова Г.А., к.техн.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» Shishkova G.A., Candidate of Technical Sciences, Associate Professor

«Russian State University for the Humanities»

Креативная экономика – стремительно развивающийся сектор, динамичный в вопросах решения социальных проблем и формирования новых типов социальных взаимоотношений. Креативная экономика, не только тесно связанный с творчеством основополагающий аспект научного и технического прогресса, но и внешний фактор развития экономики как отдельно взятых регионов, так и всей страны в целом. Статья посвящена вопросам развития креативного сектора экономики как одного из немногих секторов, в котором ожидается динамичное развитие в будущем.

The creative economy is a rapidly developing sector, dynamic in solving social problems and forming new types of social relationships. The creative economy is not only a fundamental aspect of scientific and technological progress closely related to creativity, but also an external factor in the development of the economy of both individual regions and the whole country as a whole. The article is devoted to the development of the creative sector of the economy as one of the few sectors in which dynamic development is expected in the future.

Ключевые слова: креативная экономика, творческие индустрии, экономический рост, предпринимательство

Keywords: creative economy, creative industries, economic growth, entrepreneurship

В последние годы в российской экономике активно рассматривается проблема развития творческих индустрий как катализатора экономического роста и устойчивого развития. Привлекая и мобилизуя таланты для устойчивого инновационного развития, креативная индустрия представляет собой постоянно пополняющийся и расширяющийся ресурс, фундаментально отличаясь от не возобновляемых вещественных факторов производства. Переход российской экономики к новому качественному состоянию, основной движущей силой которого станет инновационное мышление и креативность, обусловлены не только сложившейся политической ситуацией, но и назревшей необходимостью активного использования цифровых технологий в модернизации социально-экономической инфраструктуры.

Рост и устойчивое экономическое развитие национальной экономики все в большей степени определяются достижениями научно-технического прогресса, высокими скоростями развития новых технологий и наукоемкой продукции, обновлением материально-технической базы производственных комплексов. Происходящие изменения развиваются стремительно, что свидетельствует о развитии крупнейшей технологической революции, «обесценивающей» такие традиционные факторы роста как дешевая рабочая сила и сырьевые кластеры.

«Креативная экономика» использует созидательную активность человека как базовый ресурс, что отличает ее как принципиально новую систему экономических отношений. Понятие «креативная экономика» появилось в 2000-х годах в работах отечественных и зарубежных экономистов, но до сих пор, невзирая на уже довольно длительное существование этой категории отношений, присутствует определенная путаница в понимании данного термина. Если зарубежные специалисты в большей степени оперируют понятиями рыночной экономики и производительностью человека, которые не слишком полно отражают концепцию рассматриваемого понятия, то российские экономисты выделяют в качестве основы этих отношений креативную или творческую деятельность всех их участников, и раз-

деляют творческие способности людей на два класса: «творческая энергия отражения» и «творческая энергия преобразования». Любой человек, так или иначе, обладает творческой энергией отражения окружающего мира, но далеко не все способны ее преобразовывать, что создает особый пласт профессий – творческих профессий. При этом некорректно было бы ограничивать эти профессии только лишь представителями культуры или другой духовно-социальной сферы [3]. В первую очередь, речь идет о специалистах, занимающихся решением сложных, комплексных задач, для которых требуется неординарный подход. Это креативные специалисты, занятые в области программирования и математики, работающие в бизнесе, финансовой сфере, юриспруденции, медицине и смежных областях деятельности. В так называемое «ядро» креативного класса включаются профессии, связанные с естественными и социальными науками, образованием, архитектурой и дизайном, искусством, спортом и т.д.

Различные дефиниции в понимании значения «креативная экономика» приводят к определенной подмене понятий, что связано, в том числе, с трудностями перевода и специфической вариативностью русского языка относительно иностранных источников. Смысловое содержание крайне подвижно поскольку «creative» в переводе с английского языка означает «креативность», «творчество», но в русском языке эти термины носят различную смысловую нагрузку, поэтому возникает неопределенность и путаница. В контексте русского языка творчество означает тип деятельности, а креативность – способ ее реализации. Но при этом существуют и отечественные исследования, в которых указанные понятия отождествляются. Таким образом, вокруг лексемы «креативная экономика» существует терминологическая полифония, обусловленная не только компонентом перевода, но и многоаспектностью творческих индустрий. Несмотря на разнообразие в трактовке понятия «креативная экономика», большинство специалистов определяет их как экономику разума (интеллекта), знаний, умений, навыков, основными ресурсами которой являются интеллектуально-креативные ресурсы человека (личности). Отметим, что до настоящего времени также отсутствует системный подход к идентификации видов деятельности, относящихся к «культурным», «творческим» и «креативным» индустриям, что приводит к спорным статистическим данным.

В последние годы усиливается процесс автоматизации рутинных операций в подавляющем большинстве отраслей экономической деятельности, что становится движущим фактором большинства трансформаций, происходящих в сфере современных экономических отношений и самого характера занятости населения большинства стран с переходом на более творческую. Поэтому именно креативные индустрии станут ключевыми драйверами трансформации мировой экономики. Таким образом, творчество и инновации, как индивидуальные, так и коллективные, становятся богатством XXI в.

В 2015 г. Мартинский институт благосостояния (г. Торонто) проводил оценку уровня развития креативной экономики в странах мира на основе модели «3Т» (технологии, талант, толерантность). В соответствии с этим исследованием был сформирован «Глобальный рейтинг креативности» — рейтинг стран по уровню развития креативной экономики, который возглавляла Австралия с индексом 0,970. Россия с индексом 0,579 находилась на 38-ой позиции из 139, причем по индексу технологий — на 22 позиции, по индексу таланта — 15 позиция, по индексу толерантности — 123 позиция [1].

Развитие российской креативной экономики началось позднее, чем в других развитых странах, которые начали поддерживать креативный сектор 10-15 лет назад, рассматривая его как источник развития экономики. Креативные индустрии, развиваясь в определенных творческих пространствах, в первую очередь в городах, послужили базой формирования концепции «креативного города». Тема российских «креативных городов» хотя и является довольно новой, однако проведенные в 2012-2017 гг. масштабные исследования показали, что Россия является крупным и перспективным центром креативных индустрий с большими потенциальными возможностями формирования креативного потенциала. В дальнейшем можно предположить, что креативная экономика позволит значительно снизить сырьевую направленность, выступая в качестве ключевого фактора экономического роста.

Креативная экономика – один из самых динамичных и быстрорастущих сегментов мирового хозяйства. В соответствии со статистическими данными, ее доля в мировом ВВП составляет 3-6%, ежегодный рост экспорта – 12%, услуг – 4,3%. В креативных секторах занято более 30 млн человек, при этом зачастую это молодежь до 30 лет. Полноценной и комплексной оценки развития креативной экономики России на данный момент пока не существует, однако, по различным оценкам, ее доля в ВВП составляет приблизительно 2,4%. По имеющимся данным, в 2021 г. в России действовало свыше 170 тыс. организаций креативного сектора, что составляет 5,9% от общего числа юридических лиц. Весьма показательно, что востребованность творческих профессий наблюдается не только и не столько в креативных индустриях, сколько в традиционных секторах экономики (промышленность, торговля, профессиональные услуги), формирующих спрос на работников данной профессии и обеспечивших примерно 70% роста за рассматриваемый период. В течение последних лет, и даже во время пандемии 2020 г., в креативном секторе увеличивалась занятость, в отличии от сокращения общей занятости в экономике. По данным 2020 г. в России представителей творческих профессий в креативном секторе насчитывалось 1,2 млн. человек, в традиционных отраслях, а занятых представителей творческих профессий в традиционных отраслях – 2,1 млн. человек [6]. Показательно, что по оценкам специалистов, спрос работодателей на представителей креативной индустрии значительно превышает их количество на рынке труда.

На период октября 2020 г. креативный сектор столицы насчитывал 113 тыс. организаций, в которых трудится, с учётом традиционных отраслей, поч-

ти каждый пятый творческий работник (около 829 тыс. чел.), обеспечивающих долю сектора в $BP\Pi-6,29\%$. В числе самых крупных пяти креативных секторов с суммарным объемом выручки 89%-IT и видеоигры, реклама, архитектура, телерадиовещание, издательская деятельность [5].

В рамках фронтальной Стратегии социально-экономического развития России до 2030 г. правительством утверждена Концепции развития творческих (креативных) индустрий и поддержки креативного предпринимательства, что увеличит их долю в российской экономике с нынешних до 6%, а долю граждан, занятых в творческих профессиях, с 4,6% до 15% [2]. Однако начавшаяся пандемия COVID-19 в 2020 г. стала шоком для креативных индустрий. В связи со сложностями оценки и анализа масштабов креативных индустрий, до настоящего времени отсутствуют достоверные сведения о точной величине убытков креативного сектора, но различные исследования свидетельствуют об уменьшении прибыли на 20-30% только за 2020 г. По данным РwC доходы мировой индустрии развлечений упали на 5,6% – это самый низкий показатель за всю историю наблюдений. К примеру, доходы театров снизились по сравнению с предыдущим годом на 71%, музеев – на 75% [4]. Многие компании были вынуждены свернуть свою деятельность, доходы других существенно упали, а правила игры на бизнес-рынке быстро менялись. Креативным предпринимателям пришлось весь 2020 г. сражаться с новыми вызовами: пока одни просто пытались удержаться на плаву, другие извлекли из этого опыта уроки для трансформации и даже роста.

Несмотря на то, что онлайн-формат и цифровая среда не смогут полностью заменить офлайн-мероприятия, эта форма реализации креативного пространства в настоящее время является наиболее перспективной, и представителям творческих индустрий и профессий, креаторам, предстоит изучить и адаптироваться к новым уникальным форматам. Предполагается высокий рост интерактивных отраслей, позволяющих аудитории максимально участвовать в мероприятии, в том числе — технологий виртуальной реальности. Иными словами, развитие креативных индустрий напрямую зависит от качества синергии онлайн и офлайн-активностей.

Резюмируя вышесказанное отметим, что уровень занятости в креативных секторах экономики, привлечение инвестиций, решение ряда социальных и других проблем, а также опыт развитых стран в использовании интеллектуально-креативных ресурсов человеческой личности как главного ресурса экономического развития XXI в., обуславливают растущий интерес к данной проблеме. Креативная индустрия в российской экономике пока развивается недостаточно быстрыми темпами, значительно уступая ряду стран, но имеет все возможности формирования и поддержки креативного предпринимательства.

Источники:

1. Гаджиева У. Креативная экономика в России: перспективы развития и совершенствования. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://www.elibrary.ru/ download/elibrary_46128967_93072793.pdf (Gadzhieva U. Creative economy in

Russia: prospects for development and improvement. – [Electron. resource]. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_46128967_93072793.pdf)

2. Концепция развития креативных индустрий в России. – [Электрон. pecypc]. – Режим доступа: https://www.hse.ru/news/science/495270909.html (The concept of the development of creative industries in Russia. – [Electron. resource]. – URL: https://www.hse.ru/news/science/495270909.html)

Мельников О.Н. Творческая энергия – миф или реальность? // Креативная экономика. – 2008. – № 8(20). – С.133-136 (Melnikov O.N. Creative energy – myth or

reality? //Creative economy. – 2008. – № 8 (20). – P.133-136)

4. PwC: Динамика мирового рынка медиа и развлечений в 2020 году будет самой негативной за всю историю наблюдений – минус 5,6%. – [Электрон. ресурс] – Режим доступа – https://www.pwc.ru/ru/press-center/2020/dinamika-mirovogo-rynka. html (PwC: The dynamics of the global media and entertainment market in 2020 will be the most negative in the history of observations – minus 5.6%. – [Electron. resource]. – URL: https://www.pwc.ru/ru/press-center/2020/dinamika-mirovogo-rynka.html)

5. Салтанова С.В. Картотека: креативная экономика. Как творческие люди увеличивают ВВП страны. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://iq.hse.ru/news/468958882.html (Saltanova S.V. Card file: creative economy. How creative people increase the country's GDP. - [Electron. resource]. - URL: https://iq.hse.ru/

news/468958882.html)

6. Эффекты коронакризиса для креативной экономики. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/news/522653516.html# (Effects of the Corona Crisis on the Creative Economy. – [Electron. resource]. – URL: https://issek.hse.ru/ news/522653516.html#)

УДК 331.44

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТИ СОТРУДНИКОВ MAIN DIRECTIONS FOR INCREASING EMPLOYEE ENGAGEMENT

Шпортько Ю.В., к.геогр.н., доцент ФГБОУ ВО «Российский государственный гуманитарный университет» г. Москва

Shportko Yu.V., Candidate of Geographical Sciences, Associate Professor «Russian State University for the Humanities» Moscow

Решающим фактором, определяющим результат деятельности организации, является слаженная и эффективная работа персонала, которая возможна только в случае вовлеченности сотрудников в работу. Организация, создавая систему мотивации и стимулирования персонала, должна стремиться не только повысить уровень удовлетворенности сотрудников, но и обеспечить их максимальную вовлеченность. В статье рассмотрены факторы оценки уровня вовлеченности, предложены направления повышения параметра.

The decisive factor determining the result of the organization's activities is the coordinated and effective work of the staff, which is possible only if employees are involved in the work of the organization. The organization, creating an internal system of motivation and incentives for staff, should strive not only to increase the level of employee satisfaction, but also to ensure their maximum involvement in the organization. The article considers the factors for assessing the level of involvement, outlines the directions for increasing the parameter.

Ключевые слова: стимулирование персонала, вовлеченность, мотивация, эффективность, лояльность

Keywords: staff stimulation, involvement, motivation, efficiency, loyalty

Введение. Роль человека в успехе организации не подлежит сомнению, так как именно персонал, обладающий нужным уровнем знаний и умений, обеспечивает достижения целей и задач организации [1]. Коллектив, укомплектованный квалифицированными специалистами, соответствующий задачам организации, необходимое условие хорошей работы, но не единственное, так как для достижения успеха нужно, чтобы сотрудники были заинтересованы в результате и стремились выполнить работу как можно лучше [2].

Стимулирования сотрудников — актуальный вопрос для всех хозяйствующих субъектов, значение которого постоянно растёт [3]. Каждая организация стремится обеспечить не только удовлетворенность сотрудника, но и его лояльность и вовлеченность. Сотрудник может быть доволен оплатой труда, условиями работы и отношениями в коллективе, но при этом он не проявляет преданности к компании, не старается улучшить свои результаты и не стремится найти новые возможности для развития организации. Такой сотрудник не лоялен к компании и не вовлечен.

Основная часть. Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность – понятия взаимосвязанные, но имеют разное содержание. Уровень удовлетворенности показывает – насколько сотрудники довольны оплатой труда, предложенными социальными гарантиями, возможностью учиться и самосовершенствоваться, перспективами роста, отношениями в коллективе. Если уровень удовлетворенности достаточно высокий, сотрудник не стремится поменять место работы, но это не гарантирует его заинтересованности в высоких результатах труда, стремление улучшить положение организации.

Лояльность определяет преданность сотрудника организации, он разделяет ее ценности, желает работать именно в данной компании [4], готов рекомендовать организацию как работодателя родственникам и знакомым.

Более высокий уровень приверженности сотрудника — вовлеченность. Вовлеченный сотрудник заинтересован в развитии компании, он стремится работать наиболее эффективно, находит лучшие пути решения проблем, ищет творческие, инновационные решения, готов работать дополнительно, видит свое будущие именно в этой компании.

Известно, что на уровень вовлеченности практически не влияют материальные стимулы, которые, безусловно, важны, но они в большей степени влияют на чувство удовлетворенности сотрудника, т.е. не столько моти-

вируют работать лучше, сколько побуждают в целом работать и именно в организации, которая обеспечивает определенный порог материальных выплат. Отсутствие нужного уровня оплаты труда демотивирует и заставляет сотрудника искать другое место работы, соответственно, если организация не обеспечивает хотя бы средний уровень заработных плат и социальных льгот, она не сможет привлечь и удержать сотрудников требуемой квалификации [5]. С другой стороны, достаточно часто организация оказывается в ситуации, когда сотрудники получают достойную оплату, но результаты работы оставляю желать лучшего. В этом случае внимание требует нематериальное стимулирование, которое влияет на вовлеченность персонала [6].

Существуют разные методики по оценке вовлеченности, все они, так или иначе, учитывают:

- условия труда, возможность выполнять обязанности, организацию процесса и понимание задач,
 - оценку личного вклада сотрудника в деятельность компании,
 - работу в команде, ответственность перед коллегами,
 - возможности роста и развития.

Организация работы и понимание задач, один из важнейших факторов, влияющих на мотивацию. В соответствии с материалами исследования компании Hays [7], из числа нематериальных факторов наиболее демотивирует работника «некомпетентный и неэффективный управленческий состав компании», этот фактор назвали 70% опрошенных. Работник, придя в организацию, рассчитывает на эффективное руководство деятельностью.

В первую очередь, важно обеспечить правильную постановку задач, каждый работник должен знать свои цели и задачи на текущий период, видеть их связь с целями и задачами подразделения, в котором работает, и с общими целями и задачами организации.

Задачи, поставленные перед сотрудником, должны быть максимально понятными, иметь сроки выполнения и критерии оценки достижения результата. И сотруднику, и его руководителю важно иметь возможность справедливо оценить результаты за определенный период, у работника не должно появляться ощущение нечестной оценки его усилий, соответственно, ему должно быть заранее известно по каким критериям будет оценен его труд и каких результатов от него ждут. Чем лучше работник понимает, что он должен сделать, тем легче для него выполнять свои обязанности и добиться ожидаемого результата, что вызывает чувство удовлетворения от проделанной работы.

Важным аспектом для мотивации сотрудника является его обеспеченье необходимым оборудованием и материалами для выполнения заданий. Например, если рабочее место сотрудника, который занимается аналитикой рынка сбыта, оснащено маломощным компьютером, программное обеспечение постоянно «зависает» или прерывается связь, то вместо того, чтобы сосредоточится на работе и основной цели, он постоянно решает проблемы связанные с техникой. В результате сотрудник или не может выполнить

свою работу качественно и в срок, или выполняет, но потраченные усилия значительно превышают необходимые для такого результата и сотрудник не чувствует удовлетворения от своего труда.

Наличие регламентов бизнес-процессов, их проработанность так же оказывают немаловажное влияние на мотивацию сотрудника. Для того чтобы работать эффективно сотрудник должен хорошо понимать, кто в организации имеет право инициировать определенные бизнес-процессы, знать порядок действий для их выполнения, разделение ответственности. Например, работник не знает кто отвечает за предоставление ресурсов (может дать разрешение на дополнительные финансовые затраты или материальные), с кем можно согласовать вопрос о предоставлении скидки клиенту и существует ли такая возможность в целом, т.е. сотрудник не видит точно границы своих полномочий и полномочий руководителей. Работник слабо представляет себе порядок действий при проведении какой-либо операции или согласовании определенного документа, соответственно, выполнение им поставленной задачи значительно осложняется, сотрудник старается не выступать с инициативой, не отклоняться от известных условий выполнения задания. Такая ситуация снижает эффективность работы сотрудника, создает у него ощущение бесполезности своей деятельности и снижает его мотивацию.

Оценка личного вклада сотрудника в деятельность организации им самим, руководством и коллегами один из основных факторов мотивации сотрудника, здесь большое значение имеет информационная среда [8]. Возможность получать информацию и публичное признание заслуг — важнейшие стимулы, влияющие на отношения сотрудника к организации. Сотрудник должен видеть, что его усилия и достижения не только оценил непосредственный руководитель, но и все члены коллектива получили информацию о его вкладе в общее дело, это позволяет чувствовать значимость своей личности для окружающих.

Действенным стимулом является деятельность организации по управлению талантами, а именно: оценка сотрудника, поиск направлений, где он может быть наиболее эффективным, развитие сотрудника, передача ему тех функций, выполнение которых у него получается лучше всего. Возможность заниматься тем, к чему у человека есть способности (талант), развивать себя в наиболее благоприятном направлении мощный внутренний стимул, наличие которого часто сглаживает для сотрудника не полное удовлетворение других потребностей.

В соответствии с мнением 56% респондентов исследования Науѕ, возможность выполнять разные и интересные задачи входит в тройку лидеров по значимости нематериальных стимулов. Удовлетворение этой потребности напрямую связано с возможностью участника принимать решения, выбирать методы и инструменты решения задач.

Еще одним из индикаторов вовлеченности является принадлежность сотрудника к коллективу, если человек чувствует себя частью команды, ощущает ответственность за результат, боится подвести коллег, у него есть

сильнейший мотив хорошей работы. Руководства организации должно стремиться создать правильную атмосферу, взаимодействие и взаимную ответственность в коллективе. Здесь важна возможность получать информацию о деятельности коллег, сотрудник должен видеть, что и другие члены коллектива так же стремятся максимально качественно выполнить свою работу. Желание не подвести товарищей, не свести на нет их усилия потерей своего участка работы, заставляет каждого члена команды прикладывать максимально возможные усилия.

Потребность развития, самосовершенствования, повышения профессионального мастерства является одним из важнейших мотивов человека. В исследовании, проведенном компанией Hays, именно «возможность профессионального развития, развитие новых навыков и экспертизы» названа наиболее важным нематериальным стимулом, влияющим на поведение профессионалов (63% голосов участников). Компания должна предоставлять работникам возможность приобретать новые знания и опыт, расти профессионально, для этого проводится регулярная оценка сотрудников, обсуждение профессиональных достижений и успехов с руководителем или наставником, осуществляется процесс управления карьерой.

Особое значение в системе стимулирования персонала занимает система лидерства. Личность руководителя признается вторым по важности нематериальным стимулом (60% респондентов), работники должны уважать руководителя, видеть его компетентность, способность организовать работу и вести за собой. Для руководителей любого уровня в организации должны быть разработаны нормы поведения, свод ценностей. Сотрудники должны ощущать, что их лидер часть команды, который не стремится воспользоваться плодами коллективного труда для достижения своих целей, а объективно оценивает вклад своих подчиненных в работу, признает их роль, стремится поддержать подчиненных, создать для них наилучшие условия.

Заключение. Работа по повышению вовлеченности требует от руководства организации фокусировать внимание не только на стимулировании, значимый результат может быть достигнут только при реализации всех функций управления. Необходима система планирования, без этого невозможно поставить задачи и разработать индикаторы оценки результатов. Требуется организация деятельности в части проработки регламентов бизнес-процессов, обязанностей и полномочий по каждой должности, норм поведения для каждого уровня руководителей. Для поддержания сложной системы нематериальных стимулов, обеспечивающих лояльность и приверженность персонала, требуется постоянный контроль выполнения задач и мониторинг факторов вовлеченности.

Источники:

1. Архипова Н.И., Назайкинский С.В., Седова О.Л. Современные проблемы управления персоналом. – М.: РГГУ, 2021. – 98 с. (Arkhipova N.I., Nazaikinsky S.V., Sedova O.L. Modern problems of personnel management. – Moscow: RGGU, 2021. – 98 р.)

