

**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»**

**НАУКА И МОЛОДЕЖЬ:
ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ**

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

ВЫПУСК 27

*Труды Всероссийской научной конференции
студентов, аспирантов и молодых ученых
16 – 17 мая 2023 г.*

ЧАСТЬ V

Под общей редакцией профессора С.В. Коновалова

**Новокузнецк
2023**

ББК 74.48.288
Н 340

Редакционная коллегия:

д-р техн. наук, профессор Коновалов С.В.,
канд. экон. наук, доцент В.В. Шипунова,
канд. экон. наук, доцент О.В. Черникова,
канд. экон. наук, доцент Е.В. Иванова

Н 340

Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, 16–17 мая 2023 г. Выпуск 27. Часть V. Экономические науки / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под общ. ред. С.В. Коновалова – Новокузнецк; Издательский центр СибГИУ, 2023. – 223 с. : ил.

ISSN 2500-3364

Представлены труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых по результатам научно-исследовательских работ. Пятая часть сборника посвящена актуальным вопросам в области теоретических и практических аспектов экономики и устойчивого развития организаций, отраслей, комплексов, теории и практики управления, перспектив развития бухгалтерского учета и финансов.

Материалы сборника представляют интерес для научных и научно-технических работников, преподавателей, аспирантов и студентов вузов.

ISSN 2500-3364

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2023

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ

УДК 336.747

ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ, ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В РОССИЙСКУЮ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНУЮ СИСТЕМУ

Соболева П.М., Ковалева Е.В.

Сибирский государственный индустриальный университет,

г. Новокузнецк, e-mail:khalus02@yandex.ru

В статье рассмотрена специфика цифрового рубля, его достоинства, а также проблемы его внедрения в российскую финансово-кредитную систему.

Ключевые слова: цифровой рубль, Центральный банк, эмиссия, электронные деньги, крипторубли.

Цифровой рубль – третья форма денег, которая уже может быть запущена в качестве эксперимента в 2023 году в России наряду с наличными и безналичными денежными средствами. Эмитентом крипторублей будет сам ЦБ.

Необходимость внедрения цифрового рубля объясняется тем, что:

– цифровой рубль сможет сделать платежи еще быстрее, проще и безопаснее;

– его использование приведет к снижению стоимости платежных услуг, денежных переводов и к росту конкуренции среди финансовых организаций, что послужит стимулом для инноваций как в сфере розничной торговли, так и в других сферах, а также поддержит развитие цифровой экономики;

– проект цифрового рубля также нацелен на дальнейшее сокращение доли наличных денег.

Как и все электронные деньги, цифровой рубль будет существовать в виртуальном пространстве. Центробанк совместно с 12 банками страны («Ак Барс», Альфа-Банк, Дом.РФ, ВТБ, Газпромбанк, Тинькофф Банк, ПСБ, Росбанк, Сбербанк, СКБ-банк, банк «Союз» и ТКБ) тестирует прототип платформы цифрового рубля — проще говоря, место хранения и учета этой валюты. Именно на платформе граждане и юридические лица будут открывать свои электронные кошельки.

Существование цифрового рубля только в виртуальном пространстве вызывает вопрос о том, почему цифровой рубль – не криптовалюта? В России криптовалюта пока официально не признана. Криптовалюта – это виртуальная валюта, которая появилась в обороте без участия Центрального

Банка или какого-либо центрального организатора эмиссии. Она обладает лишь некоторыми функциями и свойствами фиатных денег и может быть средством обмена, сбережения, кроме того, является расчетной единицей в платежах.

Главными отличиями криптовалюты от цифровых денег, выпускающимися Центральными банками разных стран являются:

- у первых отсутствует единый эмитент и гарантии защиты прав потребителей;

- стоимость криптовалютных активов подвержена серьезным колебаниям;

- во многих странах криптовалюту нельзя использовать для оплаты товаров и услуг;

- у криптовалют нет единого центра, который обеспечивал бы их сохранность.

Цифровой рубль является обязательством Центрального банка, реализуется посредством цифровых технологий. Это фиатная валюта, то есть валюта, устойчивость функционирования которой обеспечивается государством в лице Центрального банка. С точки зрения механизма использования, цифровой рубль — это абсолютно иное качество платежей в бюджетной сфере и социальных выплат, который даст Банку России возможность в онлайн и с признаками «окрашивания видеть всю цепочку платежей от начала до конца. Для внедрения цифрового рубля, специалистам заново пришлось создавать платформы. Система использования нового вида рубля может быть отражена в следующей схеме:

1. Центробанк выпускает цифровые рубли. Они хранятся на защищенной платформе ЦБ.

2. Клиенты банков открывают электронные кошельки в удобных для них финансовых организациях, но рубли находятся на платформах ЦБ, именно Центробанк обслуживает клиентов и обеспечивает передвижение средств.

3. Федеральное казначейство тоже подключается к платформе: социальные выплаты, зарплаты сотрудникам бюджетных организаций переводятся в цифровые рубли

4. Клиенты свободно пользуются электронной валютой: проводят оплаты, переводы без комиссии, оффлайн переводы при помощи Bluetooth или NFC.

5. Управление происходит при помощи специального приложения в смартфоне.

Для граждан операции с цифровым рублем могут похожи с использованием электронных кошельков. Транзакции с цифровым рублем будут проводиться как в онлайн, так и в офлайн-режиме. Для операций в режиме офлайн пользователи смогут предварительно отложить определенную сумму цифровых рублей в своем электронном кошельке, подобно тому, как

сейчас они берут с собой наличные, когда едут в места, где могут не приниматься платежные карты или попросту не быть интернета, или даже связи. А в режиме онлайн операции могут совершаться подобно безналичным расчетам.

В нашем мире появляется все больше и больше новых технологий. Все они создаются для упрощения обыденной жизни граждан, но даже у них почти всегда существует ряд проблем. Использование цифрового рубля может породить следующие:

- Центральный банк активно вступит в рынок финансовых услуг и составит конкуренцию коммерческим банкам;

- проект в целом может стать неоправданной тратой ресурсов, если окажется, что клиентам удобно пользоваться безналичной формой денег и они не увидят бенефитов от использования цифрового рубля;

- применение цифрового рубля может оказаться слишком сложным для тех, кому с трудом даются новые технологии;

- часть оборота перейдет в цифру, что повлечет возможный отток средств из банков. По предварительному прогнозу он может составить от 2 до 4 трлн. руб.

Цифровой рубль поможет также в осуществлении экспортно-импортных операций в условиях санкционной экономики. Цифровые валюты позволяют уйти от банковских взаиморасчетов, а значит, от контроля финансовых потоков через банки – например, американские или европейские. Здесь для расчета также создается цифровая платформа, в которой функционируют цифровые валюты. Видят ее только участники, например китайские и российские банки. И они, являясь участниками единой информационной системы, проводят транзакции, либо получают средства за поставленный товар. Все эти взаиморасчеты не видит никто, кроме участников этой системы, и прежде всего поставщика и плательщика за этот товар. Регулятором будут центральные банки наших стран.

Цифровой рубль следует рассматривать не в качестве замены наличным или безналичным рублям, а как дополнение к этим привычным и удобным формам денег. На наш взгляд, сопротивляться техническому прогрессу в сфере финансовых отношений бесперспективно. Экспертное сообщество должно обсудить точную дату выхода цифрового рубля в повседневную жизнь россиян, ключевые аспекты, преимущества, возможные риски, этапы и сроки реализации этого проекта с финансовым сектором, экспертным сообществом, а также со всеми заинтересованными лицами.

Библиографический список

1. Цифровой рубль: зачем он запускается и как будет работать [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://trends.rbc.ru/trends/industry/60e4014c9a7947816217cac1>.

2. Цифровой рубль: что это такое и когда на эту валюту перейдут россияне [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/>

daytheme/?id=10966781.

3. Первый заместитель председателя Банка России Ольга Скоробогатова: цифровые рубли — это возможность снижения издержек для бизнеса [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.bfm.ru/news/512778>.

4. В Банке России назвали цифровой рубль «абсолютно иным качеством платежей» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/crypto/news/6050bbb89a79471a711cd7e5>.

УДК 338.2

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Гребнева А.А., Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассмотрено многообразие путей повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности современных предприятий.

Ключевые слова: производственно-хозяйственная деятельность, управленческий учет, электронные документооборот, нормы и нормативы, повышение эффективности.

Актуальность темы статьи обусловлена тем, что повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия является одной из самых важных задач в современной рыночной экономике.

От эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия зависят конечные показатели и результаты деятельности предприятия, такие как прибыльность, рентабельность, оборачиваемость оборотных средств и многие другие. На производственно-хозяйственную деятельность предприятия влияют множество факторов, как внешних, так и внутренних. Одни факторы оказывают благоприятное воздействие на деятельность предприятия, а другие тормозят ее развитие.

Производственно-хозяйственная деятельность представляет собой деятельность предприятия, направленную на производство, реализацию и переработку продукции, а также включающую совокупность отношений субъектов этой деятельности различных форм собственности.

Производственный потенциал предприятия представляет собой совокупность взаимодействующих производственных, трудовых и других ресурсов. Качественные и количественные параметры этих ресурсов, а также степень их интеграционного взаимодействия во многом определяют производственные возможности предприятия.

Эффективность функционирования предприятия в настоящее время

существенно зависит от формирования и умения использовать производственный потенциал. В то же время нерациональное использование материальных ресурсов предприятия, непродуманные методы и формы привлечения рабочей силы ресурсов, могут привести к его уменьшению. В условиях кризисов, вызванных пандемией и внешними факторами, многие предприятия сократили реализацию готовой продукции, наблюдается сокращение работников и снижение их производительности.

Увеличение производственного потенциала позволяет добиться более эффективного использования взаимодействующих производственных ресурсов и, как следствие, увеличение объема выпускаемой продукции.

Достижение большей производительности труда на предприятиях возможно за счет внедрения новых инновационных технологий. А это требует обучения и переподготовки работников предприятий.

Производственный потенциал важен для повышения конкурентоспособности организации на рынке, с учетом его объективной оценки можно разработать более эффективную стратегию развития производства. Производственный потенциал определяет возможности научного и технического прогресса. Наличие производственного потенциала позволяет компании наладить производство, которое будет конкурентоспособными на рынке, осуществлять устойчивое развитие в динамично меняющемся внутренней и внешней экономической среде.

Основными направлениями повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия являются:

Разработка, внедрение, оптимизация системы управленческого учета. Целью управленческого учета является создание информационной базы для реализации стратегических целей компании; расчет, планирование и контроль финансовых показателей на уровне каждого подразделения компании (группы компаний) в целом. Это обеспечивает предоставление необходимой информации для принятия оперативных и стратегических решений на всех уровнях управления компанией [2]. Современный управленческий учет, используя внутреннюю и внешнюю информацию, выполняет различные бизнес-функции. Он анализирует деятельность, включая текущие и долгосрочные цели, разрабатывает методы получения и сбора соответствующей информации. Управленческий учет направлен на формирование информации для управленческих решений, принимаемых менеджментом. Он не регулируется в соответствии с общепринятыми принципами и организуется предприятием самостоятельно. Большинство данных управленческого учета являются коммерческой тайной, поскольку отражают стратегию и тактику компании в конкурентной среде. В целом управленческий учет ведется на предприятии по структурным компонентам, проектам и номенклатуре продукции. Он позволяет проводить анализ хозяйственной деятельности, разделять затраты на прямые и накладные, выявлять и устранять те затраты, которые не оправданы, и создавать наиболее эффективную систему оплаты труда, стимулирующую активность

работников. Управленческий учет обеспечивает подготовку и анализ учетной информации, помогающей руководству планировать и контролировать деятельность предприятия, так как дает информацию о формировании затрат, предоставляет данные об отклонении фактических показателей от прогнозных значений в оперативном порядке.

Разработка и внедрение системы показателей для компании в целом и для отдельных направлений (подразделений). Ключевые показатели эффективности (КПЭ) относятся к набору количественных измерений, используемых для оценки общей долгосрочной эффективности компании. Ключевые показатели эффективности помогают определить стратегические, финансовые и операционные достижения компании, особенно по сравнению с другими предприятиями в том же секторе. Любой бизнес-процесс нужно измерять показателем эффективности бизнес-процесса. Выбор КПЭ осуществляется с учётом возможности расчёта фактических показателей на основе существующих учётных систем.

Разработка и внедрение системы мотивации. Система мотивации на предприятии представляет собой совокупность взаимосвязанных инструментов, которые должны способствовать повышению мотивации работника к достижению конкретных целей. Система мотивации повышает эффективность и производительность сотрудников. Со стороны работодателя система мотивации позволяет снизить расходы, связанные с содержанием рабочего места и заработной платой; она повышает удовлетворенность сотрудников и, следовательно, их вовлеченность в работу и эффективность. Привлекательная система мотивации отличает данную компанию от других и часто делает ее объектом желаемого места трудоустройства как современной компании, работающей на высоком уровне и заботящейся о сотрудниках.

Разработка методики финансового анализа, в том числе факторный анализ, сценарный анализ, маржинальный анализ и др. Финансовый анализ проводится с целью разработки мероприятий по повышению эффективности на основе системного изучения, всех составляющих деятельности и обобщения результатов. Для получения целостной картины состояния бизнеса, его перспектив обычно бывает недостаточно провести типовой финансовый анализ с использованием основной группы коэффициентов – необходимы дополнительные инструменты, в зависимости от специфики бизнеса. Методика факторного анализа позволяет отслеживать изменения состояния и факторы их вызывающие, выявлять причины отклонений. Внедрение методики маржинального анализа помогает провести анализ ассортимента и реальную экономическую эффективность видов деятельности, увидеть, где теряет компания, а также принять решение о закрытии того или иного направления деятельности.

Оптимизация системы документооборота – введение электронного документооборота. Система электронного документооборота имеет множество плюсов, в отличие от классического «бумажного»

документооборота. Как правило, ручной ввод данных обычно сопряжен с человеческими ошибками, которые стоят времени и денег. Решения для автоматизации рабочих процессов помогут устранить человеческие ошибки, тем самым улучшив бизнес-процессы. Электронный документооборот повышает прозрачность действий, а также контролирует должное выполнение обязанностей сотрудниками. Благодаря автоматизации можно сохранить бюджет компании, т.к. бумагу, чернила, картриджи для принтера придется покупать намного реже. И отказ от бумажных носителей также пойдет на благо природы – это может повысить лояльность к компании.

Антикризисные решения. Антикризисное управление понимается как выявление угроз для организации и ее заинтересованных сторон, а также методов, используемых организацией для борьбы с этими угрозами. Глобальные события непредсказуемы, поэтому компания должна быть достаточно гибкой, чтобы адаптироваться к изменениям в способах ведения бизнеса. Антикризисные решения предполагают собой быстрое реагирование руководства на негативные влияния на компанию и создание мер по предотвращению риска банкротства и вывода компании из негативного положения.

Управление затратами. Управление затратами — это процесс планирования и контроля затрат предприятия. Он включает в себя сбор, анализ и предоставление информации о затратах для более эффективного составления бюджета, прогнозирования и мониторинга затрат. Методы управления затратами могут применяться к конкретным проектам или ко всей операционной модели компании. Управление затратами обычно направлено на создание сбережений и максимизацию прибыли в долгосрочной перспективе. Наличие хорошей системы управления затратами облегчает организации оценку и распределение бюджета.

Обновление основных фондов предприятия. С течением времени использование основных фондов приводит к их изнашиваемости, стоимость снижается [3]. Существуют четыре вида износа: физический, моральный, экологический, социальный. Физический и моральный - те, на которые обращают большее внимание. Физический износ связан с тем, что в период эксплуатации основные фонды изнашиваются с физической точки зрения, то есть техника приходит в негодность для использования вследствие эксплуатации. Моральный износ связан с потерей стоимости основных фондов вне зависимости от их физического износа. Моральный износ связан со снижением относительной полезности основных фондов старого производства. Обновление основных фондов необходимо прежде всего для увеличения производственной мощности предприятия - способности основных фондов к максимальному выпуску продукции. Производственная мощность характеризует потенциал предприятия относительно объема выпускаемой продукции.

Деятельность компаний характеризуется высокой изменчивостью их внешней и внутренней среды, которая может оказывать как положительное,

так и негативное воздействие на их конкурентоспособность. Поэтому, для обеспечения нормальной жизнедеятельности при управлении предприятиями необходимо применение не только критерия эффективности, но и устойчивости.

Управление по критериям устойчивости и эффективности позволяет осуществлять система управления компании, базирующаяся на интеграции процессного подхода, предназначенного для достижения стабильного качества процессов производственной деятельности, с проектным, направленным на совершенствование каждого из процессов [1].

В современных экономических условиях развития предприятий существуют объективные причины, обосновывающие необходимость перехода к применению процессного подхода в управлении. Предприятие, применяющее процессный подход к организации управления бизнес-средой, значительно повышает эффективность хозяйственной деятельности. Экономическая деятельность воспринимается как совокупность бизнес-процессов, которая направлена на реализацию миссии и целей предприятия. Определено, что управление бизнес-процессами представляет собой определенную систему разработки и реализации управленческих решений для обеспечения высокого уровня эффективности, что отражается на результатах деятельности предприятия. Оптимизация бизнес-процессов предприятия является действенным инструментом обеспечения эффективности деятельности и реализации потенциала предприятия в современных условиях неопределенности, а также способствует увеличению прибыли и росту производительности труда, снижению затрат, улучшение качества продукции или услуг, повышение их соответствия потребностям клиентов и потребителей. Для максимального качества бизнес-процессов на предприятии, необходимо использовать методы оптимизации, которые позволят установить баланс между удовлетворенностью потребителей и конкурирующими рыночными силами, с одной стороны, и показателями эффективности бизнеса, с другой. Перспективой дальнейших исследований в этом направлении является стратегирование деятельности предприятий на основе процессного подхода.

Лишь умелое использование всей системы перечисленных факторов может обеспечить соответствующие темпы роста эффективности производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Внешняя среда и конкурентоспособность предприятия. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vneshnyaya-sreda-i-konkurentosposobnost-predpriyatiya>.

2. Нифонтов, А. И. Оптимизация экономических показателей деятельности малого и среднего бизнеса / А. И. Нифонтов, О. П. Черникова. - Новокузнецк : Сибирский государственный индустриальный университет, 2021. - 165 с.

3. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия: Учебное пособие. Канке А.А., Кошечкина И.П., 2015.

4. Нифонтов, А. И. Методика многоуровневой оценки эффективности производственно-хозяйственной деятельности угледобывающих предприятий / А.И. Нифонтов, О.П. Черникова // Организатор производства. - 2014. - № 3(62). - С. 52-60.

5. Тюфякова, О. П. Алгоритм управления выручкой, прибылью и рентабельностью продаж горнодобывающего предприятия с использованием показателя удельного объема проведения горных выработок / О. П. Тюфякова // . - 2004. - № 1. - С. 204-206.

6. Бутянова, Э. В. Методология проектирования, реализации, мониторинга и оптимизации бизнес-процессов / Э. В. Бутянова // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Новокузнецк, 17–18 мая 2022 года. Том Выпуск 26. Часть IV. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2022. – С. 16-21.

7. Нифонтов, А. И. Оптимизация затрат угледобывающего предприятия с использованием метода STRATEGIC COST MANAGEMENT / А. И. Нифонтов, О. П. Черникова // Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых, Новокузнецк, 12-16 декабря 2008 года / под общей ред. В.Н. Фрянова. - Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2008. - С. 188-191.

УДК 339.562

ПРОБЛЕМА ПАРАЛЛЕЛЬНОГО ИМПОРТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Белова П.Д., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: polina-belova-1999@inbox.ru*

В данной статье рассмотрены преимущества и недостатки параллельного импорта. Причины его разрешения после начала введения санкций и главные задачи, которую должен решить параллельный импорт.

Ключевые слова: параллельный импорт, внутренний рынок, интеллектуальная деятельность, список товаров, производитель, РФ.

Импорт – это ввоз в страну товаров, работ, услуг результатов интеллектуальной деятельности и т. п. на таможенную территорию страны из-за границы.

Параллельный импорт — это ввоз той же самой продукции, но по другим каналам, представляет собой импорт подлинных товаров, выпускаемых на рынок одной страны с последующим их импортом во вторую страну без согласия правообладателя, то есть прав интеллектуальной

собственности на данный продукт, правообладателя.

29 марта 2022 г. Правительство РФ приняло Постановление № 506 «О товарах (группах товаров), в отношении которых не могут применяться отдельные положения Гражданского кодекса Российской Федерации о защите исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности, выраженные в таких товарах и средствах индивидуализации, которыми такие продукты маркированы».

Разрешение на параллельный ввоз продуктов в Российскую Федерацию —вынужденная мера и связана с ограничениями недружественных государств на поставку продукции личных производителей в связи с введенными санкциями.

Министерство промышленной торговли РФ утвердило список товаров, которые невозможно приобрести в России и в то же время на которые не требуется разрешения правообладателя на ввоз в нашу страну.

Предоставленная процедура предполагает закупку поставщиками подходящего продукта не напрямую у производителя (или его представителя), а у посредников в иностранных государствах. С точки зрения интернационального права закон о легализации параллельного импорта абсолютно легитимен и не нарушает чьих-либо прав. Главное, чтобы импортируемый продукт был не поддельным. Импорт контрафакта недопустим.

Ранее иностранные производители назначали одну или несколько российских фирм своим официальным дистрибьютером в России, что позволяло ставить свои условия российским официальным поставщикам. В настоящее время отечественные фирмы вправе выстраивать деятельность по ввозу и последующей продаже, разрешенной к параллельному импорту продукции без вступления в договорные отношения с зарубежным правообладателем и без получения у него разрешений.

Список товаров, допустимых к параллельному ввозу, утвержден Приказом Минпромторга от 19 апреля 2022 г. № 1532.

В него вошли более 50 групп товаров в согласовании с ТН ВЭД ЕАЭС (Товарная Номенклатура Внешнеэкономической Деятельности Евразийского Экономического союза), при этом в отношении отдельных групп товаров параллельный импорт разрешён автономно от государственного производства и определенного производителя; в отношении других принято заключение о разрешении параллельного ввоза продуктов конкретных производителей. При этом планируется пересмотр перечня с периодичностью приблизительно раз в квартал с учетом рыночной ситуации и дополнение его товарами ряда изготовителей.

В дополнение к обозначенным актам 28 июня 2022 г. Президент РФ подписал Федеральный закон № 213-ФЗ, которым отменяется ответственность за внедрение умственной принадлежности (ТРОИС) при параллельном импорте, с которым сверялись работники таможни. В случае, если бренд ввезённого товара отсутствовал в реестре, правообладатель

сохранял право собственного преследования лиц, нарушивших его права через суд.

Разрешение параллельного импорта меняет ситуацию с насыщенностью внутреннего рынка надлежащими товарами и, как следствие, влияет на их цену. Иностранцам правообладателям придется конкурировать с параллельными импортерами. В таких условиях некоторые производители могут принять решение о приостановлении в том или ином виде деятельности в РФ. Не исключен временный дефицит продукции таких правообладателей, так как параллельным импортерам понадобится время для налаживания каналов поставки и обеспечения необходимого объема соответствующей продукции на отечественном рынке.

Иностранные производители из-за опасения вторичных санкций договорами с зарубежными партнерами могут ввести запрет на последующую продажу товара российскими фирмами. В этом случае отечественные поставщики могут столкнуться с проблемами покупки необходимого продукта за границей для ввоза его в РФ параллельным ввозом и с усложнением логистических цепочек поставок.

Некоторые категории продуктов адаптируются изготовителем под стандарты и технические требования определенного государства. В случае, если зарубежные изготовители примут решение больше не поставлять товар в Россию, продукция не будет адаптироваться под действующие в РФ требования и параллельный импорт такой продукции теряет значение. Более острой может стать проблема гарантийного обслуживания товаров, ввезенных параллельным импортом.

Из-за высокой доли импортной составляющей в области IT-технологий, медицине и фармакологии, тяжелом машиностроении, текстильном деле, электронике, станкостроении, самолётостроении, нефтедобывающей и перерабатывающей промышленности импортозамещение сталкивается с большими трудностями. Структура параллельного импорта должна регулироваться таким образом, чтобы она помогала решать проблему импортозамещения производств, а доля его снижалась за счет развития в стране собственного изготовления продукта.

В заключение следует отметить, что разрешение параллельного импорта – кратковременная мера, вызванная потребностью стабилизации внутреннего рынка.

Библиографический список

1. Параллельный импорт: норма временная и не для всех товаров [электронный ресурс]- сайт. Режим доступа: <https://www.advgazeta.ru>.
2. Параллельный импорт товаров в России: Что это и как работает простыми словами [Электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: <https://www.moedelo.org>.
3. Параллельный импорт как путь к ИТ-упадку [Электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: <https://globalcio.ru>.

4. Документы – Правительство России [Электронный ресурс]- сайт. Режим доступа: <http://government.ru>.

5. Федеральный закон от 28.06.2022 г. № 213-ФЗ Президент России [Электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: <http://www.kremlin.ru>

6. Приказ Министерства промышленности и торговли Российской Федерации [Электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru>.

УДК 339.72

ПРОБЛЕМЫ ТРАНСГРАНИЧНЫХ РАСЧЕТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Маслова А.А., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет»,
г. Новокузнецк, e-mail: anastasiya.maslova.2001@list.ru*

Целью работы является изучение теоретических аспектов и анализ осуществления международных и трансграничных расчетов с последующим поиском альтернативных методов решения данной проблемы.

Ключевые слова: трансграничные расчеты, международные расчеты, экономическая политика, валюта цены, валюта платежа, блокчейн, платежная система.

Проведение международных расчетов является важным как для лиц, совершающих оплату в пользу зарубежного лица, так и для банков, производящих данные расчеты. Осуществление быстрых, надежных расчетных операций с помощью современных и высокотехнологичных платежных систем является приоритетом в работе каждой крупной кредитной организации. Также, проведение правильной валютной политики, следование нормативным актам, регулирующим межбанковские расчеты, и реализация международных платежей посредством инновационных систем в совокупности способствует развитию банков в сфере работы на финансовом рынке. Эффективная организация расчетов способствует кругообороту средств, обеспечивает бесперебойность реализации услуг.

Трансграничная операция - банковская операция, совершаемая за пределами Российской Федерации. Термин часто применяется в связи с операциями по банковским картам, а также при осуществлении переводов денежных средств физических лиц. По экономическому содержанию выделяют торговые и неторговые расчеты. Торговые расчеты нужны для совершения платежей и поступлений по внешнеторговым операциям платежей и поступлений по международному кредиту платежей и поступлений по международным перевозкам грузов.

Неторговые расчеты нужны для совершения платежей по содержанию дипломатических, торговых, консульских и других представительств и

международных организаций; подсчету расхода по пребыванию различных делегаций, групп специалистов и отдельных граждан в других странах; осуществления денежных переводов за границу по поручению общественных организаций и частных лиц.

Международные расчеты определяются как организация и осуществление платежей по денежным требованиям и обязательствам, возникающим в связи с внешнеэкономическими и иными отношениями предприятий, фирм, компаний, организаций, отдельных лиц между собой и банками, находящимися на территории разных государств, при проведении безналичных денежно-кредитных операций в процессе реализации товаров и услуг и перераспределении денежных накоплений путем перечисления соответствующих сумм по банковским счетам. Однако международные расчеты не ограничиваются лишь тем, каким образом осуществляются внешнеторговые платежи. Международные расчеты представляют собой комплексную систему (синтез накопленных мировых знаний и опыта), основанную на международных правилах и стандартах и нацеленную на оптимизацию международных товарно - денежных потоков.

Международные расчетные операции осуществляются через иностранные банки, с которыми установлены корреспондентские отношения, т.е. имеется договоренность о порядке и условиях проведения банковских операций. Корреспондентские отношения устанавливаются с банками стран, имеющих дипломатические отношения. Корреспондентские отношения оформляются заключением межбанковского корреспондентского соглашения в форме двухстороннего договора или обмена письмами.

От выбора валюты цены и валюты платежа зависит эффективность международной сделки. Валюта цены - валюта, в которой устанавливается цена товара во внешнеторговом контракте или выражается сумма представленного международного кредита. Валюта цены устанавливается с целью страхования риска изменения курса валюты платежа. Валюта платежа - денежная единица, в которой оплачивается товар при внешнеторговой операции. При несовпадении валюты цены и валюты платежа в контракте требуется определить курс, по которому будет производиться пересчет валюты цены в валюту платежа. При этом стороны оговаривают источник котировки, вид операции и котировальный период.

Экспортер стремится установить валюту цены контракта в «сильной валюте», то есть в валюте, которая имеет тенденцию к росту в течение срока действия контракта. Импортер, наоборот, заинтересован в установлении «слабой» валюты цены. Тогда к моменту оплаты контракта ему придется заплатить меньшую сумму в своей валюте, чем предполагалось, так как выбранная валюта цены в национальной валюте окажется более дешевой. Таким образом, удачно выбранная валюта цены позволяет не только избежать потерь, связанных с колебаниями валютных курсов, но и получить прибыль. Поэтому выбор валюты цены - это своеобразный метод страхования валютного риска. Однако он имеет ряд недостатков. Во-первых,

ожидания изменения валютного курса могут не оправдаться, то есть неверно будет оценено само направление изменения валютного курса (в сторону его усиления или ослабления), либо неверно будет оценена динамика движения валютного курса, размеры его колебаний. Во-вторых, при заключении контрактов не всегда есть возможность выбрать наиболее подходящую валюту цены, так как международные торговые обычаи требуют заключения контракта в валюте, которая, в целом, может не устраивать как экспортера, так и импортера. Так, например, цены на нефть принято устанавливать в долларах США.

Создание эффективной системы расчетов между различными контрагентами, хозяйствующими субъектами, обеспечение бесперебойности и непрерывности платежей являются наиболее актуальными проблемами безналичных расчетов в условиях рыночной экономики в России. Трансформации в международную плоскость проблемы безналичных расчетов многократно усложняются экономическими, организационными, правовыми и иными особенностями, носящими интернациональный характер.

Особенности международных экономических и денежных отношений тесно переплетаются с особенностями организации международных расчетов в связи со специфическими условиями международных контактов между странами, банками и контрагентами, применением внешнеторговых контрактов, страхованием рисков международной торговли и т. д. Исследование особенностей и принципов организации международных расчетов, а также требований, предъявляемых к ней, позволило выделить наиболее актуальные проблемы, которые можно решить с помощью организации международных расчетных отношений:

1. Проблема страхования рисков международной торговли (риски, гарантии, страхование);
2. Проблема нелегального “бегства капитала”;
3. Проблема выбора модели международных межбанковских корреспондентских отношений.