- 2. Ивина Н.В., Алиева Т.М. Мотивация как социальная технология менеджмента управленческого персонала организации // В сборнике: Наука и образование: будущее и цели устойчивого развития. Материалы XVI международной научной конференции, в 4 частях. Москва, 2020. С.100-105 (Ivina N.V., Alieva T.M. Motivation as a social technology of management of the managerial personnel of an organization // In the collection: Science and education: the future and goals of sustainable development. Proceedings of the XVI International Scientific Conference, in 4 parts. Moscow, 2020 P.100-105)
- 3. Ильина И.Ю. Стимулирование труда преподавателей высшей школы в России, США и других странах с рыночной экономикой: сравнительный анализ // В сборнике: Вопросы социально-экономического развития современной России. М., 2013. С.67-73 (Ilyina I.Yu. Stimulating the work of teachers of higher education in Russia, the USA and other countries with a market economy: a comparative analysis // In the collection: Issues of socio-economic development of modern Russia. Moscow, 2013. P.67-73)
- 4. Володина О.В., Пахомов И.Ю. Управление лояльностью государственных гражданских служащих как фактор повышения эффективности деятельности органов государственной власти // В сборнике: Актуальные проблемы государственного и муниципального управления: IV Сперанские чтения. сборник статей Международной научной конференции. М., март 2017. С.71-77 (Volodina O.V., Pakhomov I.Yu. Loyalty management of state civil servants as a factor in increasing the efficiency of public authorities // In the collection: Actual problems of state and municipal management: IV Speran readings. collection of articles of the International Scientific Conference. Moscow, March 2017. P.71-77)
- 5. Шпортько Ю.В. Система стимулирования и мотивации персонала в управлении проектами // Наука и искусство управления. Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. 2021. №3. С.18-28 (Shportko Yu.V. The system of incentives and motivation of personnel in project management // Science and art of management. Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities. 2021. №3. P.18-28)
- 6. Таганова Е.Н. Разработка программ повышения вовлеченности сотрудников компании в условиях организационных изменений // Наука и искусство управления / Вестник Института экономики, управления и права Российского государственного гуманитарного университета. − 2020. − № 1/2. − C.44-57 (Taganova E.N. Development of programs to increase the involvement of company employees in the context of organizational changes // Science and Art of Management / Bulletin of the Institute of Economics, Management and Law of the Russian State University for the Humanities. − 2020. − № 1/2. − P.44-57)
- Исследование мотивации и удовлетворенности работой профессионалов России
 / Компания Hays. [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://vneftegaze.
 ru/content/wp-content/uploads/2018/05/Hays-Motivation-Guide-2018.pdf (Study of
 motivation and job satisfaction of Russian professionals / Company Hays. [Electronic
 resource]. URL: http://vneftegaze.ru/content/wp-content/uploads/2018/05/HaysMotivation-Guide-2018.pdf)
- Смирнова Т.В. Управление организационными коммуникациями (на примере OOO «Кванто») // Экономика. Социология. Право. 2020. № 4 (20). С.96-100 (Smirnova T.V. Management of organizational communications (on the example of Kvanto LLC) // Economics. Sociology. Right. 2020. №4 (20). P.96-100)

УДК 338

ОБ ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТЕРРИТОРИЙ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В СУБЪЕКТАХ ПРИВОЛЖСКОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА

ON EVALUATION OF THE EFFICIENCY OF THE ACTIVITY OF THE TERRITORIES OF ADVANCED SOCIO-ECONOMIC DEVELOPMENT IN THE SUBJECTS OF THE VOLGA FEDERAL DISTRICT

Севрюгин Ю.В., к.э.н., доцент Григорян Д.А., магистрант ФГБОУ ВО «Ижевский государственный технический университет имени М.Т. Калашникова» Удмуртская Республика, г. Ижевск

Sevryugin Yu.V., Candidate of Economics, Associate Professor Grigoryan D.A., Master's Student Kalashnikov Izhevsk State Technical University Udmurt Republic, Izhevsk

Формирование благоприятных условий для привлечения инвестиций, ускорение темпов социально-экономического развития территории и создание условий для повышения качества жизни населения является ключевыми задачами функционирования ТОСЭР. В статье проведена финансовая оценка результатов деятельности ТОСЭР за 2016-2021 гг. и даны предложения по совершенствованию утвержденной Правительством РФ методики оценки эффективности и мониторинга показателей эффективности ТОСЭР.

Formation of favorable conditions for attracting investments, accelerating the pace of socio-economic development of the territory and creating conditions for improving the quality of life of the population are the key tasks for the functioning of TASED. The article provides a financial assessment of the results of TASED activities for 2016-2021 and proposals were made to improve the methodology approved by the Government of the Russian Federation for assessing the effectiveness and monitoring performance indicators of TASED.

Ключевые слова: привлечения инвестиций, территория опережающего социально-экономического развития, моногород, резидент, налоговые льготы

Keywords: attraction of investments, territory of advanced social and economic development, single-industry town, resident, tax benefits

Уровень социально-экономического развития и бюджетной обеспеченности регионов России различный. В последнее время растет количество субъектов РФ, пользующихся государственными дотациями для выравнивания бюджетной обеспеченности и покрытия дефицита бюджетов. Суммы дотаций из государственного бюджета остаются значительными. Так,

например, сумма дотаций на выравнивание бюджетной обеспеченности в 2022 г. составит 718,3 млрд. руб., а в 2023 г. – 731,18 млрд. руб. [1].

Одним из решений Правительства РФ, направленных на стимулирование социально-экономического развития отдельных регионов с целью сокращения бюджетного дефицита и привлечение инвестиций, было создание территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР).

Законодательной базой создания ТОСЭР является ФЗ «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации», согласно которому под ТОСЭР понимается «определенная территория субъекта РФ с обозначенными границами, на которой устанавливается особый правовой режим осуществления предпринимательской деятельности для резидентов данной территории» [2]. Порядок создания ТОСЭР регламентируется Постановлением Правительства РФ [3]. На создание и развитие территорий особого социально-экономического развития оказало влияние принятие «Стратегии пространственного развития Российской Федерации на период до 2025 года». Под пространственным развитием понимается «совершенствование системы расселения и территориальной организации экономики, в том числе за счет проведения эффективной государственной политики регионального развития» [4].

Целью создания ТОСЭР является формирование благоприятных условий для реализации инвестиционных проектов в определенных сферах бизнеса, обеспечение ускорения темпов социально-экономического развития территории и создание условий для повышения качества жизни населения.

При создании ТОСЭР в субъектах ПФО предполагалось, что для организации новых производств и привлечения инвестиций в проекты, резидентам ТОСЭР будут предоставлены многочисленные привилегии. Предоставление в долгосрочную аренду земельных участков на льготных условиях, ограничение по количеству и продолжительности проверок со стороны государственных органов, помощь в создании инфраструктуры бизнеса, консультативная помощь, предоставление возможностей льготного кредитования. Резидентам ТОСЭР предоставляются существенные льготные преимущества по налогам и отчислениям в социальные фонды в течение первых десяти лет функционирования. Ставка налога на прибыль с 20% сокращается до 5% в течение первых пяти лет функционирования предприятия и до 10% в последующие пять лет. Резиденты ТОСЭР полностью освобождаются от уплаты земельного налога и на первые пять лет работы от налога на имущество. Ставки по страховым взносам в социальные фонды сокращаются с 30% до 7,6% на первые десять лет работы предприятия.

Необходимо отметить, что за пять лет функционирования ТОСЭР финансовой оценки результатов деятельности ТОСЭР уделяется недостаточное внимание. Вероятная причина заключается в том, что согласно утвержденной Правительством РФ методики оценка эффективности и мониторинг показателей эффективности ТОСЭР должен производится ежегодно, но начало оценки должно начаться только по истечении 13 лет с момента уч-

реждения ТОСЭР [5]. С учетом данного документа и того факта, что первые ТОСЭР появились в 2015 г., то данные об официальной оценке эффективности первых ТОСЭР появятся только в 2028 г. По нашему мнению, это безусловная недоработка в законотворчестве и совершенно недопустимо. Попытаемся устранить этот пробел.

Рассмотрим результаты деятельности ТОСЭР в Приволжском федеральном округе. В настоящее время Приволжский Федеральный округ объединяет 14 субъектов. В 12 субъектах размещены 27 ТОСЭР, представленные в таблице 1 (сост. авторами [7]) по периодам создания. В Республике Марий Эл и Пермском крае ТОСЭР отсутствуют.

Таблица 1. Динамика создания ТОСЭР в субъектах ПФО (по данным на 31.12.2020 г.)

| Год создания ТОСЭР | Наименование ТОСЭР | Количество ТОСЭР |
|-----------------------|--|---------------------|
| 2016 г. | Белебей, Кумертау (Республика Башкортостан) Тольятти (Самарская область) Набережные Челны (Республика Татарстан) | 4 |
| 2017 г. | Вятские Поляны (Кировская область) Рузаевка (Республика Мордовия) Саров (Нижегородская область) Новотроицк (Оренбургская область) Чусовой (Пермский край) Петровск (Саратовская область) Чистополь, Зеленодольск, Нижнекамск (Республика Татарстан) Сарапул (Удмуртская республика) Димитровград (Ульяновская область) | 11 |
| 2018 г. | Заречный, Сердобск (Пензенская область) Канаш (Чувашская республика) | 3 |
| 2019 г. | Белорецк, Благовещенск, Нефтекамск (Республика Башкирия) Володарск, Решетиха (Нижегородская область) Ясный (Оренбургская область) Чапаевск (Самарская область) Менделеевск (Республика Татарстан) Глазов (Удмуртская республика) | 9 |
| | Итого | 27 |

Из таблицы видно, что наиболее активное создание ТОСЭР в Приволжском федеральном округе приходилось 2017 и 2019 гг. Важно заметить, что в течение 2020-2021 гг. на территории Приволжского федерального округа, да и в целом по России, ТОСЭР не создавались.

Наибольшее количество ТОСЭР среди субъектов федерации в ПФО приходится на Республику Татарстан и Республике Башкортостан (по пять ТОСЭР в каждом субъекте). При этом, например, в Марий Эл, также относящемся к ПФО нет ни одной ТОСЭР.

Следует отметить, что общая проблема развития ТОСЭР в ПФО в течение 2015-2019 гг. заключалась в части привлечении инвесторов. Так, для

расширения количества инвестиционных проектов, с которыми предприятия могли бы получить статус резидента ТОСЭР, в течение 2018-2019 гг. были пересмотрены условия предоставления данного статуса по следующим объектам $\Pi\Phi$ O [8]:

- в ТОСЭР «Набережные Челны», «Кумертау», «Новотроицк» минимальная сумма инвестиций по проекту была сокращена с 5,0 млн. руб. до 2,5 млн. руб. Также в данных объектах были снижены требования к количеству создаваемых рабочих мест с 20 до 10;
- было увеличено количество разрешенных видов деятельности для резидентов ТОСЭР «Набережные Челны» с 24 до 26, ТОСЭР «Кумертау» с 22 до 43, ТОСЭР «Новотроицк» с 19 до 26, ТОСЭР «Глазов» с 16 до 20.

Успешность реализации программы создания ТОСЭР можно оценить по количеству резидентов. Так, из первой десятки ТОСЭР по РФ с наибольшим количеством резидентов семь позиций занимают ТОСЭР Поволжского федерального округа, среди которых крупнейшими являются ТОСЭР «Тольяти» (создана в 2016 г.) с 73 действующими резидентами по состоянию на начало 2021 г., ТОСЭР «Набережные Челны» (создана в 2016 г.) с 39 действующими резидентами и ТОСЭР «Димитровград» (создана в 2017 г.) с 44 действующим резидентами.

Несмотря на то, что создание ТОСЭР предполагает рост поступлений в бюджет за счет создания новых предприятий, данный фактор в нашей оценке не рассматривается ввиду того, что в течение первых десяти лет резидентам ТОСЭР предоставляются существенные налоговые льготы.

Организация ТОСЭР предполагает создание новых рабочих мест и повышение уровня жизни населения. Динамика среднемесячной заработной платы ТОСЭР ПФО, созданных в 2016 г., представлена в таблице 2 (сост. авторами [7]).

| в ТОСЭР ПФО в 2015-2020 гг. | | | | | | | |
|-----------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------------------------------|
| ТОСЭР | 2015 г. | 2016 г. | 2017 г. | 2018 г. | 2019 г. | 2020 г. | Темп роста, 2020 г./2015 г |
| Белебей | 22512 | 24133 | 27473 | 30522 | 32772 | 35086 | 156% |
| Кумертау | 23339 | 25593 | 27981 | 31559 | 33486 | 35968 | 154% |
| | | | | | | | |

27859

33838

Тольятти

Набережные

Челны

29707

28894

30227

31105

Таблица 2. Динамика среднемесячной заработной платы в ТОСЭР ПФО в 2015-2020 гг.

В течение периода функционирования ТОСЭР среднемесячная заработная плата за пять лет больше всего выросла в г. Белебей и г. Кумертау, что вероятно связана с отраслевой спецификой.

31707

37296

34105

40245

36937

42082

124%

146%

Кроме того следует учитывать показатель прироста отгруженных товаров собственного производства в период с 2015 по 2020 гг. для г. Белебей составил 2018 единиц, для г. Кумертау — 8886 единиц, для г. Тольяти — 115233 единиц и для г. Набережные Челны — 211812 единиц. Для рассматриваемых

четырех ТОСЭР имеет большие различия, если ТОСЭР «Набережные Челны» прирост объема отгруженных товаров в течение пяти лет увеличился на 211812 единиц (+88,4%), то для ТОСЭР «Белебей» только на 2018 единиц (+9,6%). Причем различия наблюдаются и в рамках одного субъекта федерации. Например, Белебей и Кумертау расположены в Республике Башкортостан, а темпы прироста отгруженной продукции за пять лет составляют 2018 единиц (+9,6%) и 8886 единиц (+65,5%) соответственно, что вероятно связано объемами государственного оборонного заказа.

При анализе эффективности функционирования ТОСЭР необходимо отметить, что кроме механизма ТОСЭР в некоторых регионах ПФО реализуется «субрегиональный» подход к развитию депрессивных территорий. Например, в Республике Башкортостан реализуются собственные программы развития отдельных территорий: «Северо-Восток Республики Башкортостан» и «Зауралье Республики Башкортостан». Данные программы нацелены на комплексное решение проблем развития данных территорий и дополняют ТОСЭР [6].

Таким образом, проанализировав деятельность ТОСЭР в Приволжском Федеральном округе в 2015-2020 гг. можно сделать следующие предположения:

- создание ТОСЭР оказывает положительное воздействие на объем производимой продукции в муниципальном образовании, но темпы развития производства на территории зависят от большого количества других факторов, таких как иные программы поддержки бизнеса, реализуемые в регионе, качество имеющейся в регионе инфраструктуры поддержки бизнеса, эффективность менеджмента в администрациях муниципальных образований;
- ТОСЭР ПФО характеризуются высокими темпами роста показателя среднемесячной заработной платы, что в свою очередь способно оказывать положительное влияние на дальнейшее развитие данных территорий, на их способность привлекать квалифицированные кадры;
- создание ТОСЭР в течение пяти лет не смогло оказать положительного влияния на сокращение численности жителей данных территорий. В течение 2016-2020 гг. на территориях ТОСЭР продолжала сокращаться численность населения.

Для успешного привлечения инвестиций необходимо создание качественной системы мониторинга и контроля эффективной организации как стратегического, так и текущего управления ТОСЭР [5]. В этой связи существующая методика оценки эффективности и мониторинга показателей эффективности ТОСЭР [5] может быть дополнена. Предлагается, что для созданных на территории моногородов критерии оценки обеспечения устойчивого социально-экономического и экологического развития следует разделить на три группы: 1) экономическая деятельность, 2) инфраструктурная обеспеченность, 3) социальная сфера.

При оценке критериев эффективности экономической деятельности следует давать оценку не только объему частных инвестиций и объему добавленной стоимости на производимую продукцию, но и оценивать объем

отгруженных товаров собственного производства резидентами ТОСЭР. Инфраструктурная обеспеченность должна оцениваться не только со стороны объема выделенных денежных средств из бюджетов всех уровней на финансирование создания объектов инфраструктуры ТОСЭР, но и фактическая структура оказанных резидентам общехозяйственных услуг. Социальная сфера должна оцениваться не только количеством созданных рабочих мест, но и квалификацией рабочего персонала и уровнем его заработной платы.

Источники:

1. Федеральный закон от 08.12.2020 N 385-ФЗ «О федеральном бюджете на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов» // Российская газета. Федеральный выпуск № 280(8334), 11 декабря 2020. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://cdnimg.rg.ru/pril/fascicle/4/19/47/41947-1607616128.pdf (Federal Law No. 385-FZ of 08.12.2020 «On the Federal Budget for 2021 and for the planning period of 2022 and 2023» // Rossiyskaya Gazeta. Federal Issue No. 280(8334), 2020 December 11. – [Electron. resource]. – URL: https://cdnimg.rg.ru/pril/fascicle/4/19/47/41947-1607616128.pdf)

2. Федеральный закон «О территориях опережающего социально-экономического развития в Российской Федерации» от 29.12.2014 N 473-ФЗ // Российская газета. Федеральный выпуск № 299(6571), 2014 31 декабря. – [Электрон. ресурс]. - Режим доступа: https://cdnimg.rg.ru/pril/fascicle/4/19/47/41947-16076154121. pdf (Federal Law «On territories of Advanced socio-economic development in the Russian Federation» dated 29.12.2014 N 473-FZ // Rossiyskaya Gazeta. Federal Issue No. 299(6571), 2014 December 31. – [Electron. resource]. - URL: https://cdnimg.rg.ru/pril/fascicle/4/19/47/41947-16076154121.pdf)

3. Йостановление Правительства РФ от 22 июня 2015 г. N 614 «Об особенностях создания территорий опережающего социально-экономического развития на территориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)». – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: http://www. consultant.ru/document/cons_doc_LAW_181759/ (Decree of the Government of the Russian Federation No. 614 of June 22, 2015 «On the specifics of creating territories of advanced socio-economic development in the territories of single-industry municipalities of the Russian Federation (single-industry towns)». – [Electron. resource]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons doc LAW 181759/)
4. Распоряжение Правительства РФ от 13 февраля 2019 г. N 207-р «Об утверж-

дении Стратегии пространственного развития РФ на период до 2025 г.» – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/72174066/ (Decree of the Government of the Russian Federation No. 207-r of February 13, 2019 «On the Approval of the Spatial Development Strategy of the Russian Federation for the period up to 2025». – [Electron. resource]. – URL: https://base.garant.ru/72174066/)

- 5. Постановление Правительства Российской Федерации от 23.09.2019 № 1240 «Об утверждении методики оценки эффективности и мониторинга показателей эффективности территорий опережающего социально-экономического развития, за исключением территорий опережающего социально-экономического развития, созданных на территориях монопрофильных муниципальных образований Российской Федерации (моногородов)». – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/72785774/ (Resolution of the Government of the Russian Federation No. 1240 dated 09/23/2019 «On Approval of the Methodology for evaluating the Effectiveness and Monitoring the Performance indicators of Territories of Advanced Socio-Economic Development, with the Exception of Territories of Advanced Socio-Economic Development Created in the Territories of Single-industry Municipalities of the Russian Federation (Single-industry towns)». – [Electron. resource]. - URL: https://base.garant.ru/72785774/)
- 6. Атаева А.Г. Экономические институты пространственного развития Республики Башкортостан / А.Г. Атаева, Л.И. Мигранова // Фундаментальные исследования. -2021. - №11. - C.27-31. DOI 10.17513/fr.43117 (Ataeva A.G. Economic institutes of spatial development of the Republic of Bashkortostan / A.G. Kataeva, L.I. Migranova //

Fundamental research. - 2021. - No.11. - P.27-31. DOI 10.17513/fr.43117)

7. База данных показателей муниципальных образований по субъектам Российской Федерации. Федеральная служба государственной статистики. – [Электрон. pecype]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ykmb3eKg/munst. htm (Database of indicators of municipalities by subjects of the Russian Federation. Federal State Statistics Service. – [Electron. resource]. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/ykmb3eKg/munst.htm)

8. Галиуллина Г.Ф. Формирование GR-структуры на предприятиях-резидентах ТОСЭР / Г.Ф. Галиуллина, А.Е. Васильев // Региональный экономический журнал. — 2020. — №2(29). — С. 61-71 (Galiullina G.F. Formation of GR-structure at enterprises-residents of TOSER / G.F. Galiullina, A.E. Vasiliev // Regional Economic

Journal. $-2020. - \text{N} \cdot 2(29). - \text{P.61-71}$

УДК 331.108.38

СПЕЦИФИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИЯХ СФЕРЫ УСЛУГ SPECIFIC METHODS OF ADAPTATION OF STAFF IN ORGANIZATIONS IN THE SERVICE INDUSTRY

Лобанова В.В., к.э.н., доцент **Такахо Б.Р.**, магистрант ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» Краснодарский край, г. Краснодар

Lobanova V.V., Candidate of Economics, Associate Professor **Takakho B.R.**, Master's Student FSBEI HE «Kuban State University» Krasnodar kray, Krasnodar

В результате повышенных требований к персоналу организаций сферы услуг необходимо использовать современные специфические методы адаптации новых сотрудников для предотвращения текучести кадров и снижения уровня сервиса в компании. Рассмотрены современные методы адаптации персонала в организациях сферы услуг, основанные на зарубежном опыте подобных компаний. С помощью использования специфических методов онбординга у организаций сферы услуг больше шансов заинтересовать нового сотрудника и мотивировать его на новые идеи, цели и задачи, что позволит увеличить ценность компании и команды в целом.

As a result of increased requirements for the personnel of organizations in the service sector, it is necessary to use modern specific methods of adaptation of new employees to prevent staff turnover and reduce the level of service in the company. Modern methods of personnel adaptation in service sector organizations based on foreign experience of similar companies are considered. By using specific onboarding methods, service organizations are more likely to interest a new employee and motivate him to new ideas, goals and objectives, which will increase the value of the company and the team as a whole.

Ключевые слова: персонал, методы, адаптация, сфера услуг, управление, наставник, коучинг

Keywords: personnel, methods, adaptation, service sector, management, mentor, training, internship

Эффективность результатов деятельности организации сферы услуг зависит от результативности управления персоналом, включая процедуры найма, отбора, адаптации, обучения и удержания сотрудников. В настоящее время большинство организаций, от самых мелких до крупных, пришли к единому мнению об огромной роли в формированиях у клиента чувств удовлетворённости уровнем обслуживания посредством повышения качества личного сервисного контакта, что является огромным конкурентным преимуществом на рынке.

Трудовая практика организаций сферы услуг знает несколько методов адаптации новых сотрудников. Самыми известными из них являются [1]:

- 1. Неформальная поддержка это прямая поддержка сотрудника. Метод требует много времени и сил для того, чтобы менеджер по персоналу ознакомил сотрудника со всеми тонкостями его работы в сервисном предприятии.
- 2. Корпоративный PR предусматривает разработку руководства, в котором будут собраны все корпоративные правила и стандарты организации сферы услуг.
- 3. Инструктаж в отделах знакомство с каждым отделом отдельно с помощью сопровождающих лиц.
- 4. Знакомство с нюансами работы компании, такими как обеспечение исполнения любой работы, любого ожидания клиента.
 - 5. Наставничество.
- 6. Веб-сайт становится все более популярным методом адаптации. Сайт позволяет собрать воедино всю информацию о деятельности компании, методах, инструментах и правилах работы.
- 7. Командное обучение предусматривает совместное обсуждение взаимных претензий, обид и недовольства, в ходе которого происходит поиск решений различных спорных вопросов, лучшее признание друг друга сотрудниками.

При детальном обследовании каждого вида можно увидеть все их преимущества. Наставничество получило известность с древности и успешно используется в развитых странах и крупных компаниях. Его эффективность была доказана временем, а преимуществом являются самые низкие трудозатраты, а также укрепление взаимоотношений внутри коллектива сервисной организации. Суть метода заключается в том, что сотрудники компании самостоятельно проводят обучение новичка и организуют его деятельность.

Наставник предоставляет новому сотруднику организации сферы услуг время на ознакомление с инструкциями, а также Регламента организации работы службы/департамента/отдела, Регламента по работе с клиентами.

Также наставник помогает изучить Service Level Agreement (SLA), а также работу CRM. Далее необходимо получить доступ к CRM, а также посмотреть видеоурок о работе CRM. Результатом должно стать самостоятельное прохождение полного процесса ведения демо-клиента в CRM [3].

Есть еще один метод адаптации – коучинг. В отличие от наставничества, коучинг призван раскрыть потенциальные способности человека и тем самым максимизировать их влияние.

Метод основан на том, что потенциал сотрудника намного больше, чем он проявляется в жизни. Деятельность тренера направлена на раскрытие этого потенциала на благо компании.

Этот способ также экономит время, так как коучинг не проводится в специально отведенный период, новый сотрудник может посвятить ему время в течение основного периода работы. Наставничество и коучинг — это разные методы, но они ни в коем случае не являются взаимоисключающими; напротив, они дополняют друг друга. В тандеме эти два метода показывают отличные результаты [2].

Проблемой даже самых крупных российских компаний сферы услуг является отсутствие специальной службы для решения вопросов адаптации в организации. Наставник, руководитель и специалисты различных служб используют различные методы адаптации нового сотрудника, поэтому отсутствует согласованность в используемых инструментах адаптации сервисного предприятия. Отдел адаптации персонала должен использовать стандарты, которые содержат подробные правила процесса адаптации с этапами и описанием целей каждого из них. Он должен создавать, использовать и совершенствовать специальные методы, процедуры, программы для организации процессов адаптации персонала для своей сервисной компании. Совершенствование методов адаптации персонала связано с созданием новых условий для получения максимальной выгоды от сотрудников в краткосрочной перспективе. Основными современными специфическими методами адаптации кадров сферы услуг должны стать: использование стандарта адаптации персонала; проведение концертов и вечеров молодых сотрудников, конкурсы профессионального мастерства, совместные выезды на природу. Эти методы основаны на поддержании эмоционального и психологического равновесия новых сотрудников, которое подвергается дестабилизации в работе с большим количеством клиентов с разнообразными запросами.

Источники:

1. Методы адаптации персонала // Директор по персоналу. — [Электрон. ресурс]. — Режим доступа: https://www.hr-director.ru/article/67378-metody-adaptatsii-personala-19-m3 (Methods of personnel adaptation // HR Director. — [Electronic resource]. — URL: https://www.hr-director.ru/article/67378-metody-adaptatsii-personala-19-m3)

2. Пугачева К.С. Система адаптации персонала в организациях сферы услуг / К.С. Пугачева, Л.Н. Захарова // Экономика и бизнес: теория и практика. −2021. −№ 11-3(81). − С.44-47 (Pugacheva K.S. Personnel adaptation system in service sector organizations / K.S. Pugacheva, L.N. Zakharova // Economics and Business: theory and practice. −2021. −№ 11-3(81). − P. 44-47)

3. Шпак Ю.О. Оценка эффективности адаптации молодых специалистов как инструмент формирования стратегии развития предприятия сферы услуг / Ю.О. Шпак, С.А. Яркова // Проблемы развития рынка товаров и услуг: перспективы и возможности субъектов РФ: VI Всеросс. научн.-практ. конф. – Красноярск: СибФУ, 2020. – С.278-283 (Shpak Yu.O. Assessment of the effectiveness of adaptation of young specialists as a tool for forming a strategy for the development of a service sector enterprise / Yu.O. Shpak, S.A. Yarkova // Problems of the development of the market of goods and services: prospects and opportunities of the subjects of the Russian Federation: VI All-Russian Scientific.-Practical conference – Krasnoyarsk: SibFU, 2020. – P.278-283)

УДК 338.24

ГЕЙМИФИКАЦИЯ КАК ИНСТРУМЕНТ ПРИВЛЕЧЕНИЯ АБИТУРИЕНТОВ В ВУЗ GAMIFICATION AS A TOOL TO ATTRACT APPLICANTS TO THE UNIVERSITY

Горбунова А.Ю., к.э.н. **Федосова А.Д.**, магистрант ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» Алтайский край, г. Барнаул

Gorbunova A.Yu., Candidate of Economics Fedosova A.D., Master's Student Altai State University Altai Territory, Barnaul

Статья посвящена разработке и использованию инструмента с применением элементов геймификации для привлечения абитуриентов в вузы. Проанализированы основные факторы, определяющие выбор вуза абитуриентом. Проведен анализ деятельности Международного института экономики, менеджмента и информационных технологий Алтайского государственного университета (swot-анализ, анализ конкурентов и угроз, составление портрета потребителя и другие). Выявлены недостатки применяющихся инструментов привлечения абитуриентов. Разработан инструмент с использованием элементов геймификации для привлечения абитуриентов в институт и проведена его апробация.

The article is devoted to the development and use of a tool using gamification elements to attract applicants to universities. The main factors determining the choice of a university by an applicant are analyzed. The analysis of the activities of the International Institute of Economics, Management and Information Technologies of Altai State University (swot analysis, analysis of competitors and threats, drawing up a portrait of the consumer and others) was carried out. The shortcomings of the tools used to attract applicants are revealed. A tool has been developed using gamification elements to attract applicants to the institute and its approbation has been carried out.

Ключевые слова: геймификация, привлечение абитуриентов, конкурентоспособность вуза, квест-игра, теория игр, равновесие Нэша

Keywords: gamification, attracting applicants, university competitiveness, quest game, game theory, Nash equilibrium

В современных условиях рынок образовательных услуг – явный пример монополистической конкуренции. Увеличения числа образовательных организаций, сокращение количества желающих поступить, обостряющаяся конкуренция вынуждают вузы разрабатывать и реализовать различные меры по привлечению выпускников школ, родителей, партнёров и работодателей.

В связи с вышеизложенным, необходимо эффективно использовать не только существующие, но и новые инструменты привлечения абитуриентов, которые смогут составить конкуренцию другим вузам. Одним из таких перспективных инструментов является геймификация.

Объектом исследования является Международный институт экономики, менеджмента и информационных систем (МИЭМИС) ФБГОУ ВО Алтайского государственного университета.

Геймификация — это технология адаптации игровых методов к неигровым процессам и событиям для большей вовлеченности участников в процесс [1]. Информированность абитуриента о возможностях вуза во многом зависит от верно, подобранных мероприятий и коммуникационных площадок.

С целью повышения эффективности деятельности приёмной кампании в 2019 г. и повышения количества абитуриентов работниками Института отраслевого менеджмента РАНХиГС было проведено исследование мнения студентов. Данные опросы являются основой для разработки модели поведения потребителей при выборе образовательных услуг [2].

По результатам исследования желание общения с будущими однокурсниками выразили около 57% опрошенных, совместное участие в квестах и другой подобной деятельности -39%, проведение свободного времени с новыми друзьями вне рамок образовательной организации -37%, занятие киберспортом и другими играми -39%.

Предложенные инструменты также можно рассматривать как дополнительный фактор удержания абитуриентов, представивших свои документы в приемные комиссии нескольких вузов.

На основе проведённых исследований (swot- анализ, анализ конкурентов и угроз, составление портрета потребителя и других), можно сделать вывод, что МИЭМИС обладает определёнными преимуществами, как перед конкурентами, так и на рынке в целом, но для того, чтобы функционировать дальше необходимо минимизировать негативные факторы, использовать новые методы, инструменты и походы к процессу привлечения абитуриентов для того, чтобы повышать уровень конкурентоспособности. Один из таких инструментов является проведение квест-игры об образовательных программах при помощи геймификации. Такая игра будет индивидуальной для каждого абитуриента, так как им необходимо заранее пройти тестирование по их предпочтениям, на основе которого будет проходить квест.

Данная активность состоит из трех этапов:

Этап «Анкетирование абитуриентов» — на данном этапе абитуриенты проходят опрос, созданный на основе теоретико-игровых подходов. Отправной точкой дальнейшего развития проекта является результат, полученный при помощи анкетирования, сообщающий, что большинство абитуриентов были не уверены в выборе МИЭМИС в качестве своего института. Разделы анкеты с первого по третий предназначены для формирования команд потенциальных абитуриентов. В свою очередь четвёртый раздел предназначен для поиска коммуникационных пар для потенциальных абитуриентов. Полученные результаты респондентов загружаются в калькулятор биматричных игр, который ищет равновесие Нэша [3]. После проверки на совместимость предоставляется информация о наиболее подходящих по заданным критериям потенциальных абитуриентов друг другу, выявляется список тем, на которые они могут поговорить. Далее информация анализируется и формируются команды абитуриентов по их интересам и направлениям МИ-ЭМИС.

Этап «Квест-игра» – проводится игра для абитуриентов с различными исходами игры (интерактивное кино). Для образовательных программ «системный анализ и управление» и «прикладная информатика» за основу сценария квест был взят фильм «Игра в имитацию», исходя из результатов анкетирования. Основой заданий послужили отзывы студентов данных направлений о самых интересных дисциплинах, а именно: программирование и теория экономических игр. Для образовательных программ «экономика» и «экономическая безопасность» за основу сценария был взят фильм «Волк с Уолл-стрит». Основой заданий послужили отзывы студентов данных направлений о самых интересных дисциплинах, а именно: экономика, международная экономика. Для образовательных программ «государственное и муниципальное управление» и «менеджмент» за основу сценария был взят фильм «Стажёр», исходя из результатов анкетирования. Основой заданий послужили отзывы студентов данных направлений о самых интересных дисциплинах, а именно: менеджмент. Также был разработан сайт для удобства использования. По окончании квеста все абитуриенты прошли анкетирование, которое позволяет оценить эффективность и привлекательность такого мероприятия. Результаты квеста приведены в таблице 1 (сост. авторами).

 Таблица 1. Результаты и выводы повторного анкетирования абитуриентов

| Было ли Вам интересно? | 95,2% – «да» | 4,8% – «не уверен(а)» | 0% – «нет» |
|--------------------------------|--------------|-----------------------|-------------|
| Планируете поступать в МИЭМИС? | 65% – «да» | 25%— «не уверен(а)» | 10% – «нет» |

Таким образом, мы можем сделать вывод, что мы увеличили лояльность к МИЭМИС за счет внедрения интересного мероприятия, а также увеличилось желание потенциальных абитуриентов поступать в Институт (с 5,3% до 65%).

| Планируете еще посещать подобные мероприятия? | 76,2% – «да» | 23,8% – «не уверен(а)» | 0% – «нет» |
|---|--------------|---------------------------|------------|
| Будете рекомендовать квест своим друзьям? | 85,7% — «да» | 14,3% – «не уверен(а)» | 0% – «нет» |

Из 50 человек планируют посетить еще раз мероприятие около 38 человек и порекомендуют квест 43 человека (если каждый абитуриент проинформирует хотя бы 2 человек и 1 придет), поэтому можем сделать вывод, что будущий охват увеличится приблизительно на 66%.

| Какую форму обучения Вы рассматриваете? | 75% — бюджетная форма | 62,5% — платная форма | 25% — целевая форма |
|---|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|
|---|-----------------------------|--------------------------|---------------------------|

Соответственно, мы можем утверждать, что если из 65% планирующих поступить хотя бы 5% из них (ожидается около 40%) поступят на платное, то экономический эффект от квеста составит порядка 2 300~00 рублей (5 человек $\times~120~000$ рублей (средняя стоимость обучения за год) $\times~4$ года обучения (бакалавр).

| Помог ли квест определиться с направлением подготовки и/или узнать подробнее о нем? | 81% – «да» | 9,5% – «не уверен(а)» | 9,5% – «нет» |
|---|------------|-----------------------|--------------|
|---|------------|-----------------------|--------------|

Из этого можем заключить, что при поступлении абитуриентов на интересное им направление, уровень процесса образования может повыситься и при окончании Института они смогут порекомендовать МИЭМИС своим друзьям, коллегам, родственникам. Таким образом, можем сделать вывод, что мы работаем на перспективу увеличения количества заинтересованных в обучении абитуриентов.

| Какой формат дня открытых дверей Вам нравится? | 95,2% — «квест-игра» 33,3% — «дни открытых дверей» 4,8 % — «онлайн-мероприятия» 4,8 % — «другое» |
|--|--|

Этап «Онлайн-игра (виртуальная экскурсия по вузу и ознакомление абитуриента с предпочтительным направлением)» — видеоигра на интернет-площадке, которая расскажет о преимуществах МИЭМИС (библиотека, центр иностранных языков и другое), а также о программах подготовки бакалавриата для абитуриентов, которые не могут принять участие в очном формате.

Таким образом, нам удалось создать формат мероприятий с элементами геймификации, который заинтересовал абитуриентов в образовательных программах, реализуемых МИЭМИС, а также сделать вывод, что использование геймификации в процессе привлечения абитуриентов является важной частью в процессе формирования рекрутинга образовательной организацией. Такой инструмент помогает потенциальным абитуриентам выбрать направления, которое наиболее отражает его желания, соответственно, возрастает эффективность от обучения.

В дальнейшем работа над проектом продолжается в виде добавления новых мероприятиях с элементами геймификации для абитуриентов таких

как: «Демо-день дня открытых дверей», «Бал дебютанток» для будущих студенток МИЭМИС и другие. А также в контент-план социальных площадок института будут добавляться интересные рубрики в игровом формате. Данный инструмент будет предложен профессорско-преподавательскому составу для использования в лекциях и практиках.

Источники:

1. Макова Эльвира. Как геймификация помогает продвижению и продажам //VC.RU. – [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://vc.ru/u/589743-elvira-makova/156145 (Makova Elvira . How gamification helps promotion and sales // VC.RU. – [Electronic resource]. – URL: https://vc.ru/u/589743-elvira-makova/156145)

2. Маслевич Т.П., Сафронова Н.Б., Минаева Н.Л. Инновационные методы привлечения абитуриентов (на примере исследования факторов мотивации) // Вестник Оренбургского государственного университета. — Оренбург: Вестник Оренбургского государственного университета. — Оренбург: Вестник Оренбургского государственного университета, 2018. — С.52-60 (Maslevich T.P., Safronova N.B., Minayeva N.L. Innovative ways of applicants attraction (based on research of factors of motivation) // Bulletin Of The Orenburg State University. — Orenburg: Bulletin Of The Orenburg State University, 2018. — P.52-60)

3. Федосова А.Д., Вдовкина Е.Г. Использование теоретико-игровых подходов в решении проблемы колллективных действий // Труды молодых ученых Алтайского государственного университета, №18. — Барнаул: Издательство Алтайского государственного университета, 2021. — С.86-88 (Fedosova A.D., Vdovkina E.G. The use of game-theoretic approaches in solving the problem of collective actions // Proceedings of young scientists of Altai State University. — Barnaul: Altai State University Publishing House, 2021. — P.86-88)

УДК 338.24

ИНТЕРНЕТ-ПЛОЩАДКИ КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ПРОДВИЖЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ INTERNET PLATFORMS AS A TOOL FOR PROMOTING AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Горбунова А.Ю., к.э.н. Живайкина В.В., магистрант ФГБОУ ВО «Алтайский государственный университет» Алтайский край, г. Барнаул Gorbunova A.Yu., Candidate of Economics Zhivaykina V.V., Master's Student «Altai State University»

Altai Territory, Barnaul

В статье рассматривается продвижение образовательной организации с использованием интернет-площадок. Проанализированы возможности интернет-площадок для продвижения образовательных учреждений. Проведен сравнительный анализ различных интернет-площадок образовательных организаций Алтайского края, в том числе Международного института экономики, менеджмента и информационных технологий (МИЭМИС) ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет». Выработаны

рекомендации по использованию интернет-площадок для продвижения образовательной организации (МИЭМИС). Реализованы мероприятия с использованием интернет-платформ, входящих в продвижение МИЭМИС, и проведена оценка их эффекта.

The article discusses the promotion of an educational organization using Internet platforms. The possibilities of Internet platforms for the promotion of educational institutions are analyzed. A comparative analysis of various Internet sites of educational organizations of the Altai Territory, including the International Institute of Economics, Management and Information Technologies (MIEMIS) of the Altai State University is carried out. Recommendations on the use of Internet platforms for the promotion of educational organizations (MIEMIS) have been developed. Measures have been implemented using Internet platforms included in the promotion of MIEMIS and their effect has been evaluated.

Ключевые слова: интернет-площадки, интернет-платформы, продвижение образовательной организации, ИТ-технологии, социальные медиа

Keywords: Internet platforms, Internet platforms, educational organization promotion, IT technologies, social media

Актуальность данной работы заключается в необходимости эффективного продвижения образовательной организации при помощи различных инструментов, в том числе и интернет-платформ, которые позволяют сформировать бренд организации, улучшить ее имидж и привлечь абитуриентов, заинтересованных в поступлении.

Ввиду растущей конкуренции между образовательными организациями высокие требования предъявляются к цене и качеству предоставляемых ими услуг, к их возможностям приспосабливаться под изменяющиеся внешние условия и их нацеленность на удовлетворение потребностей потенциальных абитуриентов. Для выполнения всех этих требований образовательные учреждения применяют различные маркетинговые инструменты для продвижения в своей деятельности. Одними из самых высокоэффективных и доступных инструментов для продвижения, как для организации, так и потенциального потребителя услуг, являются интернет-площадки [1].

Образовательная организация при продвижении с помощью интернет-платформ может закладывать следующие факторы в свои концепции продвижения:

- трудоустройство и успешность выпускников;
- студенческая активность в образовательном учреждении;
- использование социальных сетей обучающихся;
- трансляция преимуществ поступления в «местное» образовательное учреждение;
 - история, инфраструктура и уникальные факультеты университета;
 - проведение сравнения процесса обучения;
 - применение современных ИТ-технологий [2].

Коммуникационные и мультимедийные платформы играют немаловаж-

ную роль при продвижении организации и информировании потребителей в современных условиях развития ИТ-технологий и мировой сети Интернет. Данные платформы могут быть представлены различными сайтами и социальными сетями.

В зависимости от поставленных целей организации могут использовать различные типы сайтов: сайт-визитка, корпоративный сайт, промо-сайт, интернет-магазин, сайт-сообщество. Социальные медиа в свою очередь представлены следующими интернет-площадками: Вконтакте, Tiktok, Одноклассники, Telegram и другими.

Благодаря доступности и популярности социальных сетей у потенциальных потребителей продвижение с помощью подобных интернет-ресурсов является одним из наиболее эффективных.

Эффективность продвижения через социальные сети (переходы на сайты организаций), на основе данных ВЦИОМ: Вконтакте -47,6%, Tiktok -41%, Одноклассники -33%, Telegram -25,4%.

Социальные медиа позволяют дифференцировать и индивидуализировать сам процесс продвижения в силу интерактивного и оперативного обмена информацией. Поэтому для продвижения образовательной организации целесообразно использовать социальные сети.

Согласно исследованию, проведенному на основе данных регистрации на дне открытых дверей в АлтГУ в 2021 г., целевой аудиторией МИЭМИС являются:

- выпускники школ и их родители 78%
- учащиеся средних классов 6%
- выпускники средних профессиональных учреждений (колледжей) 16%.

Проведенные социально-психологические исследования показали, что самыми популярными интернет-платформами у подростков являются социальные сети [1]. В связи с этим эффективными инструментами для привлечения целевой аудитории и продвижения Института будут социальные медиа.

По данным ВЦЙОМ и Mediascope наиболее популярными социальными сетями у потенциальных абитуриентов являются Вконтакте и Tiktok, где преобладает молодежная аудитория, с ежедневным посещением около 50% от общего числа пользователей.

Сравнительный анализ социальных медиа образовательных учреждений выявил следующие проблемы: нехватка ссылок на основные сайты образовательных организаций, сайты для абитуриентов, другие социальные сети, малоинформативный контент, низкое разрешение фото и видео, несовременный стиль оформления. В связи с этим продвижение МИЭМИС в социальных медиа нужно осуществлять с учетом выявленных недостатков.

При продвижении Института с применением интернет-площадок необходимо осуществить: продвижение МИЭМИС с использованием современных ИТ-технологий; выполнение перекрестного продвижения социальных сетей Института; оформление профиля МИЭМИС в социальных медиа в брендовый стиль с использованием логотипа; осуществление

современного подхода к наполнению профиля Института интересным и полезным контентом.

После реализации ранее рассмотренных задач был проведен анализ статистики профилей МИЭМИС в социальных сетях. Он показал, что количество подписчиков за исследуемый период (с 17 по 31 мая 2021 г.) увеличилось на 1,2%, что составило 14 новых подписок. Также было выявлено увеличение целевой аудитории среди пользователей, подписанных интернет-платформы МИЭМИС, на 0,8%. Количество показов за исследуемый период увеличилось на 114% и составило 10 626, что включало количество просмотров постов, историй и аккаунта.

Также был протестирован механизм взаимодействия с аудиторией. Был создан уникальный контент, рассказывающий о деятельности МИЭМИС в формальной и неформальной форме. Кроме того, увеличилась конверсия от публикаций, информирующих о консультации для поступающих. Всего пользователи оставили 12 заявок с регистрацией, из них 5 человек посетили университет. На основе этого можно сделать вывод, что конверсия составила более 40%.

Также согласно заполненным формам регистрации 3 человека из 5 посетивших МИЭМИС заинтересованы в обучении на платной основе. Таким образом, возможный экономический эффект составит более 330 тыс. руб. в год (количество человек × средняя стоимость обучения в год).

В Барнауле средняя стоимость стандартного тарифа продвижения через социальные сети составляет 32 тыс. руб. Тариф включает в себя анализ текущих показателей и метрик, описание продукта или услуг заказчика, определение целевой аудитории, анализ конкурентов, выбор инструментов продвижения доступных в социальных сетях, оформление сообщества, формирование контент-плана, подбор фото/видео, написание текстов. Таким образом, экономия для МИЭМИС составила 32 тыс. руб.

В дальнейшем работа может быть продолжена с ориентацией на изменяющийся перечень интернет-площадок, которые будут разрабатываться и набирать популярность у целевой аудитории. Кроме того, развитие уже существующих интернет-площадок Института должно продолжаться, включая в себя различные мероприятия: таргетированная реклама, разработка новых концепций мероприятий для связи с аудиторией, проведение ежемесячного мониторинга статистических показателей в социальных медиа МИЭМИС с целью их оптимизации и улучшения функционирования.

Источники:

- Кузьмина Е.Е. Маркетинг образовательных услуг. Учебник и практикум. М.: Юрайт, 2016. – С.332 (Kuzmina E.E. Marketing of educational services. Textbook and workshop. – Moscow, 2016. – P.332)
- 2. Солод Татьяна. Концепции (идеи) продвижения образовательных учреждений: что выбрать? [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://vc.ru/ask/199277-koncepcii-idei-prodvizheniya-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-chto-vybrat (Concepts (ideas) for promoting educational institutions: what to choose? [Electronic resource]. URL: https://vc.ru/ask/199277-koncepcii-idei-prodvizheniya-obrazovatelnyh-uchrezhdeniy-chto-vybrat)

УДК 331.2

ОПЛАТА ТРУДА И УРОВЕНЬ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ В ВОЛОГОДСКОЙ ОБЛАСТИ: АНАЛИЗ И ОЦЕНКА WAGES AND INCOMES IN THE VOLOGDA REGION: ANALYSIS AND EVALUATION

Ивановская А.Л., мл. научный сотрудник ФГБУН «Вологодский научный центр Российской академии наук» Вологодская область, г. Вологда

Ivanovskaya A.L., junior researcher FSBIS «Vologda Scientific Center of the Russian Academy of Sciences» Vologda region, Vologda

Уровень дохода и оплата труда являются непосредственным следствием труда и одновременно становятся мотивирующим фактором к эффективному труда. Исследование посвящено анализу и оценке оплаты труда и уровня доходов населения Вологодской области. Установлено, что динамика реальных доходов населения РФ за последнее десятилетие имеет тенденцию к снижению, а структура доходов претерпела значительные изменения.

The level of income and remuneration are a direct consequence of labor and at the same time become a motivating factor for effective labor. The study is devoted to the analysis and assessment of wages and income levels of the population of the Vologda region. It was established that the dynamics of real incomes of the population of the Russian Federation over the past decade has a downward trend, and the income structure has undergone significant changes.

Ключевые слова: население, достойный труд, оплата труда, реальные денежные доходы, структура доходов

Keywords: population, decent work, wages, real cash income, income structure

В настоящее время главным направлением социальной политики России выступает формирование уровня заработной платы, обеспечивающей достойное существование занятого населения и их семей [1]. В свою очередь, уровень дохода становится мотивирующим фактором к более эффективной реализации трудового потенциала и, как следствие, производительному труду, что приводит к росту экономики [2]. Таким образом, обеспечение работника достойным уровнем оплаты труда приводит к возникновению положительных эффектов, как на уровне личности (микроуровенеь), так и на уровне общества в целом (макроуровень).

За последнее десятилетие отмечен спад реальных денежных доходов населения. Хотя за период 2015-2019 гг. наметилась позитивная динамика доходов, но пандемия COVID-19 внесла свои коррективы, что способствовало ухудшению материального положения граждан (рис. 1. — сост. автором по данным Росстата).

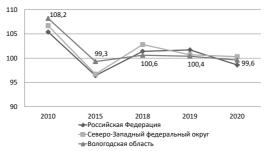


Рис. 1. Динамика реальных денежных доходов населения в РФ в 2010-2020 гг., в % к предыдущему году

Пандемия COVID-19 негативно повлияла на материальное благосостояние граждан. К 2020 г. реальные денежные доходы населения в Вологодской области составили 99,6%, в Северо-Западном федеральном округе – 100,3%, в Российской Федерации – 98,6%. За исследуемый период произошли изменения и в структуре формирования денежных доходов населения (табл. 1. – сост. автором по данным Росстата).