Сложившаяся ситуация в Российской практике международных расчетных отношений показала, что проблемы международных расчетов не ограничиваются только проблемами организации. Актуальное значение для российской экономики имеют и проблемы совершенствования действующего порядка осуществления международных расчетов, к которым следует относить:

1. проблемы осуществления международных расчетов России с государствами СНГ;
2. проблемы использования зачетов взаимных требований (международного валютного клиринга) при проведении международных расчетов;
3. проблемы осуществления расчетно-кредитных операций банков в рамках международного торгового и проектного финансирования.

Внутренние расчеты в РФ оказывают большее влияние на расчеты в странах СНГ, чем расчеты с дальним зарубежьем, при этом организация системы международных расчетов России со странами ближнего зарубежья в соответствии с мировыми стандартами должна осуществляться в тесной увязке с преобразованиями сложившейся системы расчетов внутри России.

Во главу угла работы по формированию новой системы международных расчетов России со странами СНГ предлагается поставить создание правовой основы регулирования межгосударственных расчетов. Поэтому в современных условиях все более актуальное значение приобретает деятельность ЦБ России по созданию нормативной базы, регулирующей расчеты со странами ближнего зарубежья и функционирование межгосударственных платежных систем, а также процесс согласования платежных рисков и скорости расчетов со странами СНГ. В этой связи предлагается пересмотреть подход к изданию нормативных актов по межгосударственным расчетам. В частности, вместо одного Положения о безналичных расчетах в Российской Федерации предлагается разработать комплект правил и положений, регулирующих расчеты по отдельным направлениям, в том числе и по расчетам со странами ближнего зарубежья в российских рублях, национальных валютах этих стран. Вместе с тем необходимо создание свода правил по осуществлению безналичных расчетов со странами ближнего зарубежья на основе электронных платежей в режиме реального времени.

Система международных расчетов постоянно обновляется и развивается. Процессы развития этой системы генерируют новые актуальные проблемы совершенствования международных расчетов.

В связи с отключением российской экономики от международной системы расчетов SWIFT предлагается использовать для трансграничных операций биткойны и криптовалюту.

Биткойн - это децентрализованная система, работающая на основе программного протокола и основанная на принципе прямого обмена между пользователями. Все транзакции в сети биткойна записываются в распределенный реестр данных - блокчейн, копия которого хранится в полной ноде, подключенной к глобальной сети биткойна.

Криптовалюта - это разновидность цифровой валюты, не имеющей физического воплощения и единого центра, который бы ее контролировал. Работает в так называемом "блокчейне" или цепочке блоков с информацией.

Россия нашла решение в инфраструктуре криптовалют, чтобы предотвратить возможные последствия ее удаления из SWIFT. Группа компаний Ростех разработала блокчейн-платформу для запуска цифровой системы международных платежей, которая может заменить глобальную систему SWIFT.

Блокчейн - это реестр для хранения и передачи цифровых активов. Активы могут быть любые: деньги, акции, игровые персонажи, произведения искусства — всё что угодно.

Цифровая система позволит России оплачивать свой импорт в рублях национальной валюты, а не в долларах США. Новая система также позволит иностранным странам оплачивать импорт из России в национальной валюте.

Библиографический список

1. Nikolay Kamzin and Elizabeth Kamzina Международные расчеты; LAP Lambert Academic Publishing - М., 2020. - 918 с.
2. Аверьянова Л. В., Шевелева С. А. Международные банковские расчеты; Филоматис - М., 2021. - 160 с.
3. Камзин Николай Международные расчеты; Самиздай - М., 2021. - 939 с.
4. Кутузов И.М. Международные денежные расчеты; Норма - М., 2022. - 421 с.
5. Никитинская Ю.В. Международные расчеты и валютные операции: Учебное пособие; Вузовский учебник - М., 2019. - 312 с.

УДК 338.2

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ БИЗНЕС-ПЛАНА ПРЕДПРИЯТИЯ

Бедарькова О.И., Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

Бизнес-план является ключевым документом, определяющим стратегию предприятия. Он необходим для принятия решений руководством компании в условиях акционерной собственности и при открытии нового бизнеса, а также для повышения прибыльности текущей деятельности. Бизнес-план базируется на общей концепции развития компании и более подробно раскрывает финансовый и экономический аспекты стратегии, предоставляя пользователям технико-экономическое обоснование конкретных мероприятий.

Ключевые слова: бизнес-план, рентабельность, повышение прибыли.

Бизнес-план - это документ, который включает в себя все важные аспекты коммерческой деятельности предприятия, не исключая коммерческие, производственные и социальные проблемы. Он не является законодательно обязательным, но постоянно адаптируется к рыночным условиям и является основным инструментом управления, используемым в различных сферах экономики. Бизнес-план содержит ясное изложение организационных, производственных и рыночных взглядов на бизнес, а также плановых расчетов по производственным, инвестиционным и финансовым результатам. Его подготовка является ключевой задачей для руководства предприятия, которое определяет цели и стратегию реализации плана. Бизнес-план также имеет большое значение для предприятий,

которым не хватает финансовых ресурсов на конкретный проект, так как он может быть использован для привлечения инвесторов или получения кредитных средств.

Бизнес-план предоставляет решения для ряда важных вопросов, включая определение направлений деятельности компании, выбор целевых рынков и ее позиционирование на них, подбор показателей и ассортимента товаров и услуг, прогнозирование стратегических и краткосрочных целей, определение ответственных за их достижение, оценку производственных и торговых расходов, а также состав маркетинговых действий. Хорошо разработанный бизнес-план не только просчитывает финансовую сторону проекта, но и предсказывает его будущее развитие, учитывая возможные экономические, политические и конкурентные факторы. Разработка бизнес-плана включает экспертную поддержку и участие руководителей предприятия, строящих свою деятельность в соответствии с целесообразностью и обоснованностью инвестиционного проекта.

Хотя понятия рыночной экономики уже широко используются в отечественном деловом сообществе, бизнес-планирование все еще является новым явлением в экономике РФ, где доминирует разработка технико-экономических обоснований. Однако, в последние годы ТЭО все больше приобретает характер бизнес-плана, так как оба подхода направлены на обоснование экономической целесообразности проекта и описание положительного эффекта. Но, в отличие от ТЭО, бизнес-план предполагает рассмотрение проекта в целом и не может быть разработан для убыточных проектов. В России процесс бизнес-планирования осложнен политической и экономической неопределенностью, а также несовершенствами в системе бухгалтерского и финансового учета. Особенности бизнес-планирования в России также связаны с постоянно меняющимися экономическими отношениями, отсутствием опыта у некоторых руководителей и необходимостью обоснования бизнес-планов для лучшего отражения эффективности использования инвестиций. Как результат, большинство методик бизнес-планирования, принятых на Западе, не применимы в России.

После завершения научно-технических исследований для инвестиционного инновационного проекта, руководитель должен составить компактный бизнес-план, который позволит владельцу проекта принять обоснованное решение и указать необходимые действия для успешной реализации проекта. Этот документ является ключевым этапом в инвестиционном планировании для долгосрочных и среднесрочных проектов. Он включает в себя установление деловых контактов, разработку концепции и основного содержания проекта, структурное планирование, получение одобрения на продолжение работ и заключение контрактов с исполнителями. Для краткосрочных и локальных проектов, бизнес-план является начальным этапом делового планирования, который показывает инвесторам преимущества вложения денег в этот проект и демонстрирует его целесообразность и выгоду. От правильности составления бизнес-

плана зависит одобрение проекта.

Хотя существуют множество рекомендаций по составлению бизнес-плана, нельзя забывать о здравом смысле при понимании того, что инвестор ожидает от инвестирования. В целом, инвесторы обычно интересуются ответами на восемь ключевых вопросов, которые включают: размер и перспективы рынка продукции или услуг, инвестиционную эффективность проекта, рынок ресурсов, конкурентные преимущества, технические и коммерческие риски, финансовое состояние предприятия, объем необходимых инвестиций и продуманность политики предприятия.

Содержание бизнес-плана инновационного проекта имеет свои особенности. Ответы на вопросы следует предоставлять сразу после краткого изложения сути проекта, а необходимые численные показатели, отражающие его эффективность, лучше поместить в сводный краткий проспект бизнес-плана. Для расчета чистой настоящей ценности инвестиционных проектов необходимо спрогнозировать денежные потоки на каждый будущий период. Это включает текущие затраты, продолжающиеся капитальные затраты, объем выручки и издержки трансакций. Чистая настоящая ценность рассчитывается в абсолютном выражении, но отражает сравнительную выгоду, которую получает инвестор за срок полезной жизни проекта.

Основная цель выполнения этапа разработки бизнес-плана на прединвестиционной стадии инновационного проекта заключается в предоставлении информации, необходимой заинтересованным лицам для принятия решения об инвестировании. Конечным результатом является бизнес-план, в котором четко определены цели и условия проекта, а также соответствующие маркетинговые стратегии, подходящие технологии и оборудование. Оценка производственных и инвестиционных затрат, а также расчет рентабельности проекта, имеют значение только в случае четкого определения размеров проекта. В случае возникновения узких мест или неадекватной рентабельности бизнес-плана, необходимо провести анализ чувствительных параметров и найти наилучшие альтернативы для повышения осуществимости проекта и его эффективности. В заключение, бизнес-план должен быть продуманным и представленным в своих логических внутренних взаимосвязях, демонстрирующим профессиональную управленческую компетентность, с целью убедить инвестора в перспективности вложения средств в проект.

Такой подход позволит компании не только устранять возможные проблемы, но и находить новые возможности для развития и роста. Кроме того, бизнес-планирование позволяет определить стратегические цели и задачи компании, а также спланировать необходимые ресурсы и бюджеты для их достижения.

В целом, использование бизнес-планирования является необходимым условием для эффективного управления компанией в условиях рыночной экономики. Это позволяет руководителям принимать обоснованные

решения, основанные на анализе рыночной ситуации и прогнозировании долгосрочных результатов. Поэтому, даже если у руководителя недостаточно опыта в бизнес-планировании, стоит обратиться за помощью к специалистам или пройти необходимые курсы, чтобы сформировать навыки и знания в этой области.

В российской практике управления недооценивается потенциал бизнес-планирования, который эффективно применяется за рубежом. Однако нашим методикам не хватает адаптации, и проблемы усовершенствования и оптимизации технологии, методики и организации бизнес-планирования проектов становятся главными. Необходимо также разработать меры по анализу и уменьшению рисков на всех стадиях жизненного цикла проекта. Несмотря на нестабильность экономики, долгосрочное планирование остается важным для предприятий, хотя внешние факторы, такие как спад производства, инфляция и нестабильность налоговой системы, затрудняют этот процесс. В настоящее время большинство предприятий и организаций не имеют разработанных планов и инструментов планирования, что является серьезной проблемой.

Важность качественного бизнес-плана для успешной работы компании неоспорима, так как он помогает разработать стратегию и обеспечить эффективность функционирования предприятия. Однако, проблемы при его внедрении в практику возникают из-за отсутствия релевантной информации о конкурентной среде и конкурентоспособности товаров и услуг. Часто в отечественной практике используются зарубежные методики, что не всегда эффективно без адаптации к российским реалиям. Отечественный опыт базируется на зарубежном опыте, но требует адаптации к уникальной экономической ситуации в России.

В России при бизнес-планировании необходимо учитывать специфические особенности учета, ведения и процедур финансирования, а также учитывать национальные черты отечественной предпринимательской деятельности. Это требует от руководителей организаций и предприятий прогнозирования деятельности компании на долгосрочную перспективу, учитывая конкурентную борьбу, изменения на отраслевых рынках, процессы инфляции, нестабильность налоговой системы и другие факторы. В то же время, отечественные предприниматели не всегда обладают необходимой профессиональной подготовкой для разработки бизнес-планов в современных экономических условиях. Важно разрабатывать механизмы бизнес-планирования, которые гарантировали бы компаниям и предприятиям возможность использования максимально эффективных моделей достижения целей предпринимательской деятельности.

Из-за отсутствия опыта прогнозной деятельности у руководителей предприятий, большинство из них выбирают интуитивный подход в управлении и не прибегают к долгосрочному бизнес-планированию, что в условиях нестабильной экономической ситуации крайне неэффективно. Для решения этой проблемы можно прибегнуть к услугам консультантов по

бизнес-планированию, которые в настоящее время востребованы, особенно для долгосрочного планирования. В сфере малого бизнеса руководители могут повышать свой уровень знаний о бизнес-планировании через посещение курсов повышения квалификации и тренингов. Для эффективного функционирования компании необходимо, чтобы руководитель обладал навыками оценивания экономического состояния компании и умел прогнозировать последующую финансовую деятельность в зависимости от обнаруженных недостатков и слабых мест.

Библиографический список

1. Глушакова О. В. Интегральная оценка эффективности реализации корпоративных стратегий предприятиями черной металлургии / О. В. Глушакова, О. П. Черникова, С. А. Стрекалова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2020. – Т. 63, № 5. – С. 379-388. – DOI 10.17073/0368-0797-2020-5-379-388.

2. Бородуля Д. С. Виды рисков производственной хозяйственной деятельности предприятий и методы их снижения / Д. С. Бородуля, Д. И. Черкашин // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей III Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 29–31 марта 2017 года. Том Часть 1. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2017. – С. 313-318.

3. Бейт Н. Как преодолеть экономический спад. План выживания в бизнесе / Н. Бейт. - М.: Олимп-Бизнес, 2017. - 208 с.

4. Бронникова Т.С. Разработка бизнес-плана проекта: Учебное пособие / Т.С. Бронникова. - М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2018. - 224 с.

5. Малыхина А. А. Экономические, социальные и экологические аспекты принятия управленческих решений в горной промышленности / А. А. Малыхина // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : Сборник научных статей VII Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 06–07 апреля 2021 года / Редколлегия: Е.В. Иванова (председатель) [и др.]. Том Часть 2 . – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2021. – С. 232-239.

6. Буров, В.П. Бизнес-план фирмы. Теория и практика: Учебное пособие / В.П. Буров. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 192 с.

7. Тишевский А. А. Оценка перспектив инвестирования в проекты угольной промышленности в современных геополитических условиях / А. А. Тишевский // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Новокузнецк, 17–18 мая 2022 года. Том Выпуск 26. Часть IV. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2022. – С. 45-49.

8. Нифонтов А. И. Сбалансированная система показателей как технология управления угольным бизнесом / А. И. Нифонтов, О. П.

Тюфякова // Научные технологии разработки и использования минеральных ресурсов : Международная научно-практическая конференция : сборник научных статей. - Новокузнецк: СибГИУ, 2006. - С. 105-110.

9. Экономическая эффективность работы технологического комплекса по частичной замене пылеугольного топлива водоугольным топливом из угольных шламов на ТЭЦ (ГРЭС) / В. И. Мурко, О. П. Черникова, А. Б. Юрьев, Ю. Н. Малышев // Горный журнал. – 2022. – № 2. – С. 83-87. – DOI 10.17580/gzh.2022.02.13.

10. Алиев В.С. Практикум по бизнес-планированию с использованием программы Project Expert: Учебное пособие / В.С. Алиев. - М.: Форум, ИНФРА-М, 2018. - 288 с.

УДК 338.1-058.34(470+570)

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ БЕДНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ

Киреева Е.Д., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: kireevaekaterina337@gmail.com*

В статье рассматривается проблема бедности, ее виды и границы определения.

Ключевые слова: бедность, потребности человека, потребительская корзина, прожиточный минимум, границы бедности, медианный доход.

Несмотря на то, что бедность издавна укоренилась в российском обществе и всегда была актуальна в качестве проблемы, которая изучалась достаточно долго и в разных областях научного познания, сегодняшней России острота проблемы не снята.