Таблица 1. Структура денежных доходов населения Вологодской области в 2010-2020 гг., %

| Показатели | 2010 | 2015 | 2018 | 2019 | 2020 |
|--|-------|-------|-------|-------|-------|
| Денежные доходы, в т.ч.: | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |
| – оплата труда | 49,5 | 54,4 | 59,3 | 60,3 | 61,2 |
| доходы от предпринимательской деятельности | 11,0 | 6,1 | 5,6 | 5,4 | 4,6 |
| – социальные выплаты | 24,7 | 23,0 | 25,4 | 25,3 | 28,6 |
| – доходы от собственности | 3,3 | 3,2 | 2,9 | 3,4 | 3,5 |
| – прочие поступления | 11,5 | 13,3 | 6,8 | 5,6 | 2,1 |

Отметим снижение доли доходов от предпринимательской деятельности (более чем в 2 раза), что может объясняться кризисами в 2014 и в 2020 гг. Наряду с этим увеличилась доля официальной оплаты труда (на 23%), а также социальных выплат (на 15%), направленных на поддержание достойного уровня жизни населения области.

Структура использования доходов жителей Вологодской области изменялась в соответствии с общероссийскими тенденциями. В 2020 г. по сравнению с 2010 г. доля потребительских расходов почти не изменилась (64,6% в 2010 г., 65,2% – в 2020 г.). При этом значительно увеличилась доля расходов на покупку недвижимости с 0,5% в 2010 г. до 3,4% в 2020 г., что обусловлено ростом стоимости на недвижимость. Доля сделанных сбережений в изучаемые годы одинакова и составляет 13,6-13,8% от доходов.

В настоящее время базовыми факторами обеспечения достойной жизни работников и членов их семей, удовлетворения основных потребностей как

для жителей Вологодской области, так и всей Российской Федерации становятся повышение оплаты труда и денежных доходов на базе перспективных структурных изменений и инновационного развития реальной экономики.

Источники:

- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Условия труда как фактор повышения его производительности в регионах России // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. 2021. Т.14. №3. С.118-134 (Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. Working conditions as a factor of increasing its productivity in Russia's regions// Economic and Social Changes: Facts, Trends, Forecast, 2021. Vol.14. No3. P.118-134)
 Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Влияние качественных характеристик рабочих
- Леонидова Г.В., Ивановская А.Л. Влияние качественных характеристик рабочих мест на уровень реализации трудового потенциала работников // Human Progress. 2021. Т.7. №3. С.11 (Leonidova G.V., Ivanovskaya A.L. Vliyaniye kachestvennykh kharakteristik rabochikh mest na uroven' realizatsii trudovogo potentsiala rabotnikov // Human Progress. 2021. Vol.7. No3. P.11)

УДК 656.073.7

PA3BUTUE НАПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕВОЗОК СБОРНЫХ ГРУЗОВ НА РЫНКЕ ИННОВАЦИОННОЙ ЛОГИСТИКИ DEVELOPMENT OF THE DIRECTION OF LTL TRANSPORTATION IN THE MARKET OF INNOVATIVE LOGISTICS

Агейкин А.М., магистрант Научный руководитель: Багинова В.В., д.т.н., профессор ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)» г. Москва

Ageikin A.M., Master's Student

Scientific Supervisor: **Baginova V.V.**, Doctor of Technical Sciences, professor FSAEI HE «Russian University of Transport, RUT» Moscow

Технологический прогресс в мире движется быстрее, чем когда-либо в истории человечества. С наступлением четвёртой промышленной революции возникла необходимость в актуализации ещё неокрепших концепций, в том числе и логистических. В статье рассматривается вопрос применения инновационных решений в логистической деятельности. Для этого осуществляется анализ основных инновационных концепций, приводится пример их применения на логистическом предприятии ООО «ПЭК» и определяются перспективы развития таких концепций.

Technological progress in the world is moving faster than at any time in human history. With the onset of the fourth industrial revolution, it became necessary to update still fragile concepts, including logistics ones. The article deals with the issue of applying innovative solutions in logistics activities. To do this, the analysis of the main innovative concepts is carried out, an example of their application at the logistics company PEK LLC is given, and the prospects for the development of such concepts are determined.

Ключевые слова: инновационная логистика, инновационные решения, транспортировка грузов, беспилотные перевозки, конкурентоспособность Keywords: innovative logistics, innovative solutions, cargo transportation, unmanned transportation, competitiveness

Инновационная логистика — это концепция, позволяющая изучать потребность и возможность добавления инновационных решений в логистическую деятельность, а также внедрение таких решений на предприятия для оптимизации их работы.

На сегодняшний день мир переживает уже четвёртую промышленную революцию, активно развиваясь в сторону цифровых технологий. Данный процесс заключается в поиске способов адаптации и совмещения человеческого и технологического труда, между которым не будет видимых границ. Для этого необходимо использование цифровых комплексов, различных интерфейсов и их непосредственное взаимодействие на всех этапах той или иной деятельности.

Инновации возымели значительное влияние на развитие и направление современного бизнеса, промышленный процесс изготовления товаров, способ предоставления услуг и используются на постоянной основе. Так развитие цифровых технологий повлияло и на логистические цепи поставок товаров потребителям [1].

Такая тенденция неизбежно ведёт к тому, что большая часть транспортно-логистических процессов станет полностью автоматизированной и потребует активного вмешательства со стороны IT-технологий.

Это подтверждается финансовыми потоками, направленными на развитие цифровых технологий. Например, Германией осуществляется прямое государственное финансирование этого направления и составляет 200 млн. долларов США [2]. Также, по данным портала PwC, годовой объём инвестиций в цифровые технологии во всём мире составляет 907 млрд. долларов США [3].

Основная суть новой промышленной революции заключается в создании цифрового мира, который базируется на трёх главных модулях — это, во-первых, киберфизические системы (CPS) [4], представляющие собой управляемые цифровыми системами объекты; во-вторых, интернет вещей (IoT) [5], который осуществляет обмен информацией между устройствами CPS; наконец, в-третьих, система Big Data [6], что предназначена для сбора, хранения и анализа больших объёмов данных, зафиксированных цифровым комплексом. Вместе данные модули, включая в себя локальные подсистемы, способны управлять множеством различных процессов, в том числе логистических.

Уже сейчас транспортные компании начинают внедрение беспилотных автомобилей в свою деятельность в малых масштабах. Компания ООО «ПЭК» в 2020 г. запустила центр беспилотных технологий. Сейчас его направлениями внедрения являются магистральные перевозки, межскладские

ограниченные перевозки, а также роботизированные внутрискладские перевозки [7].

Для ООО «ПЭК» это небольшие эксперименты в локальных масштабах. Например, в данный момент компания тестирует беспилотную технику на своих главных складах, однако в дальнейшем планируется запуск доставки беспилотными грузовиками по направлению из Москвы в Санкт-Петербург, Владимир, Нижний-Новгород, Казань, Самару и Краснодар (рис. 1.). Затем планируется расширение сети беспилотной доставки, если эксперимент возымеет ожидаемый успех.



Рис. 1. Первоначальная сеть беспилотной доставки [7]

Такой план развития в перспективе подразумевает выход беспилотных транспортных средств на глобальный уровень перевозок по России, а затем и по всему миру. Это также означает, что есть необходимость в разработке беспилотных морских судов и железнодорожных поездов для образования полноценной беспилотной мультимодальной перевозки.

Однако одним лишь транспортом логистическая система не ограничивается, особенно в сегменте сборных перевозок. Это также вызывает финансирование исследований в области полностью автоматизированных складов консолидации, со всеми сопутствующими операциями, по типу упаковки, маркировки, сортировки, взвешивания и измерения груза. Возникнет нужда в создании полностью самостоятельной клиентской базы, грамотно продающей перевозку, принимающей оплату, позволяющей электронный документооборот и ёмко обновляющей статус доставки по запросу всех участников цепи поставок. Для организации сборной перевозки нужна также система по поиску оптимальных маршрутов, определению наиболее полного использо-

вания доступного объёма транспортного средства, учёт пожеланий множества клиентов и прочее. А в масштабах международных перевозок, перечень нуждающихся в автоматизации аспектов возрастёт во множество раз.

При этом, даже если создать подобные системы, на проработку мелочей уйдут ещё долгие годы и множество вложений, ведь логистика имеет свойство изменчивости при каждой новой перевозке. Широкий перечень факторов, влияющих на процесс перевозки, не позволит холодному расчёту каждый раз совершать успешную доставку груза от отправителя к получателю. Стоит признать, что на сегодняшний день и в ближайшем будущем логистическая деятельность попросту не сможет поддаться полному программированию и исключению человеческого фактора, как фактора контроля за процессом перевозки.

И всё же, если компании на рынке транспортно-логистических услуг не будут успевать за естественной эволюцией промышленности, то они рискуют потерять свою долю рынка и потенциальных клиентов. И наоборот, те участники рынка, что успеют грамотно применить инновационные концепции и оптимизировать их под работу своего предприятия, смогут стать стратегическими лидерами в соответствующей области.

Источники:

- 1. Григорьев М.Н. Логистика: учебник для бакалавров / Григорьев М.Н. 4-е изд., испр. и доп. М., Издательство Юрайт, 2019. С.836 (Grigoriev M.N. Logistics: textbook for bachelors / Grigoriev M.N. 4th ed., Rev. and additional Moscow, Yurayt Publishing House, 2019. P.836)
- Романова Е.В. Германский путь к мировому лидерству в области инноваций // Вопросы экономической и политической географии зарубежных стран. М., 2011. №19. С.182-199 (Romanova E.V. German way to world leadership in the field of innovations // Issues of economic and political geography of foreign countries. Moscow, 2011. № 19. P.182-199)
- 3. PwC: Industry 4.0: Building the digital enterprise. [Электрон. pecypc]. Режим доступа: https://www.pwc.com/gx/en/industries/industry-4-0.html (PwC: Industry 4.0: Building the digital enterprise. [Electronic resource]. URL: https://www.pwc.com/gx/en/industries/industry-4-0.html)
- Куприяновский В.Н., Намиот Д.Е., Синягин С.А. Киберфизические системы как основа цифровой экономики // International Journal of Open Information Technologies.

 М., 2016. № 1. С.18-25 (Kupriyanovsky V.N., Namiot D.E., Sinyagin S.A. Cyberphysical systems as the basis of the digital economy // International Journal of Open Information Technologies. Moscow., 2016. №1. P.18-25)
- Kranenburg R. The Internet of Things. A critique of ambient technology end the all-seeing network of RFID. – Amsterdam, 2008. – Р. 61 (Краненбург Р. Интернет вещей. Критика технологии окружающей среды и всевидящей сети RFID. – Амстердам, 2008. – С.61)
- IN-SCALE: Big Data. [Электрон. pecypc]. Режим доступа: in-scale.ru/blog/big-data.html (IN-SCALE: Big Data: site. [Electronic resource]. URL: in-scale.ru/blog/big-data.html)
- ООО «ПЭК»: Центр беспилотных технологий ПЭК: официальный сайт. [Электрон. ресурс]. – Режим доступа: https://pecom.ru/bespilot/ (PEK LLC: PEK Unmanned Technology Center: official website. – [Electronic resource]. – URL: https://pecom.ru/bespilot/)

УДК 331.108.45+378.046.4

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ В СИСТЕМЕ МЕР ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ADDITIONAL PROFESSIONAL EDUCATION IN THE SYSTEM OF MEASURES OF PROFESSIONAL RETRAINING AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FEDERAL STATE CIVIL SERVANTS IN THE RUSSIAN FEDERATION

> Ялхороев М.И., магистрант Научный руководитель: Бешкинская Е.В., д.э.н. ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» г. Москва

> > Yalkhoroev M.I., Master's Student Scientific Supervisor: Beshkinskaya E.V., Doctor of Economics FSBEI HE «The Russian Presidential Academy of National Economy and Public Administration» Moscow

В статье рассмотрена актуальность дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих, выявлены имеющиеся проблемные вопросы. Обоснована необходимость развития электронной формы и доступ к единому специализированному информационному ресурсу, предназначенному для профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации. Объясняется рост числа государственных гражданских служащих, участвующих в системе дополнительного профессионального образования. Рассмотрены мероприятия по профессиональному развитию государственных служащих.

The article considers the relevance of additional professional education of civil servants, identifies existing problematic issues. The necessity of developing an electronic form and access to a single specialized information resource intended for the professional development of civil servants of the Russian Federation is substantiated. The growth in the number of civil servants participating in the system of additional professional education is explained. Measures for the professional development of civil servants are considered.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование, государственные гражданские служащие, государственная гражданская служба, электронная форма дополнительного образования, профессионализм кадрового потенциала, развитие системы дополнительного профессионального образования

Keywords: additional professional education, civil servants, civil service, electronic form of additional education, professionalism of personnel potential, development of the system of additional professional education

Эффективное управление является основой конкурентоспособности организации любого уровня, в том числе и государственных структур, в современных рыночных отношениях. Формирование и развитие эффективного кадрового потенциала государственной гражданской службы в современной ситуации является одним из важнейших направлений государственной кадровой политики России.

Постоянное самосовершенствование, как в профессиональной, так и в личностной сферах, является необходимым условием для эффективной деятельности государственных гражданских служащих. Реализацию данного условия призвано выполнять дополнительное профессиональное обучение, которое дает возможность поддерживать соответствующий профессиональный уровень, повышать и расширять комплекс необходимых компетенций в сфере государственной гражданской службы, что положительно влияет на проработанность, адекватность и грамотность принимаемых управленческих решений, и как следствие, на эффективность реализации государственных интересов.

Современная система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих относительно новое направление в развитии и обучении кадров государственной гражданской службы. Это обусловлено тем, что после распада СССР и создания Российской Федерации потребовалось практически полное реформирование и трансформация государственной гражданской службы с тоталитарной основы на «демократические рельсы» современной России [1]. Как указывали А.Г. Барабашев, С.А. Пархоменко, деятельность государственной гражданской службы СССР регламентировалась не нормативно-правовыми актами, а комплексом идеологических, партийных и хозяйственно-управленческих норм и ограничений. Повышение профессионализма госслужащих заключалось не в совершенствовании управленческих компетенций, а в идеологической пропаганде, которая включала в себя занятия по истории КПСС, научном коммунизме, партийной философии и т.д. [2], что, естественно, негативно влияло на профессионализм государственных гражданских служащих и принятых государственных управленческих решений. Но, несмотря на всю идеологизированность советской системы дополнительного образования государственных гражданских служащих, именно в это время стала формироваться институт дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих.

Толчок в развитии система дополнительного профессионального обучения в сфере государственной гражданской службы получила относительно недавно (около 20 лет), когда на государственную гражданскую службу пришло новое поколение кадров, сформировавшееся в постсоветское время и имеющее другое мышление и мировоззрение. Именно в это время появилась возможность формирования новых образовательных программ, новых форм профессиональной подготовки и переподготовки государственных гражданских служащих, связанных со становлением новой системы государственной гражданской службы. Первоначальные программы дополнительной

подготовки не имели цели выработки и повышения профессиональных компетенций и, в большинстве своем, включали в себя зарубежный опыт повышения квалификации государственных гражданских служащих, которые не были адаптированы под российские реалии. В процессе развития данные программы стали учитывать современную ситуацию в государстве, но все равно основывались на традиционных методах, методиках и инструментах. При этом преподавательский состав курсов повышения квалификации трудно перестраивался под новые требования в образовательном процессе.

Несмотря на то, что на современном этапе дополнительному профессиональному обучению в сфере государственной гражданской службы уделяется много внимания, разрабатываются новые программы, методы и методики, применяются инновационные инструменты и технологии, остается значительное количество нерешенных проблем и задач.

Эффективность курсов дополнительного образования в сфере госслужбы снижает традиционность в подходах к организации образовательного процесса: преобладание теоретических лекций и семинаров в ущерб практическим наработкам и практикоориентированным мероприятиям.

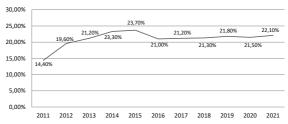
В связи с предыдущей проблемой выявляется проблема преподавания. К образовательному процессу привлекаются, в основном преподаватели-теоретики, которые мало связаны или совсем не связаны с практической деятельностью.

Также негативно на дополнительное профессиональное образование в сфере государственной гражданской службы влияет декларированность принципа «опережающего обучения». Современные программы дополнительного обучения практически не содержат актуальной информации, которая может помочь грамотно планировать и прогнозировать государственные управленческие решения будущих периодов.

Как показывают исследования, проведенные Еварович С.А., Лавровой Т.Б., Поляковой А.Г., вышеуказанные проблемы влияют на то, что с начала 2000-х гг. практически ежегодно, только около 20% государственных гражданских служащих проходят курсы дополнительного профессионального образования (рис. 1) [3].

Согласно данным рисунка 1 наибольшее количество государственных гражданских служащих, прошедших курсы дополнительного профессионального образования, приходится на 2014 г., потом практически до 2019 г. наблюдается спад показателей и только с 2020 г. опят идет рост количества государственных служащих, повышающих свой профессиональный уровень.

Наблюдаемый рост количества государственных служащих, проходящих профессиональную подготовку и переподготовку можно объяснить расширением форм предлагаемого дополнительного обучения, которые введены в действие с 2017 г. (Федеральный закон N275-ФЗ от 29 июля 2017 г.), т.е. госслужащие могут повышать свой профессиональный уровень не только в рамках традиционных программ дополнительного образования, но и использовать другие формы, например, самообразование [4].



Puc.1. Динамика прохождения государственными гражданскими служащими курсов дополнительного профессионального образования

Также изменениями, внесенными в данный Федеральный закон, индивидуализирован подход к повышению профессионального уровня государственных служащих на основании индивидуальных планов. Увеличено количество направлений для более разностороннего образования государственных гражданских служащих.

Инновацией Указа Президента РФ от 21.02.2019 N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации») стало закрепление дистанционной формы повышения профессиональной квалификации, в том числе с использованием информационных систем [5]. На сегодняшний день действует значительное количество информационных порталов и сайтов, специализирующихся на предоставлении дополнительных образовательных услуг в сфере государственной гражданской службы [6].

Таким образом, обобщая вышеизложенное, можно сделать вывод, что современная система дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих адаптирует в себе современные инновационные разработки и технологии, призванные решать проблемы и задачи повышения профессионализма кадрового состав государственной гражданской службы. Основной задачей совершенствования дополнительного профессионального образования остается повышение качества электронных образовательных ресурсов во всех направлениях (информативность, оформление, подача материала) и повышение квалификации преподавательского состава, участвующего в системе дополнительного профессионального образования в сфере государственной гражданской службы.

Источники:

Зайцева Т.В. Реформа государственной службы России. История попыток реформирования с 1992 по 2000 год. – М., 2003. – 94 с. (Zaitseva T.V. Reform of the civil service in Russia. History of reform attempts from 1992 to 2000. – М., 2003. – 94 р.)

 Барабашев А.Г., Пархоменко С.А. Современное состояние и перспективы дальнейшего развития системы дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих Российской Федерации // Вопросы государственного и муниципального управления № 1. – М., 2008. – С.184-205 (Barabashev A.G., Parkhomenko S.A. Current state and prospects for further development of the system of additional professional education of state civil servants of the Russian Federation // Issues of state and municipal management No. 1. – M., 2008. – P.184-205)

3. Еварович С.А., Лаврова Т.Б., Полякова А.Г. Трансформация системы профессионального развития государственных гражданских служащих // Государственная служба № 2. — М., 2020. — С.101-106 (Evarovich S.A., Lavrova T.B., Polyakova A.G. Transformation of the system of professional development of civil servants // Public Service No. 2. — М., 2020. — P.101-106)

- Федеральный закон от 29 июля 2017 г. N 275-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 31.07.2017. N 31 (часть I) ст. 4824. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://base.garant.ru (Federal Law of July 29, 2017 N 275-FZ «On Amendments to the Federal Law «On the State Civil Service of the Russian Federation» // Collection of Legislation of the Russian Federation. 07/31/2017. N 31 (Part I) Art. 4824. [Electron. resource]. URL: https://base.garant.ru)
 Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 «О профессиональном развитии государствен-
- 5. Указ Президента РФ от 21.02.2019 N 68 «О профессиональном развитии государственных гражданских служащих Российской Федерации» (вместе с «Положением о порядке осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Российской Федерации»). [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.pravo.gov.ru (Decree of the President of the Russian Federation of February 21, 2019 N 68 «On the professional development of civil servants of the Russian Federation» (together with the «Regulations on the procedure for the implementation of professional development of civil servants of the Russian Federation»). [Electron. resource]. URL: http://www.pravo.gov.ru)
- 6. Указ Президента Российской Федерации от 24 июня 2019 г. № 288 «Об основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2019-2021 годы». [Электрон. ресурс]. Режим доступа: http://www.pravo.gov.ru (Decree of the President of the Russian Federation of June 24, 2019 No. 288 «On the main directions of development of the state civil service of the Russian Federation for 2019-2021». [Electron. resource]. URL: http://www.pravo.gov.ru)

УДК 331.1

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ СОТРУДНИКОВ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА PSYCHOLOGICAL BEHAVIOR OF EMPLOYEES IN A CRISIS

Чернышенко В.В., студент ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» Научный руководитель Шевцов В.В., д.э.н., профессор ФГБОУ ВО «Кубанский государственный аграрный университет им. И.Т. Трубилина» Краснодарский край, г. Краснодар

Chernyshenko V.V., student Kuban State University

Scientific Supervisor:: **Shevtsov V.V.**, Doctor of Economic Sciences, Professor Kuban State Agrarian State Agrarian State Unitary Enterprise I.T. Trubilina» Krasnodar kray, Krasnodar

В статье отмечается, что в условиях кризиса значительно меняется психологическое поведение сотрудников, что требует соответствующих корректирующих подходов со стороны собственников и управляющих бизнесом, особенно в вопросах сокращения персонала, а также изложены основные требования к персоналу, подлежащему увольнению, если его увольнение жизненно необходимо для организации.

The article notes that in a crisis the psychological behavior of employees changes significantly, which requires appropriate corrective approaches on the part of owners and business managers, especially in matters of staff reduction, and also sets out the basic requirements for personnel subject to dismissal if their dismissal is vital for the organization.

Ключевые слова: персонал, бизнес, увольнение, поведение, психология, устойчивость

Keywords: personnel, business, dismissal, behavior, psychology, stability

В период финансового или экономического кризисов у людей существенно меняется психологическое поведение. Достаточно часто возникают стрессовые явления. Эмоциональный стресс возникает в случае негативных информационных перегрузок, когда лицо, принимающее управленческие решения, не успевает вовремя выбрать оптимальный алгоритм решения проблемы в ситуации, угрожающей безопасности или благополучию человека. В таких условиях очень трудно заставить работников выполнять свои обязанности и объяснять им свое мнение по вопросу [1].

Психологическая устойчивость человека определяется уровнем его доверия к руководству, коллегам, собственными духовными установками. Доверие сотрудника к коллективу зависит от уровня групповой сплоченности, убежденности в необходимости и справедливости предпринимаемых антикризисных мер, уровней обученности, физического состояния и развитости иных его личностных качеств.

Считается, что морально-психологическая устойчивость и профессиональные качества сотрудников должны повышаться, главным образом, путем роста уровня обученности, физической и моральной готовности к периодически возникающим кризисам, а также путем укрепления внутригрупповой сплоченности. В сплоченности заключается важнейшее условие повышения уровня устойчивости функционирования организации в условиях кризисной ситуации.

Устойчивые позитивные межличностные отношения в период кризиса строятся на основе совместно разделяемых ценностей, взаимной поддержки и боязни моральной изоляции из-за трусости. Основным условием групповой сплоченности в условиях кризиса является именно боязнь сотрудников оказаться в изоляции. Людям свойственно ощущение дискомфорта в условиях неопределенности, в рамках которых и возникает процесс демотивации персонала. Причин демотивации, по сути, две. С одной стороны, сотрудники компании ожидают ухудшения гигиенических факторов, с другой стороны, это слишком большое количество организационных изменений, которые пытается провести руководство организации, исходя из сиюминутного реагирования на изменение ситуации на рынке, характеризующееся, как правило, нежеланием объяснять персоналу причины и следствия своих, зачастую, хаотичных действий. Как правило, под действие этих демотиви-

рующих факторов попадает большинство сотрудников [2].

Важными задачами руководителей всех уровней управленческой иерархии в условиях кризиса становятся обеспечение прозрачности коммуникаций, правильное формирование ожиданий сотрудников, грамотное внедрение организационных изменений, публичное обоснование причин и следствий изменения политики компании, соблюдение принятых на себя обязательств и обещаний, вовлечение персонала в процесс разработки и внедрения организационных изменений и применение индивидуальных карт-мотиваторов для каждого сотрудника с целью компенсации негативных последствий организационных изменений с наименьшими затратами.

В условиях кризиса профессиональный энтузиазм персонала зависит, прежде всего, от уверенности работника в том, что его активность приведет к запланированному результату, что достигнутые им успехи будут оценены и вознаграждены руководством, вознаграждение будет достаточно ценным. Главным способом сохранения корпоративной культуры организации является обеспечение прозрачности, т.е. доступности информации о политике, решениях руководства и об иных изменениях в стратегии компании. Важным аспектом поддержания корпоративной культуры в условиях кризиса становится стиль общения топ-менеджеров с сотрудниками, в частности, наличие непосредственного открытого диалога с трудовым коллективом, который предполагает регулярные выступления собственников и менеджеров на собраниях персонала организации с четким изложением позиции руководства, признанием своих управленческих ошибок и предложениями по «выживанию компании в кризисных условиях» [3].

Понимание неизбежности изменения психологического поведения сотрудников организации в предкризисный и кризисные периоды ее функционирования, своевременное и адекватное реагирование собственников и управляющих бизнеса на достаточно болезненные психологические процессы, способно минимизировать влияние кризисных явлений на устойчивость как отдельных бизнес-процессов, так и всего бизнеса в целом.

Источники:

- 1. Гайдук В.И., Калитко С.А., Шевцов В.В. Повышение эффективности применения механизма страхования рисков в АПК // Инженерный вестник Дона. 2012. №2(20). С.137-141 (Gaiduk V.I., Kalitko S.A., Shevtsov V.V. Increasing the efficiency of the risk insurance mechanism in the agro-industrial complex // Don's Engineering Bulletin. 2012. №2(20). P.137-141)
- 2. Деминг Э. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. Альпина Диджитал, 1986. 480 с. (Deming E. Exit from the crisis. A new paradigm for managing people, systems and processes. Alpina Digital, 1986. 480 р.)
- 3. Шевцов В. В. Микроэкономическая устойчивость и стратегическое предпринимательство. Краснодар: КубГАУ, 2003. 350 с. (Shevtsov V.V. Microeconomic stability and strategic entrepreneurship. Krasnodar: KubGAU, 2003. 350 р.)

ФИНАНСЫ, ДЕНЕЖНОЕ ОБРАЩЕНИЕ И КРЕДИТ

УДК 336.71

OCHOBHЫЕ ПОДХОДЫ К ПОНЯТИЮ «БАНК» MAIN APPROACHES TO THE CONCEPT «BANK»

Посная Е.А., к.э.н., доцент Дицуленко О.И., аспирант Шевцов А.О., аспирант Заярная К.Г., аспирант ФГАОУ ВО «Севастопольский государственный университет» г. Севастополь

Posnaya E.A., Candidate of Economics, Associate Professor
Ditsulenko O.I., postgraduate
Shevtsov A.O., postgraduate
Zayarnaya K.G., postgraduate
Sevastopol State University
Sevastopol

При проведении обзора законодательной базы по вопросам регулирования банковской деятельности многих стран можно наблюдать, что «банк» трактуется как организация, осуществляющая прием вкладов от юридических, а также физических лиц, проведение расчетов, кредитование (в основном, краткосрочное). Следует заметить следующее — до настоящего момента времени единообразного, общепринятого определения банка не наблюдается. Целью исследования является рассмотреть подходы к понятию «банк».

When reviewing the legislative framework for regulating banking activities in many countries, one can observe that a «bank» is interpreted as an organization that accepts deposits from legal entities, as well as individuals, conducts settlements, lending (mainly short-term). It should be noted the following – until now, a uniform, generally accepted definition of a bank has not been observed. The purpose of the study is to consider approaches to the concept of «bank».

Ключевые слова: банк, операции, подходы, трактовка, кредиты **Keywords:** bank, operations, approaches, interpretation, loans

Если посмотреть историю банковского дела, то во Франции с 1984 г. присутствует отличие между учреждениями банков, имеющими право на принятие вкладов до двух лет и теми учреждениями банков, которые не имеют аналогичного права. В истории банковского дела присутствует факт, что британские власти в 1979 г. предприняли попытку разграничить банки

и иные кредитно-финансовые организации, разделив их на обыкновенные банки и банки, работающие по лицензии. Следует отметить, что практически с самого начала при классификации институтов делались различные исключения, а с 1986 г. от системы, указанной выше, пришлось отказаться, поскольку данная система не была обоснована экономически, а также не являлась гибкой, не удовлетворяла требованиям надежности в соответствии с требованиями центрального банка. На сегодняшний день банковские учреждения, масштабные финансово-кредитные институты, финансовые корпорации зачастую занимаются идентичными операциями. Таким образом, наиболее крупные строительные корпорации в Великобритании либо сберегательные фирмы в США напрямую и на равных условиях держат конкурентную борьбу с банками, расширяя, таким образом, сферу своего функционирования [1].

В Российской Федерации полномочия банков и небанковских кредитных организаций, разграничены таким образом, что только банки имеют право осуществлять в совокупности основные банковские операции: привлекать денежные средства во вклады, впоследствии их размещать, а также вести банковские счета. Таким образом, законодательное определение банков в РФ соответствует общепринятой мировой практике. Основным источником средств, которыми распоряжается банк, служат денежные средства, привлеченные от предприятий, населения и организаций. Функциональная роль банков в качестве финансовых посредников, ориентирует их на необходимость возвращать средства взятые в долг в срок, установленный в договоре, и при этом выплачивать все необходимые процентные платежи.

Согласно условиям, на которых банк осуществляет привлечение средств от учреждений, физических лиц, банковских инструментов и возникающих правоотношений, все обязательства банка можно разделить на срочные, до востребования, недепозитные и депозитные. Основная часть ресурсов банка формируется за счет депозитных источников [2].

К источникам средств *недепозитного характера* относятся суммы средств, которые банк получает в форме займа или продажей собственных обязательств долгового характера на денежном рынке, в том числе следующие

- займы на межбанковском рынке капиталов;
- продажа ценных бумаг на условиях обратного выкупа;
- акцепты к продаже;
- эмиссия ценных бумаг;
- займы на международном рынке капиталов;

Преимуществом кредитования на межбанковском рынке является то, что, кредиты поступают в банк-заемщик в момент запроса.

В целом структура банковских обязательств напрямую зависит от качественного и количественного состава клиентов, роли банка и его места в системе финансово-кредитных учреждений, возможности банка осуществлять предложение продуктов и услуг, которые соответствуют требованиям времени и рынка, а также от ряда внешних факторов, в том числе эконо-

мической ситуации в стране и мире, институциональной структуры финансового рынка, денежно-кредитной политики центрального банка, конкуренции на финансовом рынке.

Источники:

- 1. Посная Е.А., Иващенко И.И. Проблемы банковской деятельности в условиях пандемии // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. 2021. № 3(35). С. 94-97. (Posnaya E.A., Ivashchenko I.I. Problems of banking activity in a pandemic // Actual problems and prospects for the development of the economy: Russian and foreign experience. 2021. No. 3(35). Р. 94-97)
- 2. Posnaya E.A., Semenyuta O.G., Dobrolezha E.V., Smolander M. Modern Features for Capital Portfolio Monitoring // International Journal of Economics and Business Administration. 2019. Vol. VII, Special Issue 1. P.53-60 (Посная Е.А., Семенюта О.Г., Добролежа Е.В., Смоландер М. Современные возможности мониторинга портфеля капитала // International Journal of Economics and Business Administration. –2019. Vol. VII, Специальный выпуск 1. C.53-60)

УДК 336.76

ТРЕЙДИНГ ИЛИ ИНВЕСТИРОВАНИЕ? TRADING OR INVESTING?

Харитонова Е.С., студент ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» Нижегородская область, г. Нижний Новгород Biryukov D.V., Candidate of Economics, Associate Professor Kharitonova E.S., student

Бирюков Д.В., к.э.н., доцент

«Nizhny Novgorod State Linguistic University by N. A. Dobrolyubov» Nizhny Novgorod region, Nizhny Novgorod

Статья рассматривает понятие рынка ценных бумаг и особенности работы на нем частных инвесторов. Определяется место и раскрывается предназначение рынка ценных бумаг, как части финансового рынка, отмечается новый импульс в его развитии. Выделяются встающие перед инвестором и наиболее актуальные для решения задачи. Объясняется их проблематика и даются практические рекомендации для инвесторов по выбору и реализации рыночной стратегии.

The article considers the concept of the securities market and the features of the work of private investors on it. The place is determined and the purpose of the securities market as part of the financial market is revealed, a new impetus in its development is noted. The tasks facing the investor and the most relevant for solving the tasks are highlighted. Their problems are explained and practical recommendations for investors on the choice and implementation of a market strategy are given.

Ключевые слова: трейдинг, инвестиции, финансовый рынок, риски, акции **Keywords:** trading, investments, financial market, risks, stocks

Рынок ценных бумаг представляет собой сегмент финансового рынка с основным предназначением трансформировать накопления в инвестиции и мобилизовать средства, которые «обеспечивают взаимосвязь товаропроизводителей, ...поддерживают деловую активность, ...имеют большое значение для повышения эффективности инвестиционных вложений» [1]. Инвесторам рынок ценных бумаг позволяет превратить свои сбережения в капитал и преумножить его. Для этого участникам рынка важно решить ряд задач: определить свою рыночную стратегию, оценить целесообразность вложения в определенный объект и оптимизировать инвестиционный портфель.

Инвестору приходится выбирать из двух основных, но противоположных рыночных стратегий – трейдинга и инвестирования. Трейдинг с ежедневными многочисленными сделками, дает возможность игроку использовать как абсолютно краткосрочные, так и долгосрочные движения рынка. Решения принимаются на основе фундаментального и технического анализа, отслеживания стоимости позиций в портфеле, индексов, настроения рынка и новостного фона. Инвестирование подразумевает долгосрочный доход. Инвестор ставит долгосрочные цели по каждой позиции в портфеле и совершает продажу только при их достижении, не обращая внимания на краткосрочные движения рынка. При этом, важно отслеживать основные новости финансового мира, определять риск и срок вложения, относительную стоимость бумаг, будущие денежные потоки и перспективы компании. Целесообразность вложения средств можно оценить на основе показателей эффективности инвестиций. «Состав используемых в каждом конкретном случае показателей эффективности...определяется особенностями оценки» [2]. Прежде всего, «привлекательность фирмы-получателя для инвестора определяется прогнозируемой доходностью его вложений» [3]. Получаемые инвестором доход и доходность могут корректироваться стоимостью мобилизованных ресурсов, которая существенно меняется во времени. Поэтому в процессе инвестирования целесообразно применить методы дисконтирования денежных потоков и корреляционного и регрессионного анализа. «Это способствует учету и отражению существующего разнообразия и сложности факторов инвестиционного процесса» [4].

Оптимизация вложений направлена на повышение доходности вложения и снижения рисков и на практике осуществляется посредством диверсификации инвестиционного портфеля. Акции являются максимально доходными, но и самыми рискованными активами. Для защиты от неизбежных в условиях рынка спадов и стагнаций приобретаются более консервативные варианты. Биржевые фонды характеризуются относительно низким риском и высоким доходом. Облигации и депозиты представляют собой еще более надежную защиту портфеля при сильной волатильности. Помимо диверсификации по активам, портфель также важно распределить по секторам или

видам экономической деятельности. Целесообразность этого особенно видна в кризисных условиях: дополнительное распределение портфеля, взаимно компенсируя отклонения, уравновешивает курсы и минимизирует потери.

Источники:

1. Бирюков Д.В. Бюджетное финансирование государственных программ социально-экономического развития // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2020. — Том 2(100). — №4. — С.4-11 (Biryukov D.V. Budget financing of state programs of social and economic development// Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. — 2020. — Vol. 2(100). — №4. — P.4-11)

2. Бирюков Д.В. Эффективность инвестиций на макроэкономическом и региональном уровнях // Российское предпринимательство. – 2010. – № 2-2. – C.4-10 (Biryukov D.V. Efficiency of investments at the macroeconomic and regional levels //

Russian entrepreneurship. – 2010. – № 2-2. – P.4-10)

 Бирюков Д.В. Формирование и оптимизация инвестиционного капитала фирмы// Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. –Том 1(65). – № 5. – С.134-141 (Biryukov D.V. The formation and optimization of the investment company's capital // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. – 2017. – Vol.1(65). – №5. – Р.134-141)

Бирюков Д.В. Оценка мультипликационного эффекта инвестиционных вложений // Модернизация экономических систем: взгляд в будущее (MESLF-2017). – Прага: Sociosfera-CZ, 2017. – C.11-14 (Biryukov D.V. Assessment of the multiplication effect of investments // Modernization of economic systems: a look into the future // Modernization of economic systems: looking to the future (MESLF-2017). – Prague: Sociosfera-CZ, 2017. – P.11-14)

УДК 336.76

HEDGING INSTRUMENTS AND STRATEGIES IN U.S. OIL AND GAS SECTOR ИНСТРУМЕНТЫ И СТРАТЕГИИ ХЕДЖИРОВАНИЯ В НЕФТЕГАЗОВОМ СЕКТОРЕ США

Eid A.H., Master's Student Scientific Supervisor: Soltakhanov A.U., Candidate of Economics Plekhanov Russian University of Economics Moscow

Ейд А.Х., магистрант Научный руководитель: Солтаханов А.У., к.э.н. ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» г. Москва

In the period from the beginning of the pandemic to the third quarter of 2020, U.S. oil and gas producers increased hedged volumes of their products. Many of whom preferred swaps and collars to three-way collars, which testified to previous expectations that prices are not subject to a large increase, or, on the contrary, are subject to a small drop. With the recovery of oil demand and from the beginning of 2021, oil prices began to rise significantly, which did not meet the expectations of most hedged companies. In this article, however, we examine the various hedging tools and hedging strategies implemented by the U.S. oil and gas industry. This

article provides a structured explanation of issues and aspects related to hedging.

В период с начала пандемии до третьего квартала 2020 г. производители нефти и газа в США увеличили объемы хеджирования своей продукции. Многие из которых предпочли свопы и коллары трехсторонним колларам, что свидетельствовало о предыдущих ожиданиях того, что цены не подвержены большому росту или, наоборот, подвержены небольшому падению. С восстановлением спроса на нефть и с начала 2021 г. цены на нефть начали значительно расти, что не оправдало ожиданий большинства хеджируемых компаний. Однако в этой статье мы изучаем разнообразие инструментов хеджирования, а также стратегии по хеджированию, которые применяются в нефтегазовом секторе США. В этой статье излагается структурированное объяснение вопросов и аспектов, связанных с хеджированием.

Keywords: hedging, U.S. oil and gas sector, swaps, collars, two-way collars, three-way collars

Ключевые слова: хеджирование, нефтегазовый сектор США, свопы, коллары, двухсторонние коллары, трехсторонние коллары

Hedging against price risks in the U.S. oil and gas sector is an opportunity to minimize or offset the consequences of falling prices for hydrocarbon products. Many U.S. oil and gas companies hedge big portions of their production output which include crude oil, natural gas, liquefied natural gas and other hydrocarbons. During 2020, the hedging flurry reached its maximum as oil and gas companies were cautious about the high volatility with a downward trend for hydrocarbon products' prices. In fact, for some companies, which had short-term hedges ending in the remaining of 2020, hedging was optimal as oil prices began steadily rising starting from the third quarter of 2020, however, for those companies, which hedged much further in 2021 and 2022, hedging was not effective. Cash hedge losses for U.S. oil and gas companies by the end of the third quarter of 2021 were more than \$10 billion. Only Pioneer Natural Resources lost more than 1.35 billion dollars on its hedge positions in cash, while Devon lost more than 900 million dollars. With spot prices' big increase in 2021, oil futures were on a backwardation, which meant that oil and gas companies can benefit from the spread between the spot and future prices right now as over time prices will go down. This increase had a big impact on hedging plans. Besides, U.S. oil and gas producers were already tightening their spending after demand disruptions caused by problems associated with pandemic mitigation measures. So, it is totally understandable why companies were cutting back on hedging. For example, according to Reuters, some 53 oil producers tracked by consultancy Wood Mackenzie have hedged about 32% of expected 2021 production volumes, down from the same time a year ago [2].

In this article, however, we make a comparison between different types of hedging instruments used in U.S. oil and gas sector. One of the misunderstandings about energy hedging is that companies predominantly use futures as a means to

hedge production. In fact, energy companies by and large rely heavily on fixed swaps, which are over-the-counter instruments and that means they don't have standardized terms and are dealt with minimal intermediation or regulation. An analysis provided by U.S. Energy Information Administration's (EIA) in 2020 [4] showed that 77 publicly traded domestic crude oil producers by the end of the second quarter collectively entered into hedging contracts covering 673 million bbl of crude oil for the following four quarters (or 36% of total U.S. crude oil production), however, the analysis shows that those 77 publicly traded companies used, most of all, fixed swaps, then come three-way collars, two-way collars, put options, put spreads and other insignificant instruments.

Commodity swaps are common among oil and gas companies because those companies produce hydrocarbon products that are volatile in nature. A commodity swap allows a receipt of payment linked to the commodity price against a fixed rate [6]. Differently said, commodity swaps are «Fixed-Floating Swaps». By entering into a swap contract, the company is obliged to sell its hedged oil product at an agreed price and at an agreed date whatever the spot price is. Hence, swaps do not necessarily provide optimal hedging in unstable times as prices exposed to high volatility. Consider an oil company that wants to hedge its 6 million crude oil barrels for the remaining of 2022 at a price of \$90 per barrel forecasting that prices will significantly decrease after recent geopolitical conditions. When maturity date expires the price could have been surged to a new historical maximum which will mean big losses on hedging positions, on the other hand, if there were not supply and demand shocks oil prices can be stabilized at a price level under \$90 per barrel which leads to gains on swap contracts.

Beside fixed swaps, it is common for oil and gas companies to hedge with basis swaps that hedge the basis risk, which may incur due to the fact that sometimes the hedged product may not be exactly the same as the underlying asset of the hedging contract. Basis swaps should not be confused with basis differential which is the difference between the spot price of a hedged product and its futures price.

Options are also common in hedging portfolios of U.S. oil and gas companies. For example, crude oil options are the most widely traded energy derivatives on the New York Mercantile Exchange (NYMEX), one of the largest derivatives markets in the world [3]. An option can be defined as «an agreement concluded between counterparties granting the right to buy or sell the underlying asset at the price specified in this contract and within a certain period» [7]. A distinctive aspect of options is their ability not to obligate its holder to carry out the transaction, and another important difference from futures is the unequal proportion of rights and obligations since the option holder has the right to carry out a transaction at any convenient time before the due date (in the case of an American option), at the same time, for the seller, all other features of the option are identical to the characteristics of the futures [8]. There are only two types of options calls and puts. With a call option the holder has the right to buy the underlying asset (a long position), on the contrary, the holder of a put option has the right to sell the asset (a short position).

An important notice to bear in mind, from special combinations of options new hedging instruments can be found. The most popular strategies are known as two-way collars, three-way collars and spreads. Two-way collar strategy consists of buying a protective put (short) at a strike price while writing a call option with another strike price which is usually higher than of the put option [5], if the premiums paid for call and put options are equal the collar is called zero-cost collar or costless collar.

For example, let's say an oil company wants to hedge 6 million crude oil barrels. The company forecasts a slightly bullish market but it is cautious about prices' plunge, as a result, it decides to have a costless collar. Let's assume that the strike price of the put option is \$80 per barrel, which constitutes the floor, while the call option is exercised if prices increase more than \$90 per barrel, which donates the ceiling price. If prices go up a little and in the range between \$80 and \$90, the collar will be with no value as neither party will exercise its option. If the spot price increases more than \$90 it will indicate a strong bullish market and the holder of the call will have a gain of the difference between the spot price and the strike, on the other hand, if prices go below \$80 it means that the hedging is effective and the company receives a gain which equals the strike price minus the spot price. This example is demonstrated in the following figure.

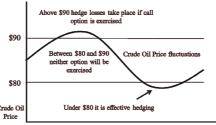


Figure 1. Hedging with a two-way collar (created by the author)

If oil producers anticipate that oil prices could plunge in the future, albeit with little expectations of some upward movements, they can enter into a 3-way collar, which is a hedging technique used primarily by smaller oil producers. It is cheaper than a standard collar and is used alongside swap contracts to protect against declining oil prices [1].

The hedging strategy with 3-way collars consists of three steps: 1) Selling a call option (short) 2) Buying a put option (long) (till this moment we have a two-way collar) and an additional step 3) Selling a put option (short). The first two steps are identical to mentioned above two-way collars, with premiums being often matched to create a costless collar, the other put option has a short position with a strike price lower than the strike price of the long put, which indicates that the company is more certain that prices will not drastically decrease. To illustrate this strategy we will continue with the previous example and we will suggest that a put option has been sold at a strike price of \$70 per barrel. If prices go below \$70 the company will always have a maximum gain of \$10 per barrel from hedging activities. This strategy is demonstrated in the following figure.

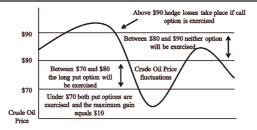


Figure 2. Hedging with a three-way collar (created by the author)

We have shown how 2-way and 3-way collars work but there are actually many other strategies that are less common in the oil and gas sector. In general, swaps and options are the primary instruments that oil and gas companies use to hedge their price risk. Even so, hedging strategies can demonstrably vary, as companies can use a selection of options all together to hedge with. Moreover, there is a combination of a swap and an option which works as follows, the holder of the option has the right to make the swap contract valid at a specific time.

References:

1. Andrew Mcelroy. Are 3-Way Collars Choking Your Oil Company? Jul. 05, 2016. — [Electronic resource]: — URL: https://seekingalpha.com/article/3986405-are-3-way-

 collars-choking-your-oil-company (accessed 07.03.2022)
 Devika Krishna Kumar. U.S. shale firms hesitate to hedge more, despite surge in oil prices, Reuters/Energy, July 7, 2021. – [Electronic resource]: – URL: https://www. reuters.com/business/energy/us-shale-firms-hesitate-pump-or-hedge-more-despite-oil-high-prices-2021-07-07/ (accessed 05.03.2022)

3. Elvin Mirzayev. How To Buy Oil Options, Investopedia.com, March 03, 2022.

— [Electronic resource]: — URL: https://www.investopedia.com/articles/active-

trading/092414/how-buy-oil-options.asp (accessed 05.03.2022)

4. Kevin Dobbs. U.S. Oil Producers Escalate Hedges in Wake of Coronavirus Confusion, Price Collapse, October 2, 2020. – [Electronic resource]: – URL: https://www. naturalgasintel.com/u-s-oil-producers-escalate-hedges-in-wake-of-coronavirusconfusion-price-collapse / (accessed 06.03.2022)

5. LJ Basson. Lee van den Berg & Gary van Vuuren (2018) Performance of two zerocost derivative strategies under different market conditions // Cogent Economics &

Finance, 6:1, 1492893, DOI: 10.1080/23322039.2018.1492893

6. Shobhit Seth. Different Types of Swaps. October 14, 2021. – [Electronic resource]: – URL: https://www.investopedia.com/articles/investing/052915/different-types-swaps.asp

(accessed 07.03.2022)

- 7. Духовская А.А. Производные финансовые инструменты: сущность и возможности применения // Вектор Экономики». – 2020. – №2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vectoreconomy.ru/images/publications/2020/2/ financeandcredit/Dukhovskaya.pdf (Dukhovskaya A.A. Derivative instruments: the essence and possibilities of application, electronic scientific journal // Vector of Economics. – 2020. – №2. – [Electronic resource]: – URL: http://www. vectoreconomy.ru/images/publications/2020/2/financeandcredit/Dukhovskaya.pdf)
- 8. Черемных Е.О. Производные финансовые инструменты фьючерсы и опционы // Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции 24 декабря 2020г. – [Электронный ресурс]. –Режим доступа: https://apni.ru/article/1671-proizvodnie-finansovie-instrumenti-fyuchersi (Cheremnykh E.O. Derivative financial instruments – futures and options // Collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference on December 24, 2020. – [Electronic resource]: – URL: https://apni.ru/ article/1671-proizvodnie-finansovie-instrumenti-fyuchersi)

мировая экономика

УДК 336.6

ИНОСТРАННЫЕ ИНВЕСТИЦИИ В РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ FOREIGN INVESTMENT IN THE REAL SECTOR OF THE ECONOMY

Бирюков Д.В., к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» Нижегородская область, г. Нижний Новгород

Biryukov D.V., Candidate of Economics, Associate Professor «Nizhny Novgorod State Linguistic University by N. A. Dobrolyubov» Nizhny Novgorod region, Nizhny Novgorod

Статья посвящена проблеме привлечения иностранных инвестиций в реальный сектор экономики. Рассматривается значение инвестиционных вложений для экономического развития и повышения конкурентоспособности. Анализируются изменения, произошедшие в объеме и структуре инвестиционного обеспечения в целом, и иностранных инвестиций в частности. Выявляются и раскрываются характерные проблемы и задачи, возникающие при активизации инвестиционной деятельности и, в частности, в процессе привлечения зарубежных средств.