Бедность — это такое состояние человека, в котором ему не хватает дохода или каких-то других денежных средств, для поддержания и удовлетворения своих личных материальных потребностей, например, еды и воды, одежды и жилья. Для выявления границ бедности в стране необходимо определить процент людей, суточный доход которых ниже определенных базовых сумм или же процент людей (семей) доход которых ниже “национальной черты бедности” (порога бедности). Для каждой страны национальная черта бедности рассчитывается исходя из уровня доходов, покупательной способности и других показателей.

В экономической теории, бедность многолика. Первый вид — это *абсолютная бедность*. Под ней подразумевается нехватка средств на удовлетворение физических потребностей, таких как: еда, жилье. Второй вид бедности — это *относительная бедность*. Тут уже немного иначе воспринимается толкование, так как этот вид бедности считается общепринятым или другими словами определен государством.

Для определения границ бедности используется также депривационный подход. Депривация — это лишение человека чего-то привычного. Этот подход дает возможность предоставлять оценку жизненным стандартам и степени нуждаемости домохозяйства, путём учёта наличия в домохозяйстве определённых лишений. При этом каждое лишение в отдельности указывает на конкретное лишение, а скопление большого количества деприваций - о снижении общепринятого для общества уровня жизни и наличии бедности.

С понятиями бедности в российской экономике связаны такие категории, как «прожиточный минимум» и «потребительская корзина». *Прожиточный минимум* подразумевает стоимостную оценку продуктов питания и непродовольственных товаров для приличного существования человека. Этой суммы по мнению Правительства Российской Федерации достаточно для того, чтобы не голодать и выглядеть в глазах других бедняком. На 2022 год эта сумма составляла 13919 рублей на душу населения. Второе — это потребительская корзина. К ней относится перечень продуктов и услуг, необходимых человеку для существования. На основе потребительской корзины определяется прожиточный минимум. Корзина рассчитывается на год.

Таблица 1 – Потребительская корзина

Наименование	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
		Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Хлебные продукты (хлеб и макаронные изделия в пересчете на муку, крупы, бобовые)	кг	126,5	98,2	77,6
Картофель	кг	100,4	80	88,1
Овощи и бахчевые	кг	114,6	98	112,5
Фрукты свежие	кг	60	45	118,1
Сахар и кондитерские изделия в пересчете на сахар	кг	23,8	21,2	21,8
Мясопродукты	кг	58,6	54	44
Рыбопродукты	кг	18,5	16	18,6
Молоко и молокопродукты в пересчете на молоко	кг	290	257,8	360,7
Яйца	шт	210	200	201

Продолжение таблицы 1

Наименование	Единица измерения	Объем потребления (в среднем на одного человека в год)		
		Трудоспособное население	Пенсионеры	Дети
Масло растительное, маргарин и другие жиры	кг	11	10	5
Прочие продукты (соль, чай, специи)	кг	4,9	4,2	3,5

Составители корзины считают, что такой список необходимого достаточен для того, чтобы человек был здоровым, работоспособным, ну и, наверное, счастливым. Ну и третья составляющая - минимальный размер оплаты труда (МРОТ). На 2022 год составил 15279 рублей.

С 2021 года в стране начала действовать новая формула расчета прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. Теперь прожиточный минимум привязывается не к потребительской корзине, а к медианному доходу. Медианный доход – это величина дохода, относительно которой у половины населения доходы выше, чем у остальной половины населения. Прожиточный минимум будет устанавливаться с учетом медианного дохода, а МРОТ – с учетом медианной заработной платы. В 2021 году прожиточный минимум был установлен на уровне 44,2% от медианного дохода, а МРОТ назначен на уровне 42 % от медианной заработной платы.

Также внедрен новый показатель «граница бедности», он основывается на уровне последнего расчетного значения прожиточного минимума на основе потребительской корзины и который будет ежеквартально увеличиваться по уровню инфляции. Новый показатель решили ввести в связи с тем, что с 2021 года используется новая модель расчета прожиточного минимума и минимального размера оплаты труда. А новый прожиточный минимум – для назначения социальных выплат.

К сожалению, в российской экономике каждый новый ребенок «отправляет» большинство семей в состояние бедности. Поэтому в России среди семей, проживающих с детьми, из-за недостатка средств:

1. 68 % не могут позволить оплатить непредвиденные расходы (не занимая и ничего не продавая);
2. более 50 % не могут поменять старую мебель на новую и другое.

Так же дети в таких семьях не имеют современных гаджетов и, что самое плохое, компьютеров. Бедность «засасывает» и не дает возможности работать социальным лифтам. Поэтому целевая помощь государства – это помощь в первую очередь семей с детьми. В этом плане «прорывным» стал 2022 год.

Искоренить бедность полностью невозможно, но снизить ее уровень можно и нужно. Для этого необходимо:

- сохранение макроэкономической стабильности в стране;
- экономический рост на основе интенсивных факторов;
- повышение минимального размера оплаты труда для того, чтобы человек не чувствовал нехватки и обделенности на фоне других, довольно обеспеченных слоев общества;
- увеличение значения человеческого капитала, и, как следствие, инвестиции в человеческий капитал.

Проанализировав все вышесказанное можно сказать, что проблема бедности сохраняется, однако её масштаб снизился до 10,5%. Снижение хоть небольшое, но в целом позитивная динамика важна. Для преодоления этой проблемы следует многое сделать.

Библиографический список

1. Электронный ресурс.- Режим доступа: https://spravochnick.ru/sociologiya/ponyatie_bednosti_istoriya_izucheniya_bednosti_problema_bednosti_v_rossii/.
2. Статья “Современные подходы к определению уровня бедности и их реализации: российский и зарубежный опыт”. Ноева Е.Е.
3. Электронный ресурс.- Режим доступа: https://studbooks.net/2281412/sotsiologiya/spetsifika_bednosti_sovremennoy_rossii.
4. Электронный ресурс.- Режим доступа: <https://ratenger.com/economics/bednost-rossiya-statistika/>.
5. Электронный ресурс.- Режим доступа: https://studbooks.net/663630/sotsiologiya/deprivatsionnyu_podhod_stupeni_deprivatsii.
6. Электронный ресурс.- Режим доступа: <https://psylogik.ru/37-deprivacija.html>.

УДК 339.138

ОСНОВНЫЕ ВИДЫ МАРКЕТИНГА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

Николайшвили С.А., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: sofanikola@mail.ru*

В данной статье рассматриваются некоторые инструменты коммуникационной политики, используемые малым бизнесом: реклама в социальных сетях, а также реферальные программы, их достоинства и проблемы использования с точки зрения малого бизнеса.

Ключевые слова: маркетинг, малый бизнес, коммуникация, социальные сети, реклама, реферальная программа.

Маркетинг – это ориентированная на потребителя и прибыль рыночная концепция управления. Главным в маркетинговой концепции

является удовлетворение потребностей потребителя и через реализацию этой цели – получение прибыли.

Использование в малом бизнесе маркетингового подхода, с одной стороны, требует больших затрат. С другой стороны, приводит к удорожанию товара. Для малого бизнеса вследствие неустойчивого положения таких компаний на рынке эта проблема тем более актуальна. Поэтому из всего комплекса маркетинг – микс, а малый бизнес безболезненно для себя может воспользоваться лишь некоторыми из его составляющих. Это может быть, например, некоторые виды рекламы как один из инструментов коммуникации.

Реклама – это направление в маркетинговых коммуникациях, в рамках которого производится распространение информации для привлечения внимания к объекту рекламирования с целью формирования или поддержания интереса к нему. Реклама сама по себе может быть различной, как по содержанию информации в ней, так и по виду подачи. В первом случае она может быть: информативная, увещательная, эмоциональная, напоминающая и т.д. А во втором: наружная, печатная, прямая, брендированная, реклама в СМИ. Для малого бизнеса безусловным преимуществом обладает реклама через социальные сети. Преимуществами данного продвижения являются:

1. широкий охват аудитории;
2. количество просматривающих рекламу не зависит от ее бюджета;
3. естественный процесс роста списка запросов без увеличения затрачиваемых средств;
4. низкая себестоимость одного посетителя.

Однако нужно иметь ввиду, что в ряде случаев может быть нарушена моральная сторона вопроса пользователей. Вопрос же качества рекламного продукта и в этом случае играет большую роль в продвижении продукта. Для малого бизнеса может быть выгодна кооперативная реклама.

Реферальная программа — это также один из инструментов продвижения, не требующий затрат. Реферальная программа — это способ продвижения товара или услуги через рекомендации. Компания предлагает клиентам посоветовать свой продукт знакомым и получить за это вознаграждение: скидку, деньги или баллы на бонусный счёт, это способ стимулировать «сарафанное радио». По данным опроса Nielsen, 83% людей доверяют рекомендациям друзей и знакомых. Для сравнения, рекламе в соцсетях доверяют только 46 % потребителей.

Преимуществами реферальной программы являются следующие:

1. стоимость привлечения ниже. Бонус рефереру обычно обходится дешевле, чем затраты на рекламу в любом другом канале. Дополнительных затрат почти нет — можно только периодически напоминать клиентам о возможности получить вознаграждение, например в email-рассылке;
2. рефералы приносят больше прибыли. У клиентов, которые пришли

по рекомендации, LTV(Lifetime Value- «пожизненная ценность клиента» на 16 % выше, чем у покупателей из других каналов;

3. клиентская база растет быстрее. В среднем каждый реферер приглашает по 2,68 новых клиентов. При этом покупатели, которые сами пришли по рекомендации, в пять раз чаще готовы рекомендовать продукт другим.

При этом, малый бизнес, использующий реферальные программы, может столкнуться со следующими проблемами:

1. отсутствие контроля. Вы никак не можете контролировать сам товар, предлагаемый продавцом. Если с его сервисом или скриптами что-нибудь случится, то вы не сможете ничего сделать и потеряете прибыль. Вы также не можете контролировать цены (лишь отслеживать) или рекламные акции, предлагаемые конкурентами;

2. непостоянство. Сложно предугадать, сколько людей перейдет по рекламируемым ссылкам в этом месяце или прислушаются советам друзей и родственников. Риски отсутствия прибыли можно снизить, работая с несколькими партнерами;

3. нет быстрого заработка. Работа в кооперации с реферальными ссылками – это не волшебная палочка, с которой можно заработать миллион за одно мгновение. Это кропотливый ежедневный труд, который при правильном подходе сможет обеспечить вам приемлемую для бизнеса прибыль.

В заключение отметим, что сложность при разработке и планировании маркетинговых программ сегодня заключается в часто слишком малом горизонте программ. В современных условиях работу бизнеса осложняют сложные экономические условия и вызовы, с которыми столкнулась Россия. Необходимость оперативно и эффективно действовать в сложившейся ситуации требует повышения качества составления маркетинговых программ по продвижению продукта и ориентации на производство востребованных товаров в сегменте рынка малого бизнеса.

Библиографический список

1. Партнерские программы: плюсы и минусы [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://profitsonline.ru/partnerskie-programmy-pljusy-i-minusy/>.

2. Реферальная программа [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.unisender.com/ru/glossary/referalnaya-programma-cto-eto-takoe/>.

3. Минусы современной рекламы. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dzen.ru/media/id/61227603afe742232ade9e47/minusy-sovremennoi-reklamy-615c68b806e20b6esa698146>.

4. Виды рекламы в маркетинге: плюсы, минусы и примеры [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://sales-generator.ru/blog/vidy-reklamy-v-marketinge/>.

ПРИЧИНЫ ИЗМЕНЕНИЯ ИНФЛЯЦИИ И ИХ ДЕЙСТВИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ.

Сабашникова А.С., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: arina.sa.0907@gmail.com*

В данной статье рассматривается динамика инфляции в 2022 году как один из важнейших макроэкономических показателей, а также действия Центробанка по регулированию уровня инфляции.

Ключевые слова: инфляция, Центральный банк, ключевая ставка, курс рубля, инфляционные ожидания, турбулентность экономики.

Под инфляцией понимают процесс переполнения каналов денежного обращения денежной массой сверх потребностей товарооборота, что вызывает обесценивание национальной денежной единицы, падение её покупательной способности.

2022 год характеризовался высокой турбулентностью национальной экономики, в том числе и инфляцией. В начале года начался рост инфляции. На этот процесс оказали влияние ряд факторов.

Среди них опережающий рост внутреннего спроса. В начале года люди потребляли больше товаров, чем экономика была готова им предложить. К примеру, цены на легковые автомобили в начале года оказались на 15 % выше прошлогодних. Машин попросту не хватало всем желающим их купить - из-за проблем производителей с поставками электронных чипов.

Рост цен на сырьевые товары. Глобальная экономика продолжала ощущать на себе последствия пандемии: перебои в производстве и логистике, нехватку трудовых ресурсов.

В середине февраля 2022 года ЦБ прогнозировал, что годовая инфляция снизится к концу года до 5-6 %, а к середине 2023 – до целевых 4 %. Но уже через несколько недель намеченные траектории в одночасье потеряли актуальность. События 24 февраля и введенные в отношении России санкции вызвали бурный рост цен.

Дорогой доллар. С конца февраля и до середины марта 2022 года курс рубля практически ежедневно устанавливал новые антирекорды. На пике доллар стоил больше 120 рублей. Затем курс довольно быстро начал снижаться, но последствия этого кратковременного всплеска сильно сказались на ценах. Виной тому является значительная зависимость экономики России от импорта. В 2021 году она выросла до 40%. То есть четыре из десяти рублей, которые мы тратим в магазинах, приходилось на привезенные из-за рубежа товары. Именно по ним дорогой доллар ударил в первую очередь. В марте резко подорожала электроника, бытовая химия, парфюмерия. Автомобили иностранных марок за месяц взлетели в цене на

треть.

Важно, что кроме прямой математической зависимости цен на импортные товары от курса валют на них давят и ожидания поставщиков. Имея на складе продукцию, купленную ранее за более дешевые доллары, они устанавливают отпускные цены, держа в голове уже текущий курс, а также собственные прогнозы относительно его уровня в будущем. Поэтому рост цен при высокой волатильности рубля происходит гораздо быстрее, чем их снижение. Так на инфляцию оказывает влияние и психологический фактор - инфляционные ожидания. В связи с событиями 24 февраля и ускорением инфляции на фоне санкций начался рост инфляционных ожиданий, и так находившихся на высоком уровне после локдауна, что вызвало ещё больший рост инфляции. Так как в такой ситуации люди и компании ждут, что цены будут сильно расти, они начинают менять свое потребительское поведение: покупают товары впрок и меньше сберегают. Ведь логичнее купить сегодня дешевле, чем переплачивать завтра. Компании со своей стороны начинают повышать цены на свою продукцию, чтобы покрыть свои будущие расходы на сырье. Все это подстегивает инфляцию. Получается замкнутый круг: все ждут роста цен и цены растут именно потому, что люди этого ждут.

Ажиотажный спрос. Ожидания потребителей также сильно влияют на инфляцию. В страхе перед дальнейшими экономическими потрясениями россияне в феврале-марте начали экстренно скупать товары, которые, по мнению людей, могли подорожать или исчезнуть из продажи совсем. Это усугубило ситуацию с ценами. Быстро пустеющие склады и туманные перспективы новых поставок подтолкнули продавцов увеличивать наценки.

Угроза дефицита. После февральских событий из России ушли и продолжают уходить крупнейшие иностранные компании. За первые полгода более двухсот таких предприятий ограничили деятельность в стране – как, например, закрывший онлайн-продажи «Эпл». Еще около сотни передали имущество новому собственнику, как сделал «Макдональдс». Десятки компаний закрылись без продажи бизнеса. Каждый такой исход неминуемо отражался на потребительском рынке. Ассортимент становится более скудным, конкуренция снижалась, что, в свою очередь, привело к удорожанию. Так как если выбора нет, то нет и препятствий для увеличения цены.

Перенос ежегодной индексации тарифов ЖКХ с 1 июля 2023 года на 1 декабря 2022 года и ее увеличение отразятся на годовой инфляции в 2023 и в 2024 годах. По оценке специалистов, эффект на годовую инфляцию от внепланового повышения тарифов в пределах 9 % составит около 1 процентного пункта на конец 2022 года к показателю годом ранее и 0,5 процентного пункта на конец 2023 года.

Ввиду принятия Центральным банком неординарных мер инфляция начала замедляться.

Чтобы погасить инфляцию, в марте 2021 года ЦБ начал поднимать ставку на рынке. Центробанк восемь раз повышал ключевую ставку, которая

в итоге выросла вдвое менее чем за год - с 4,25 до 9,5 % к февралю 2022. Вслед за ЦБ коммерческие банки повышали ставки по кредитам и депозитам. Брать деньги в долг стало менее интересно, а хранить их на вкладах – выгоднее. Люди совершали меньше покупок, спрос снижался, и цены переставали расти.

Валютные ограничения. Из-за взрывного спроса на доллары и евро, который вызвал их резкое удорожание, Центробанк в начале марта 2022 года ввел на валютном рынке специальный режим регулирования сроком на полгода, впоследствии он был продлен до 9 марта 2023. Покупка наличной валюты в банках оказалась под запретом, на снятие ее со счетов и вывоз из страны были наложены ограничения. Приобретение безналичной валюты на бирже обложили дополнительными брокерскими комиссиями. Еще ранее, с 28 февраля, Минфин и ЦБ инициировали обязательную продажу всеми экспортерами 80 % своей валютной выручки. А те, кто продавал газ в страны, признанные недружественными, с апреля перешли с ними на 100-процентный оборот в рублях – по решению российского президента.

Действия, предпринятые ЦБ для нормализации валютного курса, также, в конечном счете, сказались на темпах инфляции. В результате курс доллара к рублю развернулся – и уже в апреле опустился ниже февральских значений. Стабилизация ситуации позволила смягчить часть ограничений, а некоторые отменить совсем. Но рубль продолжил укрепляться – теперь уже по экономическим причинам.

После апрельского пика годовая инфляция в России снизилась в мае. Началась коррекция цен, которые неоправданно выросли на волне всеобщего ажиотажа. Укрепившийся рубль также начал двигать цены вниз. Например, это показательно отразилось на зарубежном туризме, который подешевел в мае на 7 % к апрелю, несмотря на более благоприятное для отдыха время.

Снизилась цена на компьютеры, смартфоны, телевизоры и прочие товары, где велика доля импорта. Подешевел и сахар, надобность в котором у людей пропала после мартовских оптовых закупок. На руку российским потребителям оказались и санкции, наложенные на российских экспортеров металла и древесины: из-за перенасыщения внутреннего рынка начали дешеветь строительные материалы.

Но все же главный фактор, который тормозил и продолжает тормозить российскую инфляцию, – охлаждение спроса. Товары не дорожают в условиях, когда их не хотят или не могут покупать. Не хотят – из-за общей неопределенности и стресса, который мешает людям планировать жизнь и совершать покупки. А не могут – из-за снижения реальных доходов населения, отставших от роста цен, и сокращения ассортимента. За 2022 год уровень годовой инфляции составил 12,4 %.

Кроме того, восстановлению потребительского спроса мешает сокращение кредитования. Даже после снижения ставок условия на рынке заимствований еще далеки от докризисных. Банки ужесточили стандарты кредитования, стали более придирчивы в одобрении кредитов. По данным

российских бюро кредитных историй, число банковских заемщиков в стране во втором квартале 2022 года сократилось на 300 тысяч человек. Объем суммарного кредитного портфеля за то же время уменьшился на 400 млрд. рублей.

Таким образом, 2022 год ещё раз показал, каким системным явлением для экономики выступает инфляция, как тесно взаимосвязаны геополитические и внутренние факторы, влияющие на динамику инфляции. В данных условиях перед Центробанком стоит сложнейшая задача выхода в 2024 году на таргетированную цель по темпам инфляции в 4 %.

Библиографический список

1. Федеральная служба государственной статистики (РОССТАТ): сайт. – URL: https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Bul_chislen_nasel-pv_01-01-2022.pdf.

2. Центральный банк РФ Доклад о денежно-кредитной политике / РФ Центральный банк // Доклад о денежно-кредитной политике. – Москва, 2022. – С. 54.

3. Выступление заместителя Председателя Банка России Алексея Заботкина о проекте Основных направлений единой государственной денежно-кредитной политики на 2023 год и период 2024 и 2025 годов // Центральный Банк Российской Федерации : сайт. – URL: <https://cbr.ru/press/event/?id=14082>.

4. Ключевая ставка Банка России и инфляция // Центральный Банк Российской Федерации : сайт. – URL: https://cbr.ru/hd_base/infl/.

5. ТИНЬКОФФ ЖУРНАЛ : сайт. – URL: <https://journal.tinkoff.ru/news/review-mgnt/> (дата обращения: 13.10.2022).

УДК 339.133.3(47157)

КРИЗИСНАЯ МОДЕЛЬ ПОТРЕБЛЕНИЯ. ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СОВРЕМЕННУЮ ЭКОНОМИКУ РОССИИ.

Эминалиева Э.Р., Ковалева Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: emilya.eminaliyeva@mail.ru*

В данной статье рассмотрена модель потребления людей в кризисный момент, ее влияние на экономику страны.

Ключевые слова: экономический кризис, модель потребления, совокупный спрос, инфляция, сбережение, инвестиции совершенная экономика.

Под моделями потребления понимаются уравнения или их система, отражающая зависимость показателей потребления товаров и услуг от комплекса социально-экономических факторов.

Совокупный спрос включает потребительский спрос и спрос инвестиционный (расходы на капиталовложения). Потребление измеряется количеством товаров, купленных и потребленных в течение какого-то периода времени. На общее количество ресурсов, расходуемых на потребление, влияют объективные и субъективные (психологические) факторы. Потребление движется в том же направлении что и доход. Выше доход - больше покупок. Психологически же человек склонен не только к увеличению потребления по мере роста доходов, но и к сбережению.

Сбережения - это возрастающая функция процента, а по Кейнсу это функция дохода: чем выше уровень процента в банковских и сберегательных учреждениях на вклады населения, тем выше будет активность населения по сбережению части своего дохода.

Рост инвестиций ведет к росту производства и национального дохода, вызывает вовлечение в производство дополнительных рабочих, увеличивается занятость, а с ней и доход и потребление. Суть теории (эффекта) мультипликатора и заключается в том, что увеличение инвестиций приводит к увеличению национального дохода общества, причем на величину большую, чем первоначальный рост инвестиций, то есть инвестиции вызывают цепную реакцию в виде роста доходов и занятости. Однако в кризисные ситуации в стране люди перестают инвестировать, а то что инвестировали приостанавливают.

Разворачивающийся экономический кризис, усугубляемый введением санкций и приостановкой деятельности части компаний на российском рынке, напрямую влияет на покупательскую способность потребителей.

За последние 15 лет в России наблюдалось три кризисных периода, в рамках которых динамика ВВП опускалась ниже нулевой отметки: в 2008–2009, 2014–2015 и 2020 годах. В каждый из этих интервалов рынок сталкивался с двузначными темпами роста инфляции. И новый кризис в 2022 году уже характеризуется аналогичными трендами, что позволяет говорить о перспективах долгосрочного влияния на всю экономику.

По мере развития кризиса формируется новая модель расходования семейных средств – условно, «защитная». От ее характера и длительности в значительной степени будет зависеть, когда Россия начнет выходить из кризиса, так как для восстановления роста экономики необходимо, чтобы население снова стало бы покупать, как и прежде. Суть «защитной» модели состоит в сокращении расходов на товары длительного пользования, дискретных покупок товаров и услуг (культура, развлечения). Семьи сокращают «лишние» расходы на ряд товаров текущего потребления, включая даже продовольственные, ряд расходов на платные услуги. Выро е цены на товары первой необходимости вынуждают экономить на второстепенных вещах, тем самым создается уменьшение покупательской корзины в области необязательных покупок. Почти 40 % россиян в марте-августе 2022 года отказались от некоторых расходов, а именно: на путешествия, крупную бытовую технику и электронику, автомобиль. В

периоды кризисов бережливость особенно вредна, поскольку не позволяет фирмам увеличить объемы производства в связи с отсутствием спроса на товары и услуги.

Также в новой ценовой реальности покупатели демонстрируют схожие с предыдущими кризисами модели поведения – приобретают товары длительного хранения, алкогольную продукцию и ряд других категорий, в которых ожидается наиболее заметный рост цен или сокращение ассортимента. Рост денежных продаж товаров повседневного спроса (продукты питания, бытовая химия, товары личной гигиены и другие товары, нацеленные на широкий круг покупателей) всего за месяц вырос с 9 до 18 %, а натуральных (овощи, мясная продукция, фрукты, орехи и т.д.) – с 0,7 % до 7,5 %.

В январе 2022 г. основными финансовыми инструментами в общем объеме активов домохозяйств в России были депозиты (их доля – 54,3 %), наличная валюта (27,4 %), котируемые акции, паи и акции инвестиционных фондов (12,4 %), долговые ценные бумаги (4,5 %), а также денежные средства на брокерских счетах (1,5 %). К июлю «расстановка сил» претерпела ряд изменений. Доля наличной валюты увеличилась на 1 п. п. до 28 %, доля депозитных сбережений выросла на 3 п. п. до 57 %, при этом доля вложений в акции и паи уменьшилась до 11 %, а соотношение денежных средств на брокерских счетах и в долговых ценных бумагах осталось практически неизменным. В июле 2022 г. структура активов не поменялась.

В условиях стабилизации рынка ценных бумаг в III квартале 2022 г., долевое соотношение с большой вероятностью должно было вернуться к январскому уровню, увеличив долю сбережений в котируемых акциях и акциях инвестиционных фондов до 12-13 %. Но тут случилась частичная мобилизация, которая самым прямым образом отразилась на структуре сбережений домохозяйств, не позволив вложениям в ценные бумаги «вырваться» вперед.

По оценке экспертов, инвесторы, которые не могут спрогнозировать, как будет меняться ситуация в стране, предпочитают переходить на кэш. Вкладывать средства в ценные бумаги для них слишком рискованно. Поэтому долевое соотношение к концу 2022 г. С большой вероятностью останется на уровне после февральских событий, когда объем сбережений на брокерских счетах пошел вниз.

Опыт предыдущих кризисов говорит об одном: после периода закупок неизбежно произойдет снижение продаж, и придется иметь дело с долгосрочными последствиями текущих изменений, прогрессирующей экономией среди покупателей.

Библиографический список

1. Влияние потребление на экономику[электронный ресурс]-сайт. Режим доступа: <https://www.turboreferat.ru>.
2. Сбережения домохозяйств: как российские семьи предпочитают

хранить накопления[электронный ресурс]-сайт. Режим доступа: <https://smart-lab.ru/blog/849430.php>.

3. Покупательский спрос [электронный ресурс]-сайт. Режим доступа: <https://nielseniq.com/global/ru/>.

УДК 338.2

DOI: 10.57070/2500-3364-2023-27-5-35-39

ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Аллаярова Н.И., Давыдова А.Ю.

*Самарский государственный экономический университет,
г. Самара, e-mail: lina.davydova.2003@mail.ru*

В данной статье проведено исследование роли инноваций в развитии атомной промышленности, представлен анализ тенденций внедрения инновация в ядерную промышленность, определены перспективы и особенности характеристик для модернизационного рывка, обозначен подход к организации и управлению моделями отраслей атомной промышленности.

Ключевые слова: инновации; ядерная промышленность; структурная диверсификация; производственный процесс; цифровая трансформация; экономическое развитие; структурные инновации; энергетическая стратегия.

Инновации всегда были движущей силой атомной отрасли. С первых лет, когда ядерные реакторы были разработаны для использования в военных целях, до развития производства атомной энергии, инновации играли решающую роль в развитии отрасли. Инновации это ключевой фактор развития общества, катализатор процесса экономического роста. Они являются основой для разработки и внедрения новых продуктов и услуг, улучшения производственных процессов и технологий на рынке. Существуют различные типы инноваций: продуктовые, процессные, социальные и структурные (таблица 1).

Одним из важнейших условий для создания инноваций является инновационная среда. Она включает в себя такие элементы, как наличие высокотехнологичной инфраструктуры, финансирования, квалифицированных кадров и открытого инновационного пространства, в котором совместно работают предприниматели, ученые и государственные службы.

В современном мире инновации занимают центральное место в развитии экономических показателей промышленности. Большинство компаний понимает, что создание новых продуктов и услуг, а также совершенствование производственных процессов – это необходимое условие для выживания на рынке и увеличения прибыли. Вместе с тем, практика

инноваций оказывается далеко не всегда успешной. Большинство новых продуктов и услуг не выходят на рынок или не приносят ожидаемой прибыли.

Таблица 1 - Характеристика типов инноваций

Продуктовые инновации	Создание и внедрение новых продуктов или услуг на рынок, способных удовлетворить различные потребности потребителей
Процесные инновации	Совершенствование производственных процессов и технологий, повышающих производительность и качество продукции
Социальные инновации	Изменение социальных норм, ценностей и поведенческих стереотипов, которые влияют на поведение людей и формируют новые социальные отношения
Структурные инновации	Изменение организационных структур и систем управления, которые повышают эффективность бизнеса

Сегодня инновации по-прежнему находятся в авангарде усилий по повышению производительности, безопасности, устойчивости и экономичности атомных электростанций. Несмотря на решающую роль инноваций в атомной отрасли, ее прогрессу препятствуют несколько проблем. Одной из основных проблем является высокая стоимость и длительный срок реализации ядерных проектов. Сложность ядерных проектов требует значительных предварительных инвестиций, что может затруднить привлечение частного финансирования. Длительный процесс утверждения регулирующими органами еще больше усугубляет проблему.

Еще одной проблемой является общественное восприятие атомной энергии. Хотя ядерная энергия является безопасным и надежным источником энергии, ее связь с ядерным оружием и катастрофическими авариями, такими как Чернобыль и Фукусима, заклеивает отрасль. Негативное восприятие затруднило получение общественной поддержки ядерных проектов, что еще больше препятствует инновациям.

Важной задачей, поставленной в энергетической стратегии РФ на период до 2035 года, является увеличение доли использования возобновляемых источников энергии (ВИЭ) в производстве электроэнергии. При этом стратегия не предполагает отказа от использования традиционных источников энергии. Также определены перспективы развития атомной промышленности (таблица 2).

Согласно стратегии, доля ВИЭ в производстве электроэнергии должна достигнуть 4,4 %. Это сравнительно небольшой показатель по сравнению с некоторыми другими странами, однако важно, что Россия начинает осознавать важность перехода к более экологически чистым источникам энергии.

Таблица 2 - Перспективы развития атомной промышленности

Цифровая трансформация	Оптимизация системы технологического обслуживания, автоматизация процессов для наиболее быстрого и точного анализа
Структурная диверсификация	Не углеродная энергетика, децентрализованное энергоснабжение, экспорт российских технологий, расширение спектра применения электрической энергии
Интеллектуализация топливно-энергетического комплекса	Способность системы функционировать в изменяющейся среде, подстраиваться, приобретать новые качественные преимущества и внедрять их в процессы
Оптимизация пространственного размещения	Расширение транспортной инфраструктуры, формирования ресурсных баз в Арктической зоне РФ, на Дальнем Востоке и Восточной Сибири
Защита окружающей среды	Повышение тщательности мониторинга и контроля выбросов в окружающую среду, обеспечение обезвреживания и утилизации отходов
Обеспечение безопасности	Создание баз для безопасного размещения и хранения материалов, контроль за исправностью приборов и систем оснащения

Одним из вызовов, которые будут стоять перед РФ, является необходимость внедрения инноваций в энергетическую инфраструктуру, включая создание сетей высоковольтных линий, создание новых энергоблоков на базе современных технологий и улучшение научно-технической базы производства ВИЭ.