The article is devoted to the problem of attracting foreign investment in the real sector of the economy. The importance of investment investments for economic development and increasing competitiveness is considered. The changes that have occurred in the volume and structure of investment support in general, and foreign investments in particular, are analyzed. The characteristic problems and tasks arising from the intensification of investment activities and, in particular, in the process of attracting foreign funds are identified and disclosed.

Ключевые слова: экономическое развитие, конкурентоспособность, иностранные инвестиции, кредитование, эффективность, прогнозирование

Keywords: economic development, competitiveness, foreign investment, lending, efficiency, forecasting

Инвестиционное обеспечение является одним из ключевых факторов, стимулирующих «развитие производства и ... коммерческой деятельности, достижение экономного использования других видов ресурсов» [1]. Инвестиции определяют объем производства на микроуровне, валового продукта и национального дохода — на макроуровне. Таким образом, от инвестиций

зависят «устойчивый экономический рост, решение социальных и экологических проблем, повышение благосостояния населения» [2]. В конечном итоге, благодаря инвестициям повышается конкурентоспособность экономических субъектов.

За последние десять лет при позитивных изменениях общего объема и структуры финансовых вложений в реальный сектор экономики, доля иностранных инвестиций практически не превышала 1,0%, а в последние годы еще более — в три раза — сократилась. Для улучшения структуры и восстановления данного направления представляется целесообразным активизировать работу с учетом ряда характерных моментов.

Иностранные инвестиции в подавляющем большинстве осуществляются в форме кредитов (займов) и, прежде всего, в форме банковских кредитов. Такая форма, как наиболее быстрая и простая, становится весьма удобной и привлекательной для получателей средств, однако практика кредитования формирует их серьезные ограничения. Значительные препятствия создают внешние неуправляемые факторы экономического или политического характера. Сокращению объемов и доли иностранного кредитования способствует снижение спроса на эти ресурсы в силу их дороговизны и недоступности. Рост корпоративного кредитования увеличивает нагрузку на совокупные банковские активы и приводит к росту кредитного риска и ограничению объемов кредитования. В свою очередь, «стремление кредитной организации повысить ликвидность своих активов и их долю неизбежно приводили к снижению кредитных вложений как менее ликвидных» [3]. В таких условиях становится важной «проблема анализа и выстраивания оптимальной структуры инвестиционного капитала» [4], в том числе путем оптимизации заемных и собственных источников. На любом иерархическом уровне важны как объемы, так и эффективность инвестиционных вложений. В связи с этим повышается актуальность уточнения и отбора наиболее адекватных оценочных показателей. Он производится на основе учета целей оценки и доступности информации, особенностей иерархического уровня и субъектов анализа. На микроуровне применяется традиционная система показателей, учитывающих фактор времени и временную стоимость денег. На макро- и региональном уровнях, наряду с другими показателями эффекта и эффективности, возможно использовать также инвестиционный мультипликатор Дж.М. Кейнса, «выражающего зависимость между изменениями объемов автономных инвестиций и совокупного дохода (продукта)» [5].

Международные инвестиции представляют собой фактор развития конкурентных преимуществ компании. Внутренняя и международная конкурентоспособность «формируется под воздействием значительного числа разнохарактерных факторов: внутренних и внешних, макроэкономических и микроэкономических» [6], в череде которых инвестиционные вложения могут проявляться и напрямую, и опосредованно, влияя на показатели технико-технологического развития, износа основных фондов и др.

Учитывая количественную ограниченность инвестиционных средств, в процессе их привлечения и освоения важно применять методики анализа и прогнозирования, ориентированные на «принятие управленческих решений, направленных на увеличение производственного потенциала путем повышения эффективности использования данных ограниченных ресурсов» [7].

Источники:

- Бирюков Д.В. Бюджетное финансирование государственных программ социально-экономического развития // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Том 2(100). № 4. С.4-11 (Biryukov D.V. Budget financing of state programs of social and economic development // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. 2020. Vol. 2(100). № 4. P.4-11)
- Бирюков Д.В. Оценка мультипликационного эффекта инвестиционных вложений // Модернизация экономических систем: взгляд в будущее (MESLF-2017). Прага: Sociosfera-CZ. 2017. С. 11-14. (Biryukov D.V. Assessment of the multiplication effect of investments // Modernization of economic systems: a look into the future // Modernization of economic systems: looking to the future (MESLF-2017). Prague: Sociosfera-CZ, 2017. P.11-14)
- 3. Бирюков Д.В. Банковское кредитование реального сектора экономики. [Текст] / Бирюков Д.В. // Проблемы управления в сложных экономических и социальных системах: Сборник научных статей. Под общей редакцией В.А. Бородина. –Москва, 2017. C.24-30 (Biryukov D.V. Bank lending to the real sector of the economy. [Text]/ Biryukov D.V. // Problems of management in complex economic and social systems: Collection of scientific articles. Under the general editorship of V.A. Borodin. Moscow, 2017. P.24-30)
- Бирюков Д.В. Формирование и оптимизация инвестиционного капитала фирмы // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2017. – Том 1(65). – № 5. – С.134-141 (Biryukov D.V. The formation and optimization of the investment company's capital // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. – 2017. – Vol.1(65). – №5. – P.134-141)
- 5. Бирюков Д.В. Эффективность инвестиций на макроэкономическом и региональном уровнях // Российское предпринимательство. 2010. № 2-2. C.4-10 (Biryukov D.V. Efficiency of investments at the macroeconomic and regional levels // Russian entrepreneurship. 2010. № 2-2. P.4-10)
- 6. Бирюков Д.В., Галихманова П.В. Стратегия обеспечения конкурентоспособности компании на зарубежных рынках // Актуальные проблемы и перспективы развития экономики: российский и зарубежный опыт. Научное обозрение. 2019. Выпуск №3(22). C.56-61 (Biryukov D.V., Galikhmanova P.V. Strategy of ensuring the company's competitiveness in foreign markets // Actual problems and prospects for economic development: Russian and foreign experience. Scientific Review. 2019. Issue No.3(22). P.56-61)
- Бирюков Д.В. Методологические аспекты прогнозирования развития видов экономической деятельности// Экономика и управление: проблемы, решения. 2018. Том 6(83). №11. С.82-89 (Biryukov D.V. Methodological aspects of forecasting of development of economic activities // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. 2018. Vol. 6(83). № 11. P. 82-89)

УДК 339.72

COBPEMEHHOE PA3BUTUE IIJATEЖHЫХ CUCTEM MODERN DEVELOPMENT OF PAYMENT SYSTEMS

Бирюков Д.В., к.э.н., доцент Буровкина Д.А., студент ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» Нижегородская область, г. Нижний Новгород

Biryukov D.V., Candidate of Economics, Associate Professor
Burovkina D.A., student
«Nizhny Novgorod State Linguistic University by N.A. Dobrolyubov»
Nizhny Novgorod region, Nizhny Novgorod

Статья посвящена развитию платежных систем в настоящее время. Раскрывается значение расчетно-платежной системы для стабильности и поступательного развития экономики. Рассматривается основное направление совершенствования расчетно-платежных систем на основе внедрения информационных технологий. Особое внимание в статье уделено криптовалюте как современной технологической инновации в сфере расчетов. Выделяются ее достоинства и недостатки, производится сравнение с применяемыми платежными системами, делается вывод о возможной альтернативе банкам.

The article is devoted to the development of payment systems at present. The importance of the settlement and payment system for the stability and progressive development of the economy is revealed. The main direction of improvement of settlement and payment systems based on the introduction of information technologies is considered. Particular attention is paid to cryptocurrency as a modern technological innovation in the field of settlements. Its advantages and disadvantages are highlighted, a comparison is made with the used payment systems, a conclusion is made about a possible alternative to banks.

Ключевые слова: денежные переводы, расчеты, криптовалюта, платежная система, информационные технологии

Keywords: money transfers, settlements, cryptocurrency, payment system, information technology

Стабильность экономики и ее поступательное развитие невозможны без надежной расчетно-платежной системы. «Рациональная и отлаженная система платежей способствует повышению рентабельности..., эффективной реализации национальных программ, расширению ассортимента финансовых услуг и их доступности» [1]. В последнее время система денежных переводов в целом и ее отдельные элементы существенно модернизируются на основе всестороннего внедрения ІТ-технологий. С одной стороны, они выступают инструментом, уровень сложности которого повышается под влиянием возрастающей сложности экономической деятельности и

систем расчетов. С другой стороны, научно-технический прогресс и самостоятельное развитие информационных технологий вызывают дальнейшее совершенствование систем денежных расчетов и электронного бизнеса, направленное на ускорение транзакций. Такие процессы вполне соответствуют запросам предпринимателей, для которых «наряду с располагаемым объемом денежных ресурсов весьма существенными факторами являются быстрота и упрощенность получения средств» [2] и способствуют соблюдению одного из «важнейших принципов бюджетной системы... принципа эффективного использования бюджетных средств» [3].

Яркой и неоднозначной инновацией на финансовом рынке последних лет стал выпуск и использование криптовалют — электронных платежных средств, работающих в автоматическом режиме и гарантирующих анонимность транзакции. На данный момент общее количество криптовалют достигает 1500, из которых 900 пользуются, хотя и не всегда высоким, но стабильным спросом. Непосредственно после своей «эмиссии» новые деньги практически не имеют ценности, но с ростом интереса к ним появляется возможность конвертации с определенной выгодой для себя. Дальнейшему укреплению новых валют на рынке способствовал Кипрский финансовый кризис, который создал возможность «заморозки» счетов клиентов (вкладчиков) банков и единственным средством спасения оставался перевод этих сумм в криптовалюту. Тем самым кризис поднял капитализацию и курс криптовалют в десятки раз. Произошедшее в Японии в 2016 г. признание биткоина официальным платежным средством наряду с йеной стало прочным фундаментом для очередного подъема новых валют.

Однако большинство банковских и финансовых организаций не рассматривают криптовалюту как финансовую категорию. Большой вопрос вызывает надежность («обеспеченность») криптовалют, которую сейчас формируют только спрос, анонимность и низкая стоимость транзакций, в некоторой степени — рынок товаров и услуг, создающий спрос на такую валюту. Более низкая скорость транзакций криптовалют по сравнению с современными платежными системами и сложности с получением и хранением не позволяют криптовалюте составить полную альтернативу банкам и государственным валютам.

Источники:

- 1. Бирюков Д.В. Платежные системы современной экономики // Проблемы управления в сложных экономических и социальных системах: сборник научных статей / под общ. ред. В.А. Бородина. Вып.3. М.: РУСАЙНС, 2018. С.41-49 (Biryukov D.V. Payment systems of modern economy // Problems of management in complex economic and social systems: a collection of scientific articles / under the general editor's office of V.A. Borodin. Issue 3. Moscow: RUSciense, 2017. P.41-49)
- 2. Бирюков Д.В. Банковское кредитование реального сектора экономики. [Текст] / Бирюков Д.В. // Проблемы управления в сложных экономических и социальных системах: Сборник научных статей. Под общей редакцией В.А. Бородина. Москва, 2017. C.24-30 (Biryukov D.V. Bank lending to the real sector of the economy. [Text] / Biryukov D.V. // Problems of management in complex economic and social

- systems: Collection of scientific articles. Under the general editorship of V.A. Borodin. Moscow, 2017. P.24-30)
- 3. Бирюков Д.В. Бюджетное финансирование государственных программ социально-экономического развития // Экономика и управление: проблемы, решения. 2020. Том 2(100). № 4. С.4-11 (Biryukov D.V. Budget financing of state programs of social and economic development // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. 2020. Vol. 2(100). № 4. P.4-11)

УДК 656.01

COBPEMEHHЫE COCTOЯНИЯ РЫНКА ВИДОВ ГРУЗОПЕРЕВОЗОК В МИРЕ MODERN STATES OF THE MARKET OF TYPES OF CARGO TRANSPORTATION IN THE WORLD

Талыпин Н.В., магистрант Научный руководитель: Кузьмин Д.В., к.т.н., доцент ФГАОУ ВО «Российский университет транспорта (МИИТ)» г. Москва

Talypin N.V., Master's Student Scientific Supervisor: Kuzmin D.V., Doctor of Philosophy «Russian university of transport (MIIT)» Moscow

Несмотря на краткосрочные колебания экономики, международная торговля продолжает развиваться заметными темпами. В настоящее время фактически все крупные компании заметно участвуют в бизнесе за пределами своей страны. В основе этой торговли лежит понимание, что организация может покупать товары у поставщика в одной стране, использовать логистику для их перемещения, а затем продавать их с прибылью заказчику в другой стране. В статье рассматривается вопрос актуального состояния мирового рынка грузоперевозок. Оцениваются перспективы развития международного рынка грузовых перевозок. Целью работы является проведение анализа современного состояния мирового и российского рынков грузоперевозок, определение перспективы развития грузоперевозок.

Despite short-term fluctuations in the economy, international trade continues to grow at a remarkable pace. At present, virtually all large companies are visibly involved in business outside their own country. At the heart of this trade is the understanding that an organization can buy goods from a supplier in one country, use logistics to move them, and then sell them at a profit to a customer in another country. The article deals with the issue of the current state of the world market of cargo transportation. The prospects for the development of the international freight transportation market are assessed. The purpose of the work is to analyze the current state of the world and Russian markets for cargo transportation, to determine the prospects for the development of cargo transportation.

Ключевые слова: транспорт, железнодорожные перевозки, международные перевозки, транспортировка грузов, конкурентоспособность

Keywords: transport, rail transport, international transport, cargo transportation, competitiveness

В настоящее время в развитых странах решаются вопросы об отказе от автотранспорта, который оказывает негативное воздействие на окружающую среду вредными выбросами, что ведет к ухудшению экологии. Отказ от автотранспорта производится в пользу железнодорожного и водного видов транспорта.

Для Европы характерна организация грузоперевозок, базирующаяся на долгосрочном сотрудничестве. Транспортные компании находятся в постоянном поиске путей снижения себестоимости перевозки грузов, через повышение вместимости контейнеров, увеличение пропускной способности железнодорожных путей, а также увеличением количества этажей и длины платформ. В Европе для повышения качества организации железнодорожных перевозок был проведен экономический анализ уровня развития железнодорожных грузоперевозок на основе данных таких государств как: Россия, Германия, Япония и США.

США и РФ занимают лидирующие позиции по объемам грузоперевозок в мире, что обусловлено высокими темпами развития их экономик. Территория России и Соединенных Штатов Америки является важнейшим фактором в сфере перевозок грузов железнодорожным транспортом [5].

Германия и Япония по данным показателям не занимают лидирующих позиций, однако, качество железнодорожного полотна у них одно из самых лучших в мире.

Протяженность железнодорожных путей в 10 ведущих странах представлена в таблице 1 [2].

Таблица 1. Десять ведущих стран по протяженности железных дорог

| 1 | США | 257 722 |
|----|-----------|---------|
| 2 | Китай | 124 000 |
| 3 | Россия | 86 000 |
| 4 | Индия | 67 368 |
| 5 | Канада | 46 552 |
| 6 | Германия | 43 468 |
| 7 | Австралия | 38 445 |
| 8 | Аргентина | 36 966 |
| 9 | ЮАР | 31 000 |
| 10 | Франция | 29 901 |
| | | |

По данным международного союза железных дорого по протяженности железнодорожных линий лидируют Соединенные Штаты Америки, их дли-

на на сегодняшний день составляет более 257 тыс. км.

Протяженность российских железнодорожных путей ниже почти в три раза и составляет около 86,6 тыс. км, что ставит Россию на третье место в данном списке. На втором месте Китай с протяженностью эксплуатационных путей 124 тыс. км.

Длина железнодорожных линий Японии существенно ниже показателей первой тройки мировых лидеров и составляет всего около 27 тыс. км. Однако, как было отмечено ранее, Японские железные дороги вызывают интерес высоким качеством железнодорожного полотна. Низкая протяженность железнодорожных путей в Японии в первую очередь связана с небольшой территорией страны, неподходящим рельефом для строительства железных дорог и высоким уровнем развития научно-технического прогресса, благодаря которому в Японии используются альтернативные способы грузоперевозок. Кроме всего перечисленного, Япония является островным государством, что в свою очередь не ставит железнодорожные грузоперевозки в приоритет.

Германия также отличается высоким качеством железнодорожного полотна и, учитывая, площадь государства имеет большую протяженность железнодорожных линий — около 43 тыс. км, что ставит ее на шестое место в мире среди стран с большой протяженностью железных дорог. По густоте железных дорог Германия занимает первое место в мире. Отсюда можно сказать, что здесь очень развито транспортное сообщение, что позволяет осуществлять грузоперевозки в любую точку страны.

Густота японских железных дорог составляет 53 км на 1000 км2. Железные дороги в Японии сосредоточены в отдельных регионах, это обусловлено особенностями рельефа, который не позволяет проложить железнодорожные линии в некоторых частях страны.

Россия же по данному показателю занимает самое низкое место в мире – всего 7,2 км на 1000 км2. Основная часть железнодорожных путей находится в центральной части России, а строительство новых железных дорог обусловлено рядом факторов, к которым можно отнести недостаточный уровень финансирования, районы вечной мерзлоты, особенности рельефа некоторых районов и другие.

В станах Европы также достаточно развитая сеть железных дорог, однако в силу их маленьких территорий они не могут конкурировать по показателю протяженности с такими гигантами как США и Россия.

Однако в государствах Европы настолько обширная сеть железных дорог, что они могут доставить груз железнодорожным транспортом в любую точку страны. А современные технологии строительства и обслуживания железных дорог позволяют перевозить грузы в кратчайшие сроки и высоким уровнем безопасности.

В европейских странах железнодорожный транспорт лидирует по объемам грузоперевозок. На данный вид транспорта в Европе приходится около

25% всех перевозимых грузов. В странах Восточной Европы преобладают железнодорожные грузоперевозки, однако также развивается и рынок автомобильных грузоперевозок [4].

В Америке большая часть грузоперевозок приходится на долю автомобильного и железнодорожного транспорта. Объемы перевозок данными видами транспорта практически равны.

Китай занимает лидирующие позиции в мире по совокупному грузообороту. Загруженность железнодорожного транспорта в Китае является самой высокой в мировой железнодорожной сети. В Китае сосредоточено всего 6% мировых железных дорог, однако по ним осуществляется боле четверти всех железнодорожных грузоперевозок мира. Этим объясняется и самая высокая плотность железных дорог в мире -45 млн. тонн на километр пути.

По показателю средней дальности грузоперевозок по железным дорогам, Китай также находится на втором месте в мировом сообществе после России -759 км.

Рынок грузоперевозок по железным дорогам из Китая в Европу растет высокими темпами, что обусловлено субсидированию со стороны государств и экономически необоснованным тарифам.

Китай имеет железнодорожное сообщение с такими государствами как: Казахстан, Монголия, Вьетнам, Северная Корея и Российская Федерация.

Можно перечислить следующие пограничные железнодорожные переходы между Россией и Китаем:

- Маньчжурия Забайкальск;
- Суйфэньхэ Гродеково (Дальневосточная железная дорога);
- «Золотое звено» Хуньчунь Камышовый (Приморский край).

Сейчас непрестанно развивается железнодорожная инфраструктура на границах между Китаем и Россией. Проводятся мероприятия по совершенствованию имеющихся железнодорожных переходов и строительству новых.

Также ведутся работы по строительству новых высокоскоростных магистралей между Россией и Китаем, а также планируется построить новые высокоскоростные магистрали за пределы Китая для сокращения сроков грузоперевозок:

- высокоскоростная магистраль «Евразия». Пекин Москва время перевозки по данной магистрали будет составлять 32 часа;
 - высокоскоростная магистраль в Монголию;
- высокоскоростная магистраль в страны Средней Азии с перспективой ее продления до Турции и Ирана.

По данным аналитического бюро «Eurostatica» доля железнодорожных грузоперевозок из Китая в Европу в 2012 г. составила 0,65% [5]. Россия использовала железнодорожные грузоперевозки гораздо активнее, что обусловлено близостью к Китаю.

За пять лет с 2012 до 2017 гг. доля железнодорожного транспорта в грузо-

перевозках на импорт из Китая в страны Европейского Союза увеличилась до 1,37% от общего объема грузоперевозок. Однако, такой низкий процент свидетельствует о том, что в доставка грузов из Китая в Европейском направлении в приоритете осуществляется по морскому транспорту [6].

Правительством КНР в 2020 г. планируется перевод значительной части грузоперевозок с автотранспорта на железные дороги. В связи с чем, планирует рост объема железнодорожных грузоперевозок в 2020 г. на 30% относительно 2017 г. Также ставится задача развития бизнес-модели «Мультимодальные грузоперевозки», которые предполагают перевозку грузов смешанным видом транспорта — морским и железнодорожным, что позволит увеличить объем контейнерных перевозок через основные порты на 10%.

Также для развития железнодорожных сетей в Китае планируется стимулирование строительства ключевых объектов железнодорожной грузовой инфраструктуры за счет увеличения финансирования и ускорения завершения уже строящихся объектов.

В 2018 г. Госсоветом КНР был принят «План действий по повышению объемов перевозок грузов за 2018-2020 годы», в котором описаны меры по совершенствованию структуры и повышению объемов грузоперевозок [2].

Согласно данному плану к 2020 г. Китайские Железные Дороги должны будут довести объем грузоперевозок до 4,79 млрд. тонн, что на 30% больше, чем в 2017 г., при этом планируется, что насыпные и навалочные грузы будут занимать около 90% от общего объема.

Корпорацией КЖД (Китайские Железные Дороги) в 2020 г. планируется увеличение объемов вывозимой руды по железнодорожным путям до 650 млн. тонн, что на 400 млн. тонн больше, чем в 2017 г., увеличение объемов перевозки каменного угля до 2,81 млрд. тонн, что составит 75% от всего объема добычи в Китае и увеличение объемов транспортировки мультимодальным способом более, чем на 30% [1].

По данным корпорации КЖД в 2018 г. из Китая в Европу было отправлено 6363 грузовых поезда. Это на 73% выше показателя 2017 г.

В связи с принятием «Плана действий по повышению объемов перевозок грузов за 2018-2020 годы» произошло расширение структуры грузоперевозок. Помимо перевозки сырья и продуктов ІТ-технологий, также в Европу начали перевозить одежду, обуви, запчасти для автотранспорта, продовольственные товары, продукцию сельских хозяйств, вино, кофе, древесину, мебель, оборудование для машиностроения и химическую продукцию.

В данный момент рынок железнодорожных грузоперевозок и КНР в страны Европы стремительно контейнеризируется. Причинами такой контейнеризации послужили следующие факторы:

1. Доля грузов, которые возможны для перевозки железнодорожным транспортом из Китая в Европу, составляет около 80%. Структура грузов перевозимых в страны ЕС представлена на рисунке 2 [3].



Рис. 1. Структура грузоперевозок из КНР в страны ЕС, %

Из рисунка 1 видно, что большую часть перевозок составляют машины и оборудование, на перевозку металлопродукции приходится около 15 %, на товары из керамики, стекла, а также стройматериалы и текстиль, куда входят одежда и обувь приходится всего около 10 % от общего объема грузоперевозок.

Сравним структуру грузоперевозок из Китая в Россию, представленную на рисунке 2 [3].



Рис. 2. Структура грузоперевозок из Китая в РФ, %

Из рисунка 2 видно, что машинотехническая продукция, в общем объеме перевозок, составляет около 25%, на металлопродукцию и химическую продукцию приходится около 15 и 10% соответственно, и 45% в общем объеме перевозок занимают прочие товары, к которым можно отнести сырье, продовольственные товары, одежду и другие.

- 2. Ко второй причине контейнеризации грузоперевозок из Китая в Европу можно отнести снижение тарифов на контейнерные перевозки в соответствии с Планом по повышению объемов железнодорожных грузоперевозок. Этот факт позволил существенно увеличить спрос на данный вид перевозок;
- 3. Рост количества возможных направлений для отправки грузов, а также частоты из отправок позволили расширить сегмент железнодорожных перевозок грузов, что в свою очередь способствует росту интереса со стороны грузовладельцев.
- 4. Ещё одной причиной контейнеризации грузоперевозок Китай-Европа является то, что в качестве основного контрагента выступает Германия,

которая принимает более 60% перевозимых грузов по железным дорогам. И практически 100% грузов из Китая в Германию поставляются именно в контейнерах, что обусловлено доминированием технологий контейнерной перевалки грузов, как в китайских, так и в немецких портах.

В России крупнейшим железнодорожным перевозчиком является ОАО «Российские Железные Дороги» (РЖД). ОАО «РЖД» является владельцем и оператором сети российских железных дорог, 100% акций которого принадлежит государству. На долю железнодорожного транспорта России приходится около 50% грузооборота страны, что обусловлено большими расстояниями перевозок и отсутствием водных путей в сообщениях Восток — Запад.

В перевозках по железнодорожному транспорту в России преобладают грузовые перевозки. Погрузка и грузооборот железнодорожного транспорта в России по данным ОАО «РЖД» с 2014 по 2018 гг. представлена на рисунке 3 [2].



Рис. 3. Погрузка и грузооборот железнодорожного транспорта в России

Из рисунка 3 просматривается тенденция увеличения всех рассматриваемых показателей за 5 лет. Так показатель погрузки возрос с 1227 млн. тонн в 2014 г. до 1290 млн. тонн в 2018 г.

Международная логистика имеет огромное значение в международной торговли в любой стране. В соответствии с проведенными в работе исследованиями и изложенными материалами можно увидеть растущие условия международного рынка и усиление конкуренции международных перевозок на рынке.

В России очень высокий показатель средней дальности железнодорожных грузоперевозок — 2013 км, что в 3 раза выше показателей Китая и Индии. Это обусловлено расположением основных грузоотправителей в центральной части страны и направлением на экспорт значительной доли грузовых потоков. Очевидно, при сохранении подобных тенденций мирового рынка, ведущим направлением международной логистики останется создание логистических цепочек, позволяющих снизить временные и финансовые потери на пути от производителя к потребителю.

Источники:

1. Кузьмин Д.В., Багинова В.В. Организация работы инфраструктуры контрейлерных перевозок. — М.: Компания КноРус, 2018. — С.122 (Kuzmin D.V., Baginova V.V. Organization of work of piggyback transportation infrastructure. — Moscow: KnoRus Company, 2018. — P.122)

2. Николаев А.С. Единая транспортная система. – М.: Лицей, 2001 – С. 38 (Nikolaev

A.S. Unified transport system. – Moscow: Lyceum, 2001 – P. 38)

3. Федеральная служба государственной статистики «Информация о социально-экономическом положении России (выпуск завершен в марте 2021года)».

— [Электрон. ресурс]. — Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800X (Federal State Statistics Service «Information on the socio-economic situation in Russia (issue completed in March 2021)». — [Electronic resource]. — URL: https://rosstat.gov.ru/compendium/document/50800X)

4. Федоров Л.С. Экономические эффекты взаимодействия железнодорожного транспорта и промышленного предприятия, функционирующих на принципах логистики: Методические указания к курсовому проектированию. — М.: МГУПС (МИИТ), 2015. — С.74 (Fedorov L.S. Economic effects of interaction between railway transport and an industrial enterprise operating on the principles of logistics: Guidelines for course design. — Moscow: MGUPS (MIIT), 2015. — P.74)

 Пол Р. Мэрфи, Дональд Вуд. Современная логистика. – М.: Вильямс, 2016. – С.41 (Paul R. Murphy, Donald Wood. Modern logistics. – Moscow: Williams, 2016. – Р.41)

6. Джонсон С. Джеймс [и др.]. Современная логистика. — 7-е изд.: Пер. с англ. — М.: Вильямс, 2008. — С.67 (Johnson S. James [and etc.]. Modern logistics — 7th ed.: Translated from English. — Moscow: Williams, 2008. — P.67)

УДК 330.3

УГЛЕРОДНЫЙ НАЛОГ КАК ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТ ИЗМЕНЕНИЯ РЫНКА CARBON TAX: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Абдрахимов А.Б., студент Суббота К.П., студент Шестаков М.М., студент Научный руководитель: Королева И.В., к.э.н., доцент ФГОБУ ВО «Финансовый университет

при Правительстве Российской Федерации»

г. Москва

Abdrakhimov A.B., student Subbota K.P., student Shestakov M.M., student

Scientific Supervisor: **Koroleva I.V.**, Candidate of Economics, Associate Professor Financial University under the Government of the Russian Federation Moscow

В данной статье рассматриваются основные положения трансграничного углеродного «налога», который Евросоюз готовит для производителей с большими выбросами углекислого газа. В мире проблема глобального потепления с каждым годом встает на новый уровень и для её решения был выдвинут новый налог на продукцию, при производстве которой образует-

ся углекислый газ. Проанализировано влияние налога на бизнес российских компаний и выявлены основные сектора, которые могут пострадать больше всего. Ставится проблема адекватного ответа на вводимый механизм со стороны нашего правительства и бизнеса. Разработаны методы, которые помогут российским компаниям снизить влияния углеродного «налога» и остаться конкурентоспособными на мировом рынке.

This article discusses the main provisions of the cross-border carbon «tax» that the European Union is preparing for producers with large carbon dioxide emissions. In the world, the problem of global warming rises to a new level every year and a new tax on products that produce carbon dioxide has been put forward to solve it. The impact of the tax on the business of Russian companies is analyzed and the main sectors that will suffer the most are identified. The problem of an adequate response to the introduced mechanism on the part of our government and business is being raised. Methods have been developed that will help Russian companies reduce the impact of the carbon tax and remain competitive in the global market.

Ключевые слова: углеродный налог, углеродная продукция, выбросы углекислого газа, CBAM, EU ETS, леса России

Keywords: carbon tax, carbon products, carbon dioxide emissions, CBAM, EU ETS, forests of Russia

Европейский союз 14 июля 2021 г. опубликовал климатическую программу «Fit for 55», в которой отражены ключевые направления деятельности Евросоюза, (ЕС) в отношении сохранения климата [1]. Одним из ключевых аспектов этой программы явился трансграничный углеродный «налог», суть которого заключается в фактическом увеличении импортных пошлин для иностранных компаний, которые ввозят углеродоемкую продукцию на территорию Европейского союза. Очевидно, что крупнейшие системообразующие российские компании, занимающиеся экспортом в ЕС железа, стали, различных удобрений, алюминия и цемента, относятся к этой категории предприятий.

Вводимый ЕС «налог» является экономическим инструментом оказания существенного давления на бизнес компаний, работающих в вышеупомянутых отраслях, значительно увеличив их издержки. Подобная ситуация не только не стимулирует соответствующие компании снижать вредоносные выбросы своих производств, но и окажет противоположный эффект. Ввиду дополнительного «налогообложения» российские компании лишатся средств, которые они могли бы направить в том числе на экологизацию своих производств. К тому же повышение издержек вынудит компании-экспортеры увеличивать цены на производимую ими продукцию в том числе на внутреннем рынке стран-экспортеров.

Углеродный «налог», о котором мы сегодня и хотели бы поговорить, является одной из 13 мер плана «Fit for 55», представленного Еврокомиссией

14 июля 2021 г. Несмотря на то, что сама необходимость борьбы с антропогенными выбросами не ставится под сомнение, углеродный «налог», как одна из мер этой борьбы, является одним из самых спорных и противоречивых решений.

Предложение о введении системы CBAM (Carbon Border Adjustment Mechanism), принятое Европейской комиссией 14 июля 2021 г. [1], подразумевает внедрение механизма наложения дополнительной пошлины на определенные категории товаров, импортируемых в ЕС из-за границы. Подобный механизм создан, чтобы амбициозные климатические инициативы, осуществляемые на территории ЕС, не нивелировались «углеродными утечками», образующимися в процессе производственной деятельности в других странах. Это станет гарантом того, что сокращение выбросов в ЕС внесет вклад в глобальную борьбу с климатическими изменениями, а не приведет к концентрации углеродоемких производств в других юрисдикциях.

Система СВАМ должна сравнять цену между продуктами, которые производятся в ЕС, и продуктами, которые страны ЕС импортируют, учитывая, что еще далеко не все страны-экспортеры в Европейский союз столь же серьезно озадачились климатической повесткой.

Работать система трансграничного налога будет следующим образом: экспортеры в страны Европейского союза будут покупать специальные сертификаты на определенное количество выбросов парниковых газов, которое было выделено в процессе производства ввозимой продукции. Чем «грязнее» производство, тем большее количество сертификатов придётся приобретать. То есть система для импортеров будет аналогична той, что уже действует для внутренних европейских производителей. В то же время, если с ввозимой продукции производитель уже заплатил в той или иной форме цену за вредоносные выбросы, в-третьих, странах, он будет освобожден от необходимости покупки СВАМ-сертификатов. Подобным образом ЕС стимулирует другие страны также активно включаться в борьбу за сохранение климата.

Вводить систему СВАМ Европейская комиссия планирует постепенно и плавно для обеспечения стабильной и уверенной адаптации иностранных производителей и государств. Изначально она будет применяться только к определенному ряду продукции, представляющей наибольшую угрозу экологии: железо, сталь, цемент, удобрения, алюминий и производство электроэнергии. Упрощенная система СВАМ, предполагающая, что импортеры в ЕС будут пока лишь отчитываться о количестве вредоносных выбросов, полученных в результате их производств, без необходимости приобретать сертификаты, будет введена уже в 2023 г.

Свою полноценную работу система должна начать уже в 2026 г., дав иностранным государствам и компаниям время подготовиться. С 2026 г. импортерам в еврозону нужно будет ежегодно декларировать количество ввозимых товаров и количество вредоносных выбросов, связанных с производством

этих товаров, и покупать соответствующее количество СВАМ-сертификатов.

Предложенный Еврокомиссией Углеродный «налог» представляет собой большие риски для экономического благополучия стран-экспортеров, потому что прямо или косвенно повлияет на все сектора производства, которые зависят от импорта в ЕС. Всё в совокупности повлияет на решения о выборе поставщиков во всех производственно-сбытовых цепочках.

Для статистического примера, можно использовать объемы импорта России за 2020 г., в таком случае, налог мог бы затронуть поставки улеродоемкой продукции в ЕС на сумму около $\mbox{\ensuremath{\mathfrak{C}}} 7$ млрд. Это составило бы 7,3% от объема всего импорта продукции из России в Евросоюз) за 2020 г., а если брать в натуральном выражении, то сумма составит — 16,3 млн. т. (в 2019 г. — 18,4 млн. т) [2].

Когда ЕС в полном объеме будет начато взимание углеродного «налога», общая нагрузка, к примеру, российских экспортеров с углеродным следом могла бы составить около €1,1 млрд. в год (ориентировались на расчеты РБК по методике, подтвержденной в Минэкономразвития, ведомство отвечает за консультации с ЕС по углеродному налогу) [2].

В проекте этого налога указаны товары, с которых будет взиматься углеродный налог. В них включены: цемент, электроэнергия, удобрения, алюминий, железо и сталь.

Налог на выбросы углерода на границе ЕС представляет большие изменения для компаний в каждом производственном секторе, независимо от того, будут ли они платить налог прямо или косвенно, входят они в Евросоюз или нет. Для некоторых компаний пограничный «налог» на выбросы углерода создает сложные и неотложные стратегические проблемы. Для других это может предоставить значительные возможности для получения конкурентного преимущества.

Компании, которые полагаются на ЕС как на важный экспортный рынок, скорее всего, столкнутся с резкими изменениями в условиях конкуренции. Далеко не секрет, что европейские компании уже давно начали работу над внедрением новых технологий, которые снижают выбросы парниковых газов в атмосферу земли. На этом фоне можем предположить, что эти компании могут составлять большую конкуренцию на внутренних рынках. Перестройка производства направленная на минимизацию выбросов парниковых газов, которая ранее казалась бременем, может стать стратегическим преимуществом для европейских компаний.

В случае, если бы отношения между Россией и Европейскими странами продолжили бы эволюционировать в традиционном формате, то российским компаниям, которые испытывали незначительное давление со стороны регулирующих органов в отношении составления карт, отчетности и контроля за вредоносными выбросами своих производств, пришлось бы быстро наращивать эти возможности и стремиться наверстывать упущенное, чтобы оставаться конкурентоспособными в Европе. Это могло быть особен-

но важно для компаний на развивающихся рынках, которые основывают свою конкурентоспособность главным образом на сочетании низких затрат на рабочую силу и практическом отсутствии затрат на соблюдение экологических требований. Прежнее преимущество подобных компаний было бы эффективно нейтрализовано налогом на выбросы углерода.

Точно мы еще не знаем, как будет рассчитываться налог, для целей этого анализа мы предположили, что он будет на уровне 50 долларов США за тонну СО₂, что в целом соответствует действующим нормам ЕС на выбросы, которые используются в ЕU ETS. В первую очередь стоит учитывать, что в 2020 г. во всем мире была вспышка COVID-19 и на этом фоне многие поставки товаров за рубеж просели. Ещё стоит упомянуть, что действующие цены квот в ЕС на выбросы составляет почти €50 за тонну углекислого газа [3]. Учитывая всё в совокупности, мы понимаем, что наш уровень налога является достаточно консервативным. Также мы прогнозируем общую величину налога для каждого сектора на основе его углеродоемкости.

К примеру, основываясь на прошлых договорных отношениях, можно было бы рассчитать объем импорта из России в ЕС, потенциально попадающий под углеродный налог:



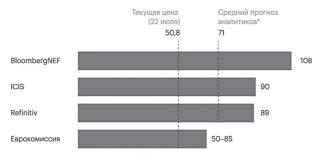
Рис. 1. Сумма углеродного налога к уплате. Россия, 2020 г. [2]

Степень воздействия на промышленные секторы в значительной степени стала бы зависеть от двух факторов: углеродоемкости и интенсивности торговли. Показатели углеродоемкости отражают относительную склонность различных секторов вносить свой вклад в так называемый эффект парниковых газов, являющийся основной причиной глобального потепления. Интенсивность самой торговли, которая отражает степень торговли товарами, является важным показателем, поскольку она показывает, сколько налога на выбросы углерода придется поглотить данной отрасли, если покупатели не перейдут на продукцию европейского производства. Например, крупногабаритные товары, близкие к конечной продукции, такие как готовые металлические изделия и тяжелое оборудование, продаются реже, чем сырье.

Исходя из этих двух факторов и данных из диаграммы мы видим, что Россия больше всего могла бы заплатить ЕС за поставку железа и стали — 655 млн., также за поставку азотных удобрений — 6398 млн. Эти данные отражают предполагаемые объемы поставок (которые в реальности скорее всего будут скорретированы), а также показатели углеродоемкости этих

продуктов (т.е. большие выбросы углекислого газа при их производстве).

Ориентируясь на документы Еврокомиссии мы понимаем, что цены на тонну выбросов углекислого газа для Российских компаний могли бы определяться на их аукционах торговли квотами (EU ETS). Из-за пандемии цена в системе EU ETS поднялась с €20 до €50 на одну тонну выбросов углекислого газа, поэтому можно ожидать дальнейший рост цен к 2030 г. [4]. По данным из таблицы мы видим, что средний прогноз аналитиков по цене углеродной единицы составляет €71. Но спрогнозировать эту цену является очень трудной задачей, потому что на её формирование влияет очень много факторов, которые нельзя все предусмотреть. Также сложным на сегодняшний день является прогноз по реальным поставкам данной продукции странам Евросоюза.



* По данным Еврокомиссии

Рис. 2. Долгосрочные прогнозы по цене углеродной единицы в европейской системе EU ETS. Стоимость, € за тонну выбросов. Данные к 2030 г. [2]

Хотя ценовые механизмы и сроки неопределенны, руководители компаний любых стран вынуждены будут признать, что европейский пограничный налог на выбросы углерода в той или иной форме уже в пути – и начать подготовку прямо сейчас. Недавние заявления лидеров ЕС подчеркивают их приверженность сохранению окружающей среды на первом месте в экономической повестке дня, даже когда регион оправляется от кризиса COVID-19.

Итак, мы уже говорили о том, что такое углеродный «налог», как он появился и какое влияние способен оказать на экономику. Мы составили 5 возможных дальнейших вариантов развития событий на основе предполагаемого эволюционирования отношений между Россией и странами Евросоюза, уже с учетом наличия той стресс-коррекции взаомоотношений в газовой сфере, которая происходит уже в феврале-апреле 2022 г.

1) В России будет составлен и принят свой собственный углеродный «налог», но он не будет принят ЕС. В таком случае фирмы и компании попадут под двойное налогообложение. Конечно, в таком случае в бюджет страны будет попадать больше денежных средств, но едва ли это поможет развитию промышленности и экономики в целом.

- 2) Россия введет свой углеродный налог для фирм и компаний и откажется выплачивать его Европейскому Союзу. Как следствие, полный отказ от торговли России с ЕС. Скорее всего, тогда приоритетом будет курс на поставку материалов и сырья в азиатские страны, в первую очередь промышленно развитый и перспективный (коммунистический) Китай, темпы производства которого стабильно растут и требуют материалов. Кроме того, у Китая довольно стабильная и многообещающая валюта.
- 3) Свой Отечественный углеродный налог не будет принят в России, и страна откажется платить углеродный налог ЕС. В таком случае, придётся сделать ставку на самостоятельное развитие или налаживать отношения с рядом других стран. Вероятнее такими странами могут стать страны страны тихоокеанского региона. Всё это время Россия активно торговала с Европейским Союзом, но ведь есть и Азия, которая крайне близка к нашим границам, что выгодно для транспортировки сырья. Кроме того, такая политика поможет развить дальний Восток, что по сей день является желанным в нашей стране. Масштабное сотрудничество со странами Восточной Азии может стать новым шансом и этапом развития для России.
- 4) Оставить всё как есть и смириться с необходимостью уплаты налога ЕС. Таким образом, при непринятии разработанного Отечественного углеродного налога Европейским Союзом, власти Российская Федерации могут сделать вынужденное и временное стратегическое отступления и подумать над тем, как улучшить свое положение, возможно, провести переговоры по снижению или отсрочке этого налога и прочее.
- 5) Самым выгодным, на наш взгляд, является ситуация, при которой Россия не будет облагать фирмы своим Отечественным налогом и при этом не будет платить налог ЕС, обговорив возможность того, чтобы налоговые суммы, которые должны были бы быть уплачены в европейскую казну, оставались в России, но непременно шли на «озеленение производства», т.е. на многочисленную посадку деревьев близ заводов и в городах, а также на развитие и «озеленение» промышленности, что в целом уменьшит количество выбросов и загрязнений. В таком случае, денежные потоки не будут уходить за границу, а будут направляться на развитие страны и ее интеграцию в глобальное движение по борьбе с изменением климата.

Реализация последнего, пятого пункта действенна и полезна для нашей страны во многих аспектах. Итак, одним из способов «озеленения» страны можно назвать проект «вертикальный лес», который сейчас набирает популярность в Китае [5].

На данный момент одними из самых знаменитых проектов являются Qiyi City Forest Garden, TreeHouse, CapitaGreen, Bosco verticale, Easyhome huanggang vertical forest.

Для примера возьмём проект Bosco verticale [6], который расположен в Милане и возводился с 2009 по 2014 гг. По некоторым источникам известно, что постройка данного объекта обошлась в 49 млн. £, но стоит сказать, что Bosco verticale – проект по возрождению одного из привилегированного

района в Милане. Итак, расчёты будем вести в рублях по курсу от 2 февраля 2022 г. Углеродный налог будет обходиться России ориентировочно в 1,1 млрд. € ежегодно, а это 95 480 000 000 рублей. На Bosco verticale потрачено 49 млн. £, что эквивалентно 5 096 000 000 рублям. Таким образом, на те деньги, которые Россия теряет в виде налога, она может построить около 36 «зелёных», активно поглощающих антропогенные выбросы зданий.

Помимо домов подобным образом можно в прямом смысле озеленять и заводы, создавая на их фасадах вертикальный лес. Непосредственная близость растительности будет способствовать снижению вредоносных выбросов в конкретном районе. Кроме того, гигантские заводы будут не так уродливо выделяться на общем фоне и лаконично интегрироваться в локальную инфраструктуру.

Однако стоит принять во внимание и тот факт, что климатические условия в России не такие, как в Милане, Китае или Сингапуре. В более теплых странах есть возможность размещать на зданиях практически любую растительность, а вот в России придётся использовать отечественные аналоги, причем по большей части это будут не кустарники, а именно деревья разных пород из отрядов Лиственные и Хвойные.

Кроме того, в качестве альтернативы можно рассматривать и сохранение леса, развитие лесничества, создание и финансирование специальных агентств для обеспечения защиты и развития лесного фонда России. Лесные пожары, имеющие место на территории РФ, по своим масштабам превосходят все другие лесные пожары в мире вместе взятые. Например, с 1 января по 16 августа 2021 г. выгорело более 17 млн. гектар. Основной причиной такого активной пожароопасной ситуации в стране может являться незаконная вырубка леса. Деревья спиливаются, а затем место вырубки поджигается с целью сокрытия следов незаконного промысла.

Если уж Европа и собирается развивать свой проект по всепланетному озеленению, то было бы логично предположить, что в Российской Федерации данные средства могли бы быть направлены на спасение наших лесов, которые так значимы для экологии планеты.

Оптимистический сценарий — это возможные договоренности с европейской комиссией об удержании взимаемого налога внутри нашей страны для дальнейшего «вливания» этих средств в преобразование промышленности, создание зеленой инфраструктуры и соответствующих институтов. Например, эти деньги могли бы направляться на создание специальных агентств по охране и заботе о богатых лесных массивах России, о тайге, которая сейчас как никогда в этом нуждается. А тайга — это легкие планеты, крайне значимые для общемировой борьбы по сокращению выбросов парниковых газов и сохранению климата. Подобное решение будет соответствовать как интересам климатической повестки ЕС, так и интересам России, так как оно будет одновременно решать проблемы как в рамках РФ, так и в общепланетарных масштабах.

Трансграничный углеродный налог — это новая реальность, новый стандарт, с которым придется столкнуться всем странам. И станет ли новый налог угрозой с или же возможностью, будет зависеть от адекватных и своевременных действий правительств стран-экспортеров углеводородного сырья.