Также стоит отметить, что реализация стратегии может столкнуться с проблемами экономической эффективности, особенно в свете недавних изменений в мировой экономике и сокращения спроса на традиционные энергоресурсы.

Целью развития атомной энергетики РФ в ближайшие 12 лет, является содействие социально-экономическому развитию страны, также укрепление и сохранение позиций РФ на мировом рынке. Для гарантированного достижения целей, необходимо определить особенности и перспективы развития атомной промышленности.

В целом, энергетическая стратегия Российской Федерации на период до 2035 года заложила фундаментальные принципы устойчивого развития энергетической отрасли страны. Однако, для ее реализации понадобится не только государственная поддержка, но и тесное взаимодействие между правительством, бизнесом и населением.

Одной из областей, где инновации оказали значительное влияние, является проектирование ядерных реакторов. Инновационные конструкции, такие как малые модульные реакторы (ММР), имеют ряд преимуществ по

сравнению с традиционными крупномасштабными реакторами. ММР спроектированы так, чтобы быть менее дорогими, более безопасными и более гибкими, чем большие реакторы. Их также легче построить, и они могут быть установлены в удаленных и автономных местах.

Развиваются новые технологии, такие как реакторы четвертого поколения, утилизация высокорadioактивных отходов и повышение энергоэффективности.

Инновации также важны при разработке технологий ядерного топливного цикла, таких как замкнутый топливный цикл, который может значительно сократить количество отходов, образующихся в ядерных реакторах. За счет рециркуляции отработавшего топлива замкнутый топливный цикл позволяет повторно использовать ядерные материалы, тем самым снижая потребность в добыче урана. Физической основой замыкания ядерно-топливного цикла является наработка делящегося материала в процессе работы реактора, как результат увеличивается и нарабатывается топливная база для атомной энергетики и существенно сокращаются объёмы радиоактивных отходов, в этом и есть основной смысл, экономический эффект от реализации проектов *genix* технологии, на основе новейшего топлива (плутоний, СНУП и МОКС). Подход к организации атомной промышленности – создавать энергоресурсы при соблюдении баланса, без лишних запасов и обременений их хранения.

Еще одна область, где инновации имеют решающее значение, — это разработка цифровых технологий для проектирования, эксплуатации и технического обслуживания предприятий ядерной промышленности. Цифровые технологии, такие как искусственный интеллект (ИИ), машинное обучение (МО) и Интернет вещей (IoT), могут произвести революцию в ядерной отрасли. Цифровые платформы можно использовать для мониторинга производительности предприятия, обнаружения отклонений от нормы и оптимизации операций, что повышает безопасность, надежность и эффективность.

Для развития промышленности также требуется совершенствование международного сотрудничества и взаимодействия с другими странами и организациями, такими как ИАЕА и НАТО. Сочетание технологий разных стран позволит создать новейшие технологии для внедрения в ядерную промышленность.

Для управления инновационным развитием атомной промышленности Российской Федерации следует использовать комплексный подход, включающий следующие основные этапы:

- Анализ существующих проблем и задач сектора;
- Проработка и принятие стратегии по управлению инновационным развитием;
- Определение приоритетных направлений развития на основе сохранения и улучшения качества получаемого продукта;

– Определение внутренних и внешних факторов, которые могут повлиять на инновационное развитие отрасли;

– Мониторинг и контроль реализации задач, связанных с инновационным развитием и корректировка стратегии при необходимости.

Управление инновационным развитием атомной промышленности будет результативным, если использовать современные подходы управления. Agile-методология - это гибкий процесс управления проектами, который позволяет достигать результатов в кратчайшие сроки, снижать затраты и уменьшать риски. Также немаловажно привлечение и развитие высококвалифицированных кадров. Необходимо создание условий для повышения мотивации персонала, проведение регулярных тренингов и семинаров, развитие научных исследований и запуск программ, направленных на поддержку молодых специалистов.

Таким образом, управление инновационным развитием атомной промышленности Российской Федерации является сложной и важной задачей. Инновации являются ключевым фактором экономического роста и развития общества. Теоретические и практические аспекты инновации требуют совершенствования для увеличения эффективности их внедрения. Оценка эффективности и измерение их влияния на бизнес-процессы являются важными условиями для их успешного внедрения. Инновации имеют решающее значение для роста и устойчивости ядерной отрасли. Для формирования новых инвестиционных проектов, направленных на повышение конкурентоспособности российской атомной промышленности на мировом рынке. Изобретения необходимы для решения проблем, стоящих перед отраслью, таких как стоимость, безопасность, устойчивость и общественное мнение. Для преодоления этих проблем требуются совместные усилия заинтересованных сторон в развитии ядерной отрасли, исследователей и политиков. Только работая вместе, возможно использовать силу инноваций для создания более безопасной, устойчивой и рентабельной ядерной отрасли.

Библиографический список:

1. Энергетическая стратегия России на период до 2035 года, 2020.–93с.
2. Бандурин А.В., Ильенкова С.Д. Инновационный менеджмент. - М.,: Юнити, Банки и биржи, 1997. - 263 с.
3. Деннинг С. Эпоха Agile. Как умные компании меняются и достигают результатов [Текст] / Стивен Деннинг ; перевод с английского Юлии Гиматовой. – М., : Манн, Иванов и Фербер, 2019. - 377 с
4. Зайцев В.А., Зайцев П.А. Ядерное топливо с покрытием. - М.,: Техносфера, 2018. - 241 с.
5. Жаваронкова Н.Г., Шпаковский Ю.Г. Правовое обеспечение экологической безопасности в условиях экономической интеграции Российской Федерации: монография. – М. : Проспект, 2016. – 160с.

СИТУАЦИЯ НА РОССИЙСКОМ ИТ-РЫНКЕ ТРУДА

Комаров С.В., Пьянкова Л.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: gnat212c@gmail.com*

Рассматривается сложившаяся ситуация на российском ИТ-рынке труда, в том числе, способы поддержки ИТ-сектора государством. Проводятся исследования, дающие право оценить развитие ИТ в России.

Ключевые слова: ИТ, Россия, специалисты, продукты, компании.

В настоящее время российская ИТ-индустрия переживает бурный рост, создавая массу возможностей для молодых специалистов в этой области. Несмотря на все попытки недружественных стран подавить развитие ИТ-инфраструктуры России, отрасль продолжает процветать, привлекая высококвалифицированные кадры и создавая прочную основу для будущего роста.

Опираясь на последние данные Росстата за 2022 год [1], российскому сектору ИТ удастся успешно продолжать рост. Оборот ИТ-компаний по-прежнему устойчиво увеличивается, заметно превышая уровень января-февраля 2022 г. Так, в июне 2022 года оборот сектора более чем в полтора раза превышал средние показатели начала года – рисунок 1.

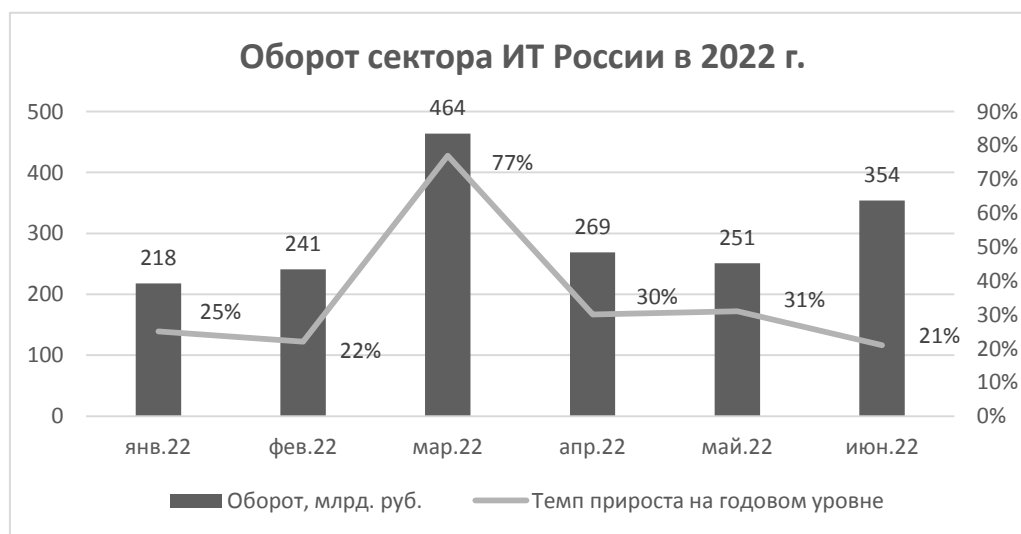


Рисунок 1 – Диаграмма оборота сектора ИТ России в 2022 году

Российское правительство всегда поддерживало развитие ИТ-сектора внутри страны, инвестируя средства, как и в сами ИТ-компании, так и в специалистов, работающих на них. В существующей обстановке санкционного давления эта поддержка только увеличилась, на фоне чего виден рост заработной платы сотрудников, оборота ИТ-компаний, количества самих компаний.

Анализируя факторы, влияющие на актуальное состояние ИТ-рынка труда, можно выделить следующие факторы:

1. Государственная поддержка

ИТ-компании в России пользуются различными преимуществами, такими как освобождение от налогов и снижение взносов на социальное страхование, что облегчает им наем специалистов.

Правительство реализует несколько программ и инициатив, направленных на развитие ИТ-сектора, включая программу "Цифровая экономика", цель которой - превратить Россию в цифровое общество. Эта программа предусматривает меры по развитию ИТ-образования, созданию цифровой инфраструктуры и поддержке ИТ-стартапов.

Качество подготовки ИТ-специалистов в российских государственных университетах находится на высоком уровне: многие учебные заведения предлагают комплексные программы по ИТ, охватывающие широкий спектр тем, от программирования и разработки программного обеспечения до аналитики данных и кибербезопасности. Такое обучение призвано вооружить студентов навыками, необходимыми для успешной работы в ИТ-индустрии.

Кроме того, российское правительство в апреле 2022 года представило новую инициативу, предусматривающую льготное ипотечное кредитование для ИТ-специалистов, направленную на их поддержку и поощрение инвестиций в собственное жилье, а 30 января 2022 года правила льготной ипотеки изменились [2] – условия для оформления кредита стали проще, требования к зарплате ниже. По данным Минцифры [3], с момента реализации программы выдано 7600 ипотечных кредитов на сумму около 68,6 миллиарда рублей. Анализ информации финансового института развития в жилищной сфере ДОМ.РФ [4] позволяет наглядно зафиксировать актуальность льготной программы – рисунок 2.



Рисунок 2 – диаграмма количества выданных льготных ИТ-ипотек

2. Условия работы ИТ-специалистов

В настоящее время спрос на ИТ-специалистов в России находится на рекордно высоком уровне, и на это никак не повлиял недавний отток около 10 % ИТ-специалистов из России, поскольку 80 % из них продолжают работать на российские компании в дистанционном режиме [15]. В результате даже начинающие соискатели имеют все шансы договориться о высокой зарплате и отличных льготных пакетах, что делает эту сферу привлекательной для молодых специалистов.

ИТ-специалисты в России имеют высокие доходы и значительный потенциал заработка. Медианная зарплата ИТ-специалиста в России на данный момент составляет около 150.000 рублей в месяц, а заработная плата наиболее конкурентноспособных сотрудников достигает 300.000 рублей в месяц и даже выше. Кроме того, многие компании предлагают бонусы и другие льготы, чтобы привлечь и удержать лучших специалистов. На основе исследований «Хабр.Карьера» [5-7], можно отметить рост заработной платы сотрудников ИТ-сектора в 2020-2022 г.г., который представлен в таблице 1.

Таблица 1 – Рост зарплаты ИТ-сотрудников в период 2020-2022 г.г.

Год	Медианная зарплата, руб. в мес.	Рост в процентах в сравнении с прошлым годом
2020	113.000	-
2021	140.000	24 %
2022	150.000	7 %

Одним из наиболее значительных преимуществ работы в ИТ-индустрии в России является возможность удаленной работы и гибкого графика. Многие компании предлагают своим сотрудникам работу из дома или устанавливать собственный график, что позволяет им интегрировать различные сферы жизни. Исходя из данных платформы онлайн-рекрутинга hh.ru, количество ИТ-вакансий с удалённым типом работы по состоянию на март 2023 года равняется 15.620, что составляет 22,1% от общего числа ИТ-вакансий [8].

3. Большой спрос на российские ИТ-продукты.

ИТ-индустрия в России готова стать ведущим центром ИТ-инноваций во всём мире – российские ИТ-продукты уже активно используются на территории всех стран СНГ, а также и во всём остальном мире. Так, например, российский сервис, предлагающий сервисы агрегатора такси «Яндекс.Такси» предоставляет свои услуги в 17 странах [9], среди которых страны СНГ, Евросоюза и ближнего востока, а продукты «Лаборатории Касперского» – международной компании, специализирующийся на разработке систем защиты от компьютерных вирусов, пользуются более чем в 200 странах более 400 миллионов человек [10], поскольку продукты Касперского давно удерживают лидирующие позиции в мировых рейтингах антивирусного ПО [11].

Российские ИТ-продукты зачастую более доступны по цене, чем их аналоги в других странах. Так, например, возвращаясь к компании «Лаборатория Касперского», проанализировав цены на аналогичные продукты от западных конкурентов из вышеупомянутого рейтинга [11], можно увидеть (таблица 2), что продукты Касперского стоят ощутимо дешевле, при этом превосходя по качеству (стоимость указана для международного рынка в долларах США) [12-14]:

Таблица 2 – Сравнение стоимости тарифных планов антивирусного ПО

Антивирус	Самый дешёвый годовой тарифный план	Самый дорогой годовой тарифный план
Kaspersky	\$16.99	\$28.99
McAfee	\$29.99	\$84.99
Eset	\$49.99	\$139.99

Это связано с тем, что стоимость жизни в России в целом ниже, чем во многих западных странах, а это означает, что зарплаты и другие расходы, связанные с разработкой и производством ИТ-продуктов, также ниже.

В заключение следует отметить, что российская ИТ-индустрия переживает бурный рост, а оборот отрасли неуклонно увеличивается, несмотря на санкционное давление со стороны недружественных стран. Поддержка российского правительства, включая налоговые льготы и снижение взносов на социальное страхование, сыграла важную роль в стимулировании развития отрасли, наряду с инициативами, направленными на улучшение ИТ-образования и создание цифровой инфраструктуры. Высокий спрос на ИТ-специалистов в России в сочетании с высокими зарплатами и гибкими условиями труда делает эту сферу привлекательной для молодых профессионалов. Российские ИТ-продукты пользуются большим спросом во всем мире благодаря своей доступности, надежности и инновационности. Благодаря глубокому резерву высокообразованных специалистов и постоянной государственной поддержке будущее российской ИТ-индустрии выглядит весьма перспективным, а российский ИТ-рынок труда становится всё более привлекательным и конкурентоспособным.

Библиографический список

1. Росстат – Институциональные преобразования в экономике [Электронный ресурс] / Росстат. – Режим доступа: URL: <https://rosstat.gov.ru/statistics/instituteconomics> (дата обращения 18.03.2023).
2. Условия ИТ-ипотеки стали проще [Электронный ресурс] / Минцифры. – Режим доступа: URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/42424> (дата обращения 18.03.2023).
3. Более 7,6 тыс. ИТ-сотрудников получили льготную ипотеку [Электронный ресурс] / Минцифры. – Режим доступа: URL: <https://digital.gov.ru/ru/events/43063> (дата обращения 18.03.2023).

4. Для IT-специалистов | ДОМ.РФ [Электронный ресурс] / Финансовый институт развития в жилищной сфере. – Режим доступа: URL: <https://xn--d1aqf.xn--p1ai/mortgage/it-mortgage-report> (дата обращения 18.03.2023).

5. Зарплаты айтишников во второй половине 2020: рост на 2,7% за счёт Петербурга и регионов [Электронный ресурс] / Хабр.Карьера. – Режим доступа: URL: <https://habr.com/ru/article/540718> (дата обращения 18.03.2023).

6. Зарплаты айтишников во втором полугодии 2021: +17% за счет поддержки и администрирования в регионах [Электронный ресурс] / Хабр.Карьера. – Режим доступа: URL: <https://habr.com/ru/article/649423> (дата обращения 18.03.2023).

7. Зарплаты айтишников во втором полугодии 2022: +7% за счет регионов [Электронный ресурс] / Хабр.Карьера. – Режим доступа: URL: <https://habr.com/ru/article/714346> (дата обращения 18.03.2023).

8. Работа в Москве, поиск работы и публикация вакансий [Электронный ресурс] / HeadHunter. – Режим доступа: URL: <https://vk.cc/cm9ekF> (дата обращения 19.03.2023).

9. Яндекс.Такси – Википедия [Электронный ресурс] / Википедия. – Режим доступа: URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/Яндекс.Такси> (дата обращения 19.03.2023).

10. О Компании | Лаборатория Касперского [Электронный ресурс] / Лаборатория Касперского. – Режим доступа: URL: <https://www.kaspersky.ru/about> (дата обращения 19.03.2023).

11. Test antivirus software for Windows 10 – December 2022 | AV-TEST [Электронный ресурс] / AV-TEST. – Режим доступа: URL: <https://www.av-test.org/en/antivirus/business-windows-client> (дата обращения 19.03.2023).

12. Home Computer And Mobile Security (2023) | Kaspersky [Электронный ресурс] / Kaspersky Lab. – Режим доступа: URL: <https://usa.kaspersky.com/home-security> (дата обращения 19.03.2023).

13. McAfee Antivirus Software 2023 [Электронный ресурс] / McAfee. – Режим доступа: URL: <https://www.mcafee.com/en-us/antivirus.html> (дата обращения 19.03.2023).

14. Eset Antivirus, Antimalware & Internet Security Solutions | ESET 2023 [Электронный ресурс] / ESET. – Режим доступа: URL: <https://www.eset.com/us> (дата обращения 19.03.2023).

15. Минцифры: около 100 тыс. IT-специалистов покинули РФ в этом году, 80% из них продолжают работать на российские компании [Электронный ресурс] / Хабр. – Режим доступа: URL: <https://habr.com/ru/news/t/706600> (дата обращения 19.03.2023).

ОГРАНИЧЕННОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В КАЗАХСТАНЕ

Сейтов С.Г., Киселев С.В.

*Московский государственный университет имени М. В. Ломоносова,
г. Москва, e-mail: seitovakt@gmail.com*

В работе раскрываются приоритетные направления инновационного развития сельского хозяйства в Казахстане, оценивается динамика селекционных достижений, конкретизируются проблемы внедрения новых технологий в отрасли.

Ключевые слова: инновационная активность организаций, зеленые технологии, «тройная спираль», селекционные достижения, сорта растений, породы животных.

Производственные, технологические и организационные возможности фирм и их конкурентоспособность на мировом рынке; государственная поддержка НИОКР; деятельность научно-исследовательских университетов – это факторы, которые могут обусловить успех страны в технологическом сближении с развитыми странами. Эти факторы образуют т.н. «тройную спираль».

Расходы на НИОКР в Казахстане и России остаются низкими. Уровень инновационной активности, определяемый как отношение числа организаций, осуществлявших инновационную деятельность, к общему числу обследованных в отчетном году организаций [1], пока низок. Если в Казахстане уровень инновационной активности организаций в сфере сельского, лесного и рыбного хозяйства в 2020 году составлял 11,5 % (рисунок 1), то в России в области выращивания однолетних культур – 7,1 %, многолетних культур – 4,8 %, в животноводстве – 7,5 % [1].

Источники: составлено автором на основе материалов: 1) Индикаторы инновационной деятельности: 2022: статистический сборник / В.В. Власова, Л.М. Гохберг, Г.А. Грачева и др.; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2022. – С. 18; 2) БНС АСПиР РК. Статистика инновации. Бюллетени «Об инновационной деятельности предприятий в Республике Казахстан». 1.2. Показатели инновационной активности предприятий по видам экономической деятельности. URL: <https://stat.gov.kz/official/industry/23/statistic/5> (дата обращения: 08.08.2022).

Примечания:

1. Статистическое наблюдение по организациям, занятым в сфере сельского хозяйства России, осуществляется с 2016 года. Данные за 2021 год на момент подготовки статьи не обнародованы.

2. Данные за 2012 год в официальной статистике Казахстана не представлены.



Рисунок 1 - Уровень инновационной активности организаций в сфере сельского хозяйства России и Казахстана в 2013–2021 годах, %

Нередко упоминается важность стимулирования инновационных и экологически безопасных технологий в сельскохозяйственном производстве. В качестве примеров можно выделить среди них такие, как [2]: капельная система орошения; биологические методы защиты растений от вредителей и болезней; система индивидуального кормления скота; метод бесклеточного содержания птицы; очистные сооружения на животноводческих фермах; система водоотведения и очистки производственных стоков; возобновляемые источники энергоснабжения; система точного вождения и дистанционного контроля качества выполнения технологических процессов. К этому перечню можно добавить беспилотные технологии; вертикальные фермы на основе аква-, аэро- и гидропоники; умные теплицы; применение дронов, коптеров и роботов в сельском хозяйстве.

Можно также опираться на список «зеленых технологий» из доклада А. Steensland [3, С. 38-39]. Есть свидетельства в пользу справедливости утверждения Дж. Рифкина о том, что Казахстану будет сложно получить преимущество от внедрения «зеленых технологий» [4]. Ученый связывает эту трудность с небольшим масштабом и ограниченными производственными и технологическими возможностями страны. Также Дж. Рифкин отмечает, что большинство технологий, находясь на зародышевой стадии, нуждаются в субсидиях [4]. О.В. Шик, Е.В. Серова и Р.Г. Янбых указывают на наибольшую отдачу от поддержки НИОКР, тем не менее в России на эти расходы отводится лишь 3,1 % от расходов бюджета

[5, С. 148], в Казахстане – 0,16–0,20 % от ВВП [6].

Специалисты обозначают важность цифровых технологий для обеспечения роста производства. Государству следует финансировать распространение широкополосного Интернета в сельской местности. Доступ сельскохозяйственных производителей к Интернету откроет для них возможности дистанционной подачи заявок на субсидирование, онлайн-консультаций по технологии выращивания растений или разведения животных, получения рыночной информации, общения с партнерами и т.д. Несмотря на важность предоставления рыночной информации, в республике в 2018 году было ликвидировано ТОО «Казагромаркетинг», занимавшееся этим направлением, что вызывает недоумение.

В характеристике инновационной активности важную роль играет динамика создания результатов интеллектуальной деятельности, а если речь идет о сфере сельского хозяйства, то на первый план выходят селекционные достижения.

В Казахстане наблюдается низкий уровень подачи заявок на селекционные достижения. За 2021 год количество таких заявок в расчете на 100 тыс. чел. населения равнялось 0,23, а за 2020 год – 0,13. Из них большую часть занимают сорта растений, тогда как доля пород животных в структуре невелика (рисунок 2).

Источник: составлено автором на основе материалов годовых отчетов Казпатента. Раздел «Селекционные достижения». URL: <https://kazpatent.kz/ru/content/godovoy-otchet>.

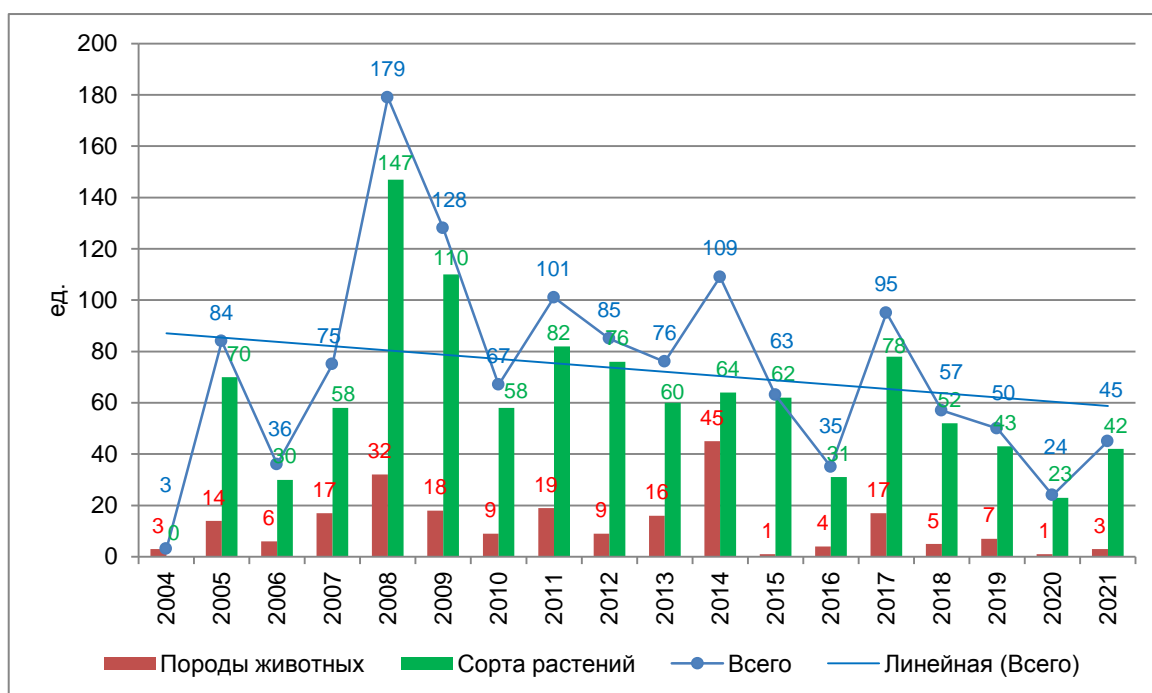


Рисунок 2 - Динамика подачи заявок на селекционные достижения в Казахстане в 2004–2021 годах, ед.

Примечание: автором учитывались заявки на селекционные

достижения только от национальных заявителей, без иностранных (для оценки отечественного потенциала).

В первую пятерку областей, лидирующих по числу поданных заявок на селекционные достижения за 2012–2021 годы, входят Алматинская (183 ед.), Костанайская (83 ед.), Акмолинская (69 ед.), Туркестанская (46 ед.) и Актюбинская (26 ед.).

В России количество используемых охраняемых селекционных достижений в 2018 году составляло 584 ед., в 2019 – 997, в 2020 – 1 222 [1]. Этот показатель для такой большой страны, как Россия, неутешителен. За 2020 год количество заявок селекционные достижения в расчете на 100 тыс. чел. населения равнялось 0,83, что в 6,4 раза больше, чем в Казахстане. Это свидетельствует о том, что уровень селекционной науки в Казахстане намного ниже, чем в России, и обеим странам имеет смысл развивать ее активнее.

В Казахстане в регионах наибольшая доля инновационной активности приходится на крупные субъекты АПК. Мировой опыт показывает, что для инновационного развития важна поддержка государства. Необходимо налаживать эффективное взаимодействие с предприятиями и исследовательскими учреждениями в области исследований и разработок, обмена знаниями и, потенциально, коммерциализации и маркетинговой деятельности. Таким образом, необходимо привлекать кадры в сельскохозяйственные науки путем экономического стимулирования инновационной среды. Важно создавать условия для распространения инноваций, для чего в Казахстане необходимо обеспечивать товаропроизводителей услугами научных институтов, конструкторских бюро аграрного профиля, поддерживать трансферт агротехнологий, а также внедрение современных управленческих технологий, увеличение объемов инвестиций в системы ветеринарии и фитосанитарии, безопасности продовольствия.

Библиографический список

1. Федеральная служба государственной статистики. Российский статистический ежегодник. 2018. 22. Наука и инновации. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994>.

2. Федеральная служба государственной статистики. Российский статистический ежегодник. 2018. Всероссийская сельскохозяйственная перепись 2016 года. URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994>.

3. Steensland A. 2021 Global Agricultural Productivity Report: Climate for sustainable agricultural growth / T. Thompson (Ed.) Virginia Tech College of Agriculture and Life Sciences, 2021. – 54 p. URL: <https://globalagriculturalproductivity.org/wp-content/uploads/2021/10/2021-GAP-Report.pdf>.

4. Рифкин Дж. Третья промышленная революция: Как горизонтальные взаимодействия меняют энергетику, экономику и мир в целом / Пер. с англ. –

М.: Альпина нон-фикшн, 2014. – 410 с.

5. Шик О.В., Янбых Р.Г., Серова Е.В. Исследование системы бюджетной поддержки аграрного сектора в России // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2020. – № 2. – С. 145–167.

6. Наука распылению не подлежит / ИА «АгроИнфо». 16.05.2020. URL: <https://agroinfo.kz/nauka-raspyleniyu-ne-podlezhit/>

УДК 005.1

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ

Аллаярова Н.И., Алещенко И.В.

*Самарский государственный экономический университет,
г. Самара, e-mail: esun@sseu.ru*

В данной статье рассмотрены сущность и содержание современной парадигмы управления, которая включает в себя социально-экономические, производственно-экономические, производственно-социальные, а также социальные отношения. Приведены этапы парадигмы управления, на которых основывается современная управленческая парадигма.

Ключевые слова: парадигма, современная парадигма управления, организационная структура, модель.

В современном мире большое внимание уделяется процессу управления. Его изучают с разных сторон психологи, социологи, управленцы и многие другие специалисты. Поэтому управление как социальное явление, а также разновидность необходимого для общества труда исследуется на протяжении долгих лет. Научное знание об эффективном управлении представлено в управленческой парадигме.

Именно поэтому возникает потребность определить содержание современной парадигмы. Само понятие «парадигма» пришло из греческого языка, и переводится как пример, модель, образец. Парадигма – комплекс познаний, способов и терминов, которые решило принять научное общество для дальнейшего пользования и выдвижения новых гипотез, тем самым меняя парадигму, то есть создавая ее революцию.

Еще одно определение парадигмы выдвинул Т. Кун, американский историк и философ, который изложил свое виденье парадигм в монографии «Структура научных революций» [2]. Он считал, что парадигмы это «одно или несколько прошлых научных достижений, которые в течение некоторого времени признаются научным сообществом как основа для развития его дальнейшей практической деятельности».

Сдвиги парадигм меняют представление об окружающем мире, тем самым корректируя, а иногда и меняя подходы и методы, что развивает современную науку об управлении.

Современная управленческая парадигма акцентируется на личности человека, рассматривая ее знания. Основными ее чертами является закрытая система, то есть предприятие, для которого характерна определенная стабильность поставленных целей, а также условий деятельности. Главный фактор успеха и конкурентоспособности в современной парадигме – масштабирование производства продукции и услуг предприятия.