Источники:

- 1. Communication from the commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions «Fit for 55»: delivering the EU's 2030 Climate Target on the way to climate neutrality/ COM/2021/. [Electron. resource]. URL: https://ec.europa.eu/commission/ presscorner/detail/en/ip_21_3541 (Сообщение комиссии Европейскому парламенту, Совету, Европейскому экономическому и социальному комитету и Комитету регионов «Fit for 55»: достижение климатической цели ЕС на период до 2030 года на пути к климатической нейтральности /COM/2021/. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_3541)
- 2. Ткачёв Иван, Котченко Ксения. Россия заплатит ЕС €1,1 млрд. в год углеродного налога... // Деловой журнал «РБК». 2020 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.rbc.ru/economics/26/07/2021/60fac8469a7947d1f487 1b47 (Tkachev Ivan, Kotchenko Ksenia. Russia will pay the EU €1.1 billion a year in carbon tax... // Business magazine «RBC». 2020. [Electron. resource]. URL: https://www.rbc.ru/economics/26/07/2021/60fac8469a7947d1f4871b47)
- 3. EURACTIV.com c Reuters. «EU carbon price hits record €50 per tonne on route to climate target». [Electron. resource]. URL: https://www.euractiv.com/section/energy-environment/news/eu-carbon-price-hits-record-e50-per-tonne-on-route-to-climate-target/ (EURACTIV.com. Агентство Рейтер. «Цена на углерод в ЕС достигает рекордных 50 евро за тонну на пути к климатической цели». [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.euractiv.com/section/energy-environment/news/eu-carbon-price-hits-record-e50-per-tonne-on-route-to-climate-target/)
- 4. Sam Meredith. CNBC.com: «Why the world's largest carbon market is experiencing a boom like never before», May 18, 2021. [Electron. resource]. URL: https://www.cnbc.com/2021/05/18/why-europes-carbon-market-is-experiencing-a-boom-like-never-before.html (Сэм Мередит. CNBC.com: «Почему крупнейший в мире углеродный рынок переживает бум, как никогда раньше», 18 мая 2021 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://www.cnbc.com/2021/05/18/why-europes-carbon-market-is-experiencing-a-boom-like-never-before.html)
- National Geographic Россия. В Китае построили жилой комплекс с «вертикальным лесом», 27 января 2022 г. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: https://nat-geo.ru/planet/v-kitae-postroili-zhiloj-kompleks-s-vertikalnym-lesom/ (National Geographic Russia. A residential complex with a «vertical forest» was built in China, January 27, 2022. [Electron. resource]. URL: https://nat-geo.ru/planet/v-kitae-postroili-zhiloj-kompleks-s-vertikalnym-lesom/)
- 6. Круикшенк Алиса. Самые умные здания в мире: Bosco Verticale, 3 октября 2018 год. [Электрон. pecypc]. Режим доступа: https://placetech.net/ru/analysis/worlds-smartest-buildings-bosco-verticale/ (Cruikshank Alice. The smartest buildings in the world: Bosco Verticale, October 3, 2018. [Electron. resource]. URL: https://placetech.net/ru/analysis/worlds-smartest-buildings-bosco-verticale/)

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ

УДК 338.27

ИНТЕГРИРОВАННАЯ СИСТЕМА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА INTEGRATED SYSTEM OF MACROECONOMIC ANALYSIS

Бирюков Д.В., к.э.н., доцент ФГБОУ ВО «Нижегородский государственный лингвистический университет им. Н.А. Добролюбова» Нижегородская область, г. Нижний Новгород

Biryukov D.V., Candidate of Economics, Associate Professor FSDEI HE «Nizhny Novgorod State Linguistic University by N.A. Dobrolyubov» Nizhny Novgorod region, Nizhny Novgorod

Статья посвящена рассмотрению инструментального обеспечения экономического прогнозирования. Определяется актуальность развития государственного регулирования экономики и инструментария экономических исследований. Рассматривается «Интегрированная система анализа и прогнозирования отраслевого и регионального развития» как инструмент анализа и прогнозирования макроэкономического развития. Раскрываются состав и содержание данной системы и возможность ее применения в настоящих условиях. Особое внимание уделяется анализу основных аналитических и прогнозных показателей системы.

The article is devoted to the consideration of issues of instrumental support for economic forecasting. The relevance of the development of state regulation of the economy and the tools of economic research is determined. The «Integrated system of analysis and forecasting of sectoral and regional development» as a tool for analyzing and forecasting macroeconomic development is considered. The composition and content of this system and the possibility of its application in the present conditions are disclosed, Special attention is paid to the analysis of the main analytical and forecast indicators of the system.

Ключевые слова: анализ, прогнозирование, вид экономической деятельности, показатель, производственная функция

Keywords: analysis, forecasting, type of economic activity, indicator, production function

Рыночные условия функционирования современных национальных экономик не отменяют регулирующей роли государства. В разной степени, но «зарубежные экономические системы в различных формах... и

сочетаниях содержат централизованное управление экономикой» [2]. Эффективное государственное регулирование невозможно без комплексного анализа и определения перспектив дальнейшего развития территорий и видов экономической деятельности. Среди богатого арсенала методов и инструментов анализа и прогнозирования заметное место занимает разработанная отечественными учеными «Интегрированная система анализа и прогнозирования отраслевого и регионального развития» (ИСПР) [1], аналитический аппарат которой и результаты исследований применялись в 1990-е годы Министерством экономического развития Российской Федерации.

ИСПР представляет собой систему производственных функций, характеризующую текущее состояние и перспективы развития экономики, отдельных отраслей или регионов. С развитием рыночных отношений система была адаптирована «к международной методологии учета, статистики, международным стандартам и Системе национальных счетов (СНС)» [3]. В настоящее время представляется целесообразным ее использование при прогнозировании развития видов экономической деятельности (ВЭД) после соответствующей ее корректировки. Исходные данные характеризуют различные аспекты анализа: воспроизводственные; инвестиционно-фондовые; межотраслевые и межрегиональные пропорции развития. Основными вопросами анализа являются изучение темпов, «пропорций и структуры производства, использования трудового потенциала, эффективности производства» [4], темпов «научно-технического развития, распределения рабочей силы, обеспечения занятости» [5]. В соответствии с этим, ИСПР оперирует показателями: объем выпуска продукции; объемы добавленной и вновь созданной стоимости; источники инвестиций и размер собственных инвестиций в основной капитал; производительность труда; потребность в трудовых ресурсах; показатели движения и эффективности использования основных фондов. Применение инвестиционных показателей позволит проводить анализ инвестиционной составляющей по следующим направлениям: «обеспечение достаточности объема инвестиционных вложений; оптимизация структуры источников средств; регулирование инвестиционных рисков» [6]. Анализ показателей производительности труда на старых и вновь введенных фондах, материалоемкости продукции, фондоотдачи, коэффициента использования основных фондов позволяет характеризовать уровень «научно-технического и технологического развития территорий; ...решения многоотраслевых и смежноотраслевых научно-технических проблем» [7]. Показатели исследуются комплексно, в совокупности и взаимосвязи. В частности, повышение эффективности производства увязывается с вводом новых фондов, объемами производства и инвестиций, в т.ч. собственных. Независимые (факторные) переменные в производственных функциях ИСПР являются относительными величинами: доля инвестиций в основной капитал в объеме валового накопления; норма амортизационных отчислений; соотношение уровней производительности труда на старых и вновь введенных фондах; материалоемкость продукции. Именно относительные величины «позволяют измерить интенсивность развития, провести пространственно-территориальные сравнения» [8].

Практика применения интегрированной системы анализа и прогнозирования подтвердила соответствие системы и выполнявшихся в ней расчетов потребностям обеспечения устойчивого экономического развития.

Источники:

1. Настенко А.Д., Васина Т.В. Прогнозирование отраслевого и региональ-ного развития. – М.:Гелиос APB, 2002. – 144c. (Nastenko A.D., Vasina T.V. Forecasting of

sectoral and regional development. – M.: Helios ARV, 2002. – 144 p.)

2. Бирюков Д.В. Прогнозирование экономических показателей отраслей промышленности в условиях неопределенности. Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Нижний Новгород, 2004. – C.56 (Biryukov D.V. Forecasting of economic indicators of industries in conditions of uncertainty. Dissertation for the degree of Candidate of Economic Sciences. – Nizhny Novgorod, 2004. – P.56)

3. Бирюков Д.В. Методологические аспекты прогнозирования развития видов экономической деятельности // Экономика и управление: проблемы, решения. - 2018. - Том 6(83). - №11. - С.82-89 (Biryukov D.V. Methodological aspects of forecasting of development of economic activities// Ekonomika I upravlenie:

problemy, resheniya. 2018. Vol. 6(83). – №11. P.82-89)

4. 4. Бирюков Д.В. Прогнозирование экономических показателей отраслей промышленности в условиях неопределенности. Монография. – Н. Новгород, 2006. – C.46. (Biryukov D.V. Forecasting of economic indicators of industries in the conditions of uncertainty. – N. Novgorod, 2006. – P.46)

5. Бирюков Д.В. Прогнозирование развития социально-экономических систем в условиях неопределенности // Экономика и управление: проблемы, решения. — 2016. — Том 1(58). — №11. — С.76-83 (Biryukov D.V. Forecasting the development of socio-economic systems in conditions of uncertainty// Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. – 2016. – Vol.1(58). – №11. – P. 76-83)

6. Бирюков Д.В. Формирование и оптимизация инвестиционного капитала фирмы // Экономика и управление: проблемы, решения. -2017. - Том 1(65). - No. 165. - C.134-141 (Biryukov D.V. The formation and optimization of the investment company's capital // Ekonomika I upravlenie: problemy, resheniya. – 2017. –

Vol. 1(65). – $N_{2}5$. – P.134-141)

7. Бирюков Д.В. Многошаговое прогнозирование развития инновационной деятельности // Экономика и управление: проблемы, решения. -2018. - Том 4 (76). - №4. - C.26-31 (Biryukov D.V. Multi-step forecasting of the development of innovation // Ekonomika i upravlenie: problemy, reshenie. – 2018. – Vol. 4 (76). – №4. – P.26-31)

8. Бирюков Д.В. Статистика в решении социально-экономических задач: учебное пособие / Д.В. Бирюков. – М.: РУСАЙНС, 2017. – С.30 (Biryukov D.V. Statistics in solving socio-economic problems: a textbook / D.V. Biryukov. – Moscow: RUSCIENCE, 2017. – P.30)

КРАТКИЕ РЕЦЕНЗИИ НА ОПУБЛИКОВАННЫЕ В ВЫПУСКЕ СТАТЬИ

Абдрахимов Артем Булатович, Суббота Константин Павлович, Шестаков Матвей Михайлович

Углеродный налог как экономический инструмент изменения рынка. В данной статье рассматривается проблема введения Евросоюзом трансграничного углеродного налога на продукцию, при производстве которой происходят выбросы углекислого газа в больших объемах. В статье отмечается, что данный налог является одним из способов решения проблемы глобального потепления, которая с каждым годом встает на новый уровень. Авторами отмечаются основные положения нового налога, представлены результаты анализа влияния налога на бизнес российских компаний, перечислены основные сектора производства, которые могут пострадать больше всего в случае его принятия. В статье поднимается вопрос адекватного ответа со стороны российского правительства и бизнеса на механизм углеродного налога. Авторами предложены методы, которые позволят российским компаниям снизить влияние углеродного налога и сохранить конкурентоспособность на мировом рынке.

Агейкин Алексей Михайлович

Развитие направления перевозок сборных грузов на рынке инновационной логистики. В данной статье рассматривается проблема применения инновационных решений в логистической деятельности. Автор отмечает, что в связи ускорением мирового технологического прогресса, с наступлением четвёртой промышленной революции возникла необходимость в актуализации ещё неокрепших концепций, в том числе логистических. Для этого, по мнению автора, необходим анализ основных инновационных концепций и перспективы их развития. Данная проблема рассматривается автором в том числе на примере их применения в логистической компании ООО «ПЭК».

Алиева Тамари Магомедхановна

Стимулирование персонала в системе госслужбы. В данной статье рассматривается проблема поддержки госслужащих в Российской Федерации. Автор отмечает, что современные системы стимулирования встроены в структуру организации, правила, систему управления человеческими ресурсами, возможности, внутренние выгоды, вознаграждения, санкции и т.д. По его мнению, системы организационных стимулов основываясь на восприятии и исследованиях, оказывают значительное влияние на работу отдельных лиц и, следовательно, на организацию в целом. В связи с этим в статье отмечается особое значение системы стимулирования сотрудников для развития потенциала как отдельных лиц, так и организации в целом выполнять свои функции максимально эффективно и устойчиво.

| 100 | | | |
|---|---|--|--|
| Бирюков Дмитрий Владимирович | Интегрированная система макроэкономического анализа. В данной статье рассматривается проблема инструментального обеспечения экономического прогнозирования. Автор отмечает актуальность развития государственного регулирования экономики и инструментария экономических исследований. Вы статье представлена «Интегрированная система анализа и прогнозирования отраслевого и регионального развития» как инструмент анализа и прогнозирования макроэкономического развития, в рамках которой автор рассматривает состав, содержание данной системы, возможность ее применения в современных условиях, особое внимание уделяя анализу основных аналитических и прогнозных показателей системы. | | |
| Бирюков Дмитрий Владимирович | Иностранные инвестиции в реальный сектор экономики. В данной статье рассматривается проблема привлечения иностранных инвестиций в реальный сектор экономики. Автор отмечает значение инвестиционных вложений для экономического развития и повышения конкурентоспособности. Кроме того, в статье представлен анализ изменений объемов и структуры инвестиционного обеспечения в целом, и иностранных инвестиций в частности. А также представлены проблемы и задачи, характерные при активизации инвестиционной деятельности, в том числе в случае привлечения зарубежных средств. | | |
| Бирюков Дмитрий Владимирович, Буровкина Дарья Александровна | Современное развитие платежных систем. В данной статье рассматривается проблема современного развития платежных систем. В частности, авторы отмечают значение расчетно-платежной системы для стабильности и поступательного развития экономики, рассматривают проблему совершенствования расчетно-платежных систем на основе внедрения информационных технологий. Кроме того, в статье освещается тема криптовалюты с точки зрения современной технологической инновации в сфере расчетов. Авторы отмечают ее достоинства и недостатки, сравнивая с уже существующим платежными системами. | | |
| Бирюков Дмитрий Владимирович, Харитонова Елизавета Сергеевна | Трейдинг или инвестирование? В данной статье рассматривается понятие «рынок ценных бумаг» и в этой связи проблема особенности работы частных инвесторов в данном секторе. Авторами также представлена к рассмотрению проблема определяется места и предназначения рынка ценных бумаг как части финансового рынка. В частности, ими отмечается новый импульс для его развития. В статье отмечаются наиболее важные и актуальные для инвестора задачи, представлены практические рекомендации по выбору и реализации рыночной стратегии. | | |

Горбунова Алла Юрьевна, Живайкина Виктория Викторовна Интернет-площадки как инструмент для продвижения образовательной организации. В данной статье рассматривается проблема продвижения образовательной организации, в частности, с использованием интернет-площадок в качестве инструмента. Авторами представлен сравнительный анализ различных интернет-площадок образовательных организаций Алтайского края, в том числе, Международного института экономики, менеджмента и информационных технологий (МИЭМИС) ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет», а на его основании – рекомендации по их использованию для продвижения МИЭМИС. В статье описаны реализованные мероприятия с использованием интернет-платформ, входящих в продвижение МИЭМИС, и дана оценка их эффективности.

Горбунова Алла Юрьевна, Федосова Александра Дмитриевна Геймификация как инструмент привлечения абитуриентов в вуз. Данная статья рассматривает проблему разработки и использования элементов геймификации в качестве инструмента для привлечения абитуриентов в вузы. В статье представлен анализ основных факторов, определяющих выбор вуза абитуриентом на примере деятельности Международного института экономики, менеджмента и информационных технологий ФБГОУ ВО «Алтайский государственный университет», в частности, swot-анализ, анализ конкурентов и угроз, составление портрета потребителя и др. Авторами отмечены недостатки применяющихся инструментов привлечения будущих студентов, предложен инструмент с использованием элементов геймификации и результат его апробации.

Ейд Али Хайсам

Hedging instruments and strategies in U.S. oil and gas sector. (Инструменты и стратегии хеджирования в нефтегазовом секторе США). Данная статья написана на английском языке. В данной статье рассматривается проблема использования инструментов и стратегии хеджирования в нефтегазовом секторе США. Автор отмечает, что в период с начала пандемии COVID-19 и до третьего квартала 2020 г. производители нефти и газа в США увеличили объемы хеджирования своей продукции, многие из которых предпочли свопы и коллары трехсторонним колларам. По мнению автора, это свидетельствовало о предыдущих ожиданиях того, что цены не подвержены большому росту или, наоборот, подвержены небольшому падению, а с восстановлением спроса на нефть и с начала 2021 г. цены на нефть начали значительно расти, что не оправдало ожиданий большинства хеджируемых компаний. В связи с этим, автором рассматривается разнообразие инструментов и стратегий хеджирования, применяемые в нефтегазовом секторе США, представлено структурированное объяснение проблематики хеджирования.

Ивановская Алёна Леонидовна

Оплата труда и уровень доходов населения в Вологодской области: анализ и оценка. В данной статье рассматривается проблема оплаты труда и уровня доходов населения на примере Вологодской области Российской Федерации. В частности, представлен анализ и авторская оценка. По мнению автора, уровень дохода и оплата труда являются непосредственным следствием труда и одновременно становятся мотивирующим фактором к эффективному труда. Анализируя особенности оплаты труда и уровня доходов населения Вологодской области, автор делает вывод, что динамика реальных доходов населения России за последнее десятилетие имеет тенденцию к снижению, а структура доходов претерпела значительные изменения.

Лобанова Валентина Владимировна, Такахо Белла Руслановна

Специфические методы адаптации персонала в организациях сферы услуг. В данной статье рассматривается проблема трудовой адаптации сотрудников, в частности, в организациях сферы услуг. По мнению авторов, к персоналу организаций данной сферы существуют повышенные требования, поэтому необходимо использовать современные специфические методы адаптации новых сотрудников с целью предотвращения текучести кадров и снижения уровня сервиса в компании. В статье описаны современные методы адаптации сотрудников сферы услуг, основанные на зарубежном опыте подобных компаний. По мнению авторов, использование специфических методов онбординта повышают мотивацию нового сотрудника к свежим идеям, целям и задачам, повышающие эффективность деятельности организации.

Миненко Алексей Васильевич

Оценка конкуренции на рынке элитного семеноводства Алтайского края. В данной статье рассматривается проблема оценки конкуренции на рынке отдельно взятой отрасли субъекта Российской Федерации — элитного семеноводства в Алтайском крае. Автор отмечает самодостаточность региона в семенном материале, приводя общее количество элитно-семеноводческих хозяйств, описывая их структуру по типу собственности, посевные площади и объем высева. Особое внимание автор уделяет предприятиям-лидерам отрасли, в том числе, освещая трудности, возникающие при ведении хозяйственной деятельности. Кроме того, в статье приводятся данные по объему государственной поддержки элитного семеноводства.

Посная Елена Анатольевна, Дицуленко Ольга Игоревна, Шевцов Артем Олегович, Заярная Карина Григорьевна Основные подходы к понятию «банк». Данная статья посвящена теоретическому рассмотрению понятия «банк«. Авторы отмечают, что при проведении обзора законодательной базы по вопросам регулирования банковской деятельности многих стран можно наблюдать, что понятие «банк» трактуется как организация, осуществляющая прием вкладов от юридических, а также физических лиц, проведение расчетов, кредитование,

| | п |
|---|---|
| | как правило, краткосрочное. По мнению авторов статьи, важно учитывать, что до на сегодняшний день единообразного, общепринятого определения «банка» нет. В связи с этим в статье ставится цель – рассмотреть основные подходы к определению понятия «банк». |
| Саркисян Лариса Юрьевна | Процесс формирования кадрового потенциала предприятия. Формирование кадрового потенциала имеет особую значимость для деятельности любого предприятия, т.к. правильно подобранный и грамотно расставленный персонал обеспечивает использование потенциала рабочей силы в полной мере и способствует эффективности деятельности предприятия. Исходя из актуальности, цель работы состоит в изучении последовательности осуществления действий по формированию кадрового потенциала в ОАО «РЖД». Результатом исследования является сформированный алгоритм действий, благодаря которому руководители и специалисты кадровой службы смогут обеспечить любое предприятие кадрами в необходимом количестве и с соответствующими качественными характеристиками. |
| Севрюгин Юрий Витальевич, Григорян Давид Арменович | Об оценке эффективности деятельности территорий опережающего социально-экономического развития в субъектах Приволжского федерального округа. В данной статье рассматривается проблема оценки эффективности деятельности управления регионом на примере субъектов Российской Федерации, входящих в Приволжский федеральный округ. В частности, авторы отмечают, что формирование благоприятных условий для привлечения инвестиций, ускорение темпов социально-экономического развития территории и создание условий для повышения качества жизни населения является ключевыми задачами функционирования территорий опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР). Кроме того, авторами дана финансовая оценка результатов деятельности ТОСЭР за 2016-2021 гг. и сформулированы предложения по совершенствованию утвержденной Правительством РФ методики оценки эффективности и мониторинга показателей эффективности ТОСЭР. |
| Смирнова Татьяна Вячеславовна | Трудовые конфликты в современной организации: подходы и тенденции. В данной статье рассматривается проблема трудовых споров. Автор отмечает наиболее актуальные, по его мнению, вопросы трудовых конфликтов в современной социально-экономической среде. В частности, выделены субъект-субъектный и субъект-объектный типы конфликтных взаимодействий, экстраполируются теоретические подходы к анализу конфликтов на уровень организации. По мнению автора, на сегодняшний день наблюдается рост влияния благоприятных внутриорганизационных отношений на эффективность ра- |

| | боты предприятия. В статье представлен анализ взаимосвязи межгрупповых, межличностных и внутриличностных конфликтов в организации, описаны возможности смягчения деструктивных проявлений внутриорганизационных конфликтов. |
|--|--|
| Смирнова Татьяна Вячеславовна | Особенности и методы разрешения конфликтов в торговых организациях. Данная статья является логическим продолжение темы предыдущей статьи. Автор рассматривает виды и особенности конфликтных ситуаций, а также условия и методы их разрешения в отдельно взятой отрасли, а именно, в торговых организациях. По его мнению, в условиях современной российской социально-экономической среды перед предпринимателем возникают новые задачи по повышению конкурентоспособности и адаптации организации в условиях рынка, что создает необходимость пристального внимания к межличностным отношениям в коллективе. |
| Талыпин Никита Викторович | Современные состояния рынка видов грузоперевозок в мире. В статье рассматривается одна из наиболее актуальных проблем современной экономим, а именно, состояние мирового рынка грузоперевозок. Автор отмечает возможные перспективы развития международного рынка грузовых перевозок. В связи с этом он ставит в статье цель — проанализировать и сравнить современное состояние мирового и российского рынков грузоперевозок, определив перспективы его развития. |
| Чернышенко Владимир Владимирович | Психологическое поведение сотрудников в условиях кризиса. Автор статьи рассматривает особенности психологического поведения участников трудового коллектива в период экономического кризиса. По его мнению, в условиях кризиса психологическое поведение сотрудников значительно меняется, что требует соответствующих корректирующих подходов со стороны собственников и управляющих бизнесом, особенно в вопросах сокращения персонала. В статье рассматриваются основные требования к персоналу, подлежащему увольнению, в ситуации, когда его увольнение жизненно необходимо для организации. |
| Шишкова Галина Альбертовна | Креативная экономика в России: перспективы развития. В данной статье рассматривается такое понятие как «креативная экономика» и перспективы ее развития в российских условиях. Креативная экономика – стремительно развивающийся, по мнению автора, сектор, динамичный в вопросах решения социальных проблем и формирования новых типов социальных взаимоотношений. Автор отмечает, что креативная экономика, не только тесно связанный с творчеством основополагающий аспект научного и технического прогресса, но и внешний фактор развития экономики как отдельно взятых |

| | регионов, так и всей страны в целом. По мнению автора, креативный сектор экономики — один из наиболее перспективных направлений. |
|--------------------------------|---|
| Шпортько Юлия Викторовна | Основные направления повышения вовлеченности сотрудников. В данной статье рассматривается проблема повышения уровня участия работников в деятельности организации, компании. По мнению автора, решающим фактором, определяющим результат деятельности организации, является слаженная и эффективная работа персонала, которая возможна только в случае вовлеченности сотрудников в работу. В статье отмечается, что организация, создавая систему мотивации и стимулирования персонала, должна стремиться не только повысить уровень удовлетворенности сотрудников, но и обеспечить их максимальную вовлеченность. Автором описаны факторы оценки уровня вовлеченности и предложены направления повышения данного параметра. |
| Ялхороев Магомед Израилович | Дополнительное профессиональное образование в системе мер профессиональной переподготовки и повышения квалификации федеральных государственных гражданских служащих в Российской Федерации. В данной статье рассматривается одна из наиболее актуальных проблем современной экономики, а именно, дополнительного профессионального образования государственных гражданских служащих России. В частности, автор выделяет ряд имеющихся проблемных вопросов. В статье приводится обоснование необходимости развития электронной формы обучения и доступ к единому специализированному информационному ресурсу, предназначенному для профессионального роста гражданских госслужащих Российской Федерации. Автор приводит собственное объяснение роста числа государственных гражданских служащих, участвующих в системе дополнительного профессионального образования, описывает мероприятия по профессиональному развитию госслужащих. |

Статьи публикуются в редакции авторов. Ответственность за содержание статей несут авторы.