Рассмотрим из чего же состоит парадигма, ее структуру. А именно структуру, которую предложил Т.Кун. Основная идея Т.Куна заключается в следующем: научное познание состоит из этапов, каждый из которых характеризуется развитием научной теории и специфической организацией научной деятельности. Историк выделяет четыре фазы: допарадигмальную, возникновение парадигмы, нормальную науку и кризис парадигмы.

Из названия первого этапа сразу понятно, что самой парадигмы еще не существует, есть только различные точки зрения и гипотезы, претендующие на решение проблемы, но из-за отсутствия базовой теории она строго не артикулирована.

На втором этапе происходит зарождение парадигмы; опора на признанную научным обществом, то есть большинством ученых, фундаментальную теорию и соответствующую ей стратегию исследования.

Нормальной наукой Т. Кун обозначает период эволюции функционирования парадигмы, а также ее совершенствованием, тем самым получая новые знания и факты.

Под кризисом парадигмы американский историк и философ подразумевал невозможность отказа от отдельных теорий и гипотез в рамках парадигмы и замены их на более эффективные.

Раскрыв этапы парадигмы, можно сделать вывод, что парадигма – постоянно изменяющаяся, самокорректирующая совокупность методов и знаний, базирующаяся на фундаментальных теориях управления. Современная парадигма управления отличается от прошлой новыми принципами, поскольку парадигма пришла к кризису, базируясь на старых.

Парадигма управления строится и основывается на разных видах отношений, а именно на социально-экономических, производственно-экономических, производственно-социальных и социальных.

Основными видами отношений социально-экономических является собственность на результаты производства производителей, к примеру, отчужденные от коллектива и организации средства производства и результаты труда.

Второй вид отношений подразумевает под собой распределение результата деятельности, например, поровну или по согласованию в определенных пропорциях между производителями.

Производственно-социальные отношения подразумевают под собой нематериальную взаимную мотивацию. Примером этого базиса для современной управленческой парадигмы является безвозмездная помощь от членов организации в критических ситуациях.

Последний вид отношений подразумевает под собой предназначение или миссию организации в обществе. К примеру, повышение оплаты членам организации в зависимости от стажа и семейного положения, чем пользовался Генри Форд.

Все вышеперечисленные отношения составляют опору и базис современной парадигмы управления.

Социокультурный подход к управлению – один из новых методов управления персоналом. В этом подходе уделяется большое внимание поведению человека: его мотивы, интересы, страхи.

Социокультурный подход акцентирует свое внимание на структуре организации, что способствует грамотному распределению обязанностей, хорошей атмосфере в коллективе и быстрому достижению цели.

Таким подходом к управлению персоналом пользуются многие современные организации, акцентируя внимание на культуре организации, взаимоотношениях сотрудников и корпоративной культуре организации.

Существует еще один подход к управлению персоналом, который отказывается от иерархичности структуры организации и делает акцент на креативности и яркости. Это новый вид подхода к организации в целом называется виртуальный коллектив.

В нем отсутствует привязка к какому-то определенному месту работы в офисе или заводе, что улучшает эффективность работы сотрудника, которому дается «свобода» в выборе места для работы. Места, которое, как считает он, подходит ему по настроению, комфорту и возможности сконцентрироваться.

Виртуальный коллектив отменил не только традиционную структуру организации, но и отказался от такой должности в своей компании, как менеджер. Теперь людьми, работающими дистанционно управляет координатор, который выполняет контроль, стимуляцию, а также оказывает помощь в работе сотруднику.

В данной статье мы рассмотрели структуру и содержание современной управленческой парадигмы. Структурировать содержание современной парадигмы, я считаю невозможным и ненужным, поскольку она совершенствуется изо дня в день, раскрывая новые горизонты для управления человеческими ресурсами, тем самым помогая менеджерам и управленцам строить организации и предприятия, используя компетенции сотрудников по максимуму.

Библиографический список

1. Баскакова О.В. Экономика организаций (предприятий): учебное пособие для студентов вузов/ О.В. Баскакова. – 2-е изд., испр. – М.: Дашков и К, 2019.- 272с.

2. Глущенко В.В. Парадигма интеллектуального управления. Основы теории и методология применения: моногр. / В.В. Глущенко, И.И. Глущенко. – М.: ИП Глущенко В. В., 2018. – 422 с.

3. Кун Т. Структура научных революций / Пер. с англ. И. З. Налетова; Общ. Ред. И послесл. С. Р. Микулинского и Л. А. Марковой. – 2-е изд.. – М.: Прогресс, 1977. – 300 с. – (Логика и методология науки).

4. Кузин Д.В. Менеджмент XXI века: новый взгляд // Журнал Управленческие науки, N 4, с. 16-25 – 2015.

5. Соколов М. А. Сущность новой управленческой парадигмы / М. А. Соколов, Ю. С. Беленкова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2014. – N 6.2 (65.2). – С. 61-63. – URL: <https://moluch.ru/archive/65/10851/> (дата обращения: 08.04.2023).

6. Жемчугов А.М., Жемчугов М.К. Принципы построения дерева целей // Проблемы экономики и менеджмента N 4 2016 г. – с. 4-12.

УДК 338.24

ESG-РЕЙТИНГИ И ESG-РЕНКИНГИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

Перекрест Н.В., Затепякин О.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

Показателем того, насколько успешно субъекты РФ внедряют принципы Концепции перехода Российской Федерации к устойчивому развитию, служат ESG-рейтинги и ESG-ренкинги. Рейтинговые агентства пользуются разными методиками в их составлении, как следствие, одни и те же регионы могут находиться в разных позициях при одинаковых исходных данных. Отсутствие единого методического подхода для оценки параметров устойчивого развития регионов ведет к проблемам измерения уровня устойчивости, определения направлений устойчивого развития регионов.

Ключевые слова: ESG-рейтинги, ESG-ренкинги, регионы, развитие, устойчивое развитие, инструменты оценки.

Регион является важнейшим уровнем в достижении устойчивого развития страны. Устойчивое развитие региона напрямую зависит от его способности поддерживать свое состояние на заданном уровне посредством эффективного использования имеющихся ресурсов и факторов, определяющих положительную траекторию развития региона, а также способность возвращаться в равновесное состояние при возникновении экономических угроз.

ESG-рейтинги и ESG-ренкинги являются одними из современных инструментов оценки уровня устойчивого развития регионов как социально-экономических систем.

В настоящее время нет единого толкования, что считать ESG-рейтингом и что он характеризует, и как составлять ESG-ренкинги для возможной оценки каждого региона по тем или иным параметрам. В России

каждое из рейтинговых агентств пользуется популярностью, несмотря на то, что применяемые ими методики различаются. Проанализируем принципы составления заявленных инструментов оценки устойчивого развития регионов, предварительно определив понятие и отличительные особенности категорий «рейтинг» и «ренкинг».

Рейтинг (англ. rating) – «оценка, определение стоимости». Само слово *рейтинг* не обязательно подразумевает ранжирование. Рейтинг – комплексная оценка состояния объекта на основании множества критериев, не всегда формализуемых. Рэнкинг (англ. ranking) – список субъектов, упорядоченных (ранжированных) по величине какого-либо показателя деятельности. Он позволяет выстроить субъекты экономики по ранжиру, то есть по какому-то одному показателю [1].

ESG-рейтинги и ESG-ренкинги в силу своей сущности имеют ряд отличительных особенностей (рисунок 1).



Рисунок 1 –Отличительные характеристики ESG-рейтингов и ESG-ренкингов

Рейтинг представляет собой лист, распределяющий регионы по рейтинговым категориям в определенном порядке в зависимости от оценки уровня интеграции ESG-повестки на основе используемой рейтинговой модели. Рейтинг определяет мнение того или иного Агентства в отношении подверженности региона или компании ESG-рискам (экологическим,

социальным, а также рискам, связанным с управлением и реализацией стратегий в достижении Целей устойчивого развития). Количество критериев оценки соответствует перечисленным в разработанной методологии. Рейтинги подлежат ежегодной обязательной актуализации, либо по запросу заинтересованных сторон.

Ренкинг же представляет собой список, перечень, распределяющий регионы по определенным группам на основе сравнительных оценок ESG-профиля. Суть ренкинга заключается в ранжировании по определенным критериям внутри групп с целью оценки уровня интеграции факторов ESG. Количество применяемых анализируемых критериев ограничивается возможностью их оценки на основе открытых источников. При этом предусмотрен комплексный ежегодный пересмотр ранжирования регионов, но периодичность и сроки устанавливает Агентство.

В настоящее время существует глобальная проблема, которая заключается даже не в разнообразии поставщиков рейтинговых услуг, а в том, что оценки, которые дают эти агентства, различаются радикальным образом.

Концепция устойчивого развития предполагает обеспечение баланса между экологическими, социальными и экономическими целями. В этой связи ESG-рейтинги позволяют оценивать подверженность рискам (экологическим, социальным и рискам корпоративного управления) и соблюдение практик устойчивого развития с позиции сравнения с международными и национальными ориентирами. Что касается ESG-рэнкингов, то они составляются с учетом сбалансированности экологических, социальных, управленческих индикаторов и критериев экономической устойчивости регионов. То есть ESG-рэнкинг регионов России представляет собой ранжирование субъектов Российской Федерации по показателям, оценивающим уровень устойчивости развития и интеграции ESG-критериев в деятельность субъектов Российской Федерации. Рэнкинг направлен на привлечение внимания к актуальным вопросам устойчивого развития регионов и вовлечение региональных правительств в работу по внедрению механизмов устойчивого развития в систему регионального управления.

Обозначим главные проблемы ESG-рейтингования и ESG-ренкигования.

В связи с отсутствием единых источников данных и общепринятых стандартов для составления ESG-рейтингов большинство компаний используют глобальные стандарты, принятые международными рейтинговыми агентствами. Неизбежные расхождения у разных агентств в оценке устойчивого развития регионов обуславливают факторы, обозначенные на рисунке (рисунок 2)



Рисунок 2 – Предпосылки расхождений в оценках рейтинговых агентств

Отсутствие единой методологии для составления ESG-рейтингов и ESG-ренкингов ведет к искажению действительности.

Так, например, ООО «Национальное Рейтинговое Агентство» [3] составляет ESG-ренкинг на основе оценки 45 показателей из открытых статистических источников, деления на 5 групп по уровню устойчивости развития и интеграции ESG-критериев в деятельность субъектов РФ: начальный, развивающийся, умеренный, развитый, продвинутый (таблица 1).

Таблица 1 - ESG-ренкинг некоторых регионов России за 2021 г по данным агентства ООО «НРА»

Регион	Место	E	S	G	ESG	ESG-уровень
Тюменская область	3	0,786	0,706	0,679	0,723	Продвинутый
Новосибирская область	16	0,643	0,559	0,654	0,619	Продвинутый
Томская область	21	0,571	0,471	0,750	0,597	Развитый
Кемеровская область	44	0,536	0,412	0,607	0,518	Умеренный
Алтайский край	65	0,500	0,265	0,607	0,457	Развивающийся

Рейтинговое агентство RAEX [4] в основу своих расчетов закладывает принцип совмещения уровня подверженности риску и оценки эффективности его нивелирования, присваивая места согласно рассчитанным итоговым показателям по каждому блоку (таблица 2)

Таблица 2 - ESG-ренкинг некоторых регионов России за 2021 г по данным агентства RAEX

Регион	Место	E	S	G
Тюменская область	8	24	17	7
Новосибирская область	44	66	50	14
Алтайский край	53	23	79	53
Томская область	66	70	64	47
Кемеровская область	82	79	71	64

Агентство «SGM» [5] использует в методике оценки расчет интегрального показателя – индекса устойчивого развития регионов, построенного на базе 43 статистических показателей (таблица 3)

Таблица 3- Рейтинг развития регионов

Регион	Место в рейтинге
Тюменская область	5
Новосибирская область	23
Томская область	51
Кемеровская область	63
Алтайский край	67

Таким образом, отсутствие у рейтинговых агентств единого стандарта методологии ведет к отсутствию однородности оценки, невозможности принятия эффективных управленческих решений в области социально-экономического развития регионов.

Несмотря на то, что ESG-развитие останется важным аспектом развития регионов на долгосрочную перспективу, необходимо понимать, что на фоне изменений в экономическом пространстве страны трансформация методологий ESG-рейтингования и ESG-ренкингования неизбежна. Поэтому рейтинговые агентства должны совершенствовать свои метрики оценки для возможного однородного сравнения регионов

Библиографический список

1. Карминский А. М., Полозов А. А. Энциклопедия рейтингов: экономика, общество, спорт. 2-е изд., перераб. и доп. М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2016.

2. Гирина Т.В. комплексная рейтинговая оценка: различие понятий // Экономика и социум. 2021. №11-1 (90). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompleksnaya-reytingovaya-otsenka-razlichie-ponyatiy> (дата обращения: 09.05.2023).

3. Электронный ресурс.- Режим доступа: <http://www.ra-national.ru/>.

4. Электронный ресурс.- Режим доступа <https://raex-rr.com/>.

5. Электронный ресурс.- Режим доступа <https://agencysgm.com/>.

УДК 332.1

УПРАВЛЕНИЕ ДОВЕРИЕМ ИСКУССТВЕННОМУ ИНТЕЛЛЕКТУ В ESG-ПОВЕСТКЕ

Пугачев К.Е., Нестерова Т.В.

*Образовательный центр имени С.Н. Олехника,
г. Москва, email: pugachev.ke@gmail.com*

В работе рассмотрено влияние искусственного интеллекта на процесс принятия решений в области устойчивого развития, определены субъекты ответственности за принятые решения, обозначены социально-психологические факторы, влияющие на разработку систем искусственного

интеллекта и их использование, а также на устойчивость систем управления в государственном секторе и в бизнесе.

Ключевые слова: управление доверием, устойчивое развитие, искусственный интеллект, ESG-повестка, субъекты ответственности.

Развитие технологий искусственного интеллекта в современном мире не только упрощает выполнение рутинных операций в производственно-хозяйственной деятельности, но и участвует в принятии решений на разных стадиях управления в государственном секторе и в бизнесе. Столкновение человеческого интеллекта трудовых ресурсов и информационных технологий зачастую приводит к конфликту интересов внутри организации.

Определение «доверенного искусственного интеллекта» было введено и зафиксировано в 2019 году в руководстве Еврокомиссии «Ethics guidelines for trustworthy AI» [1] и приведено на рисунке 1.

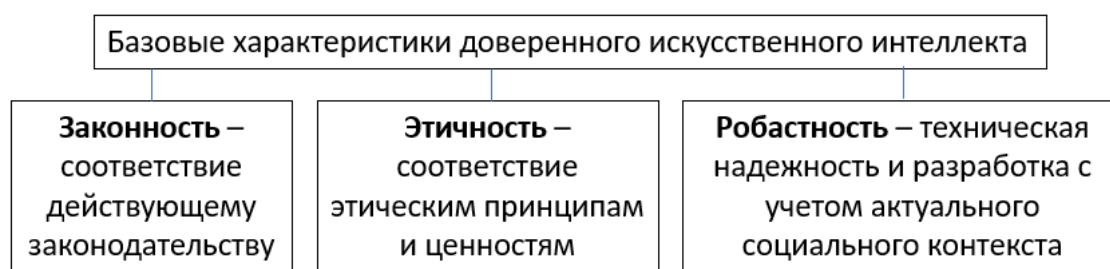


Рисунок 1 – Базовые характеристики «доверенного искусственного интеллекта» согласно Руководству Еврокомиссии

В российском законодательстве концепция «доверенного искусственного интеллекта» нашла отражение в ГОСТ Р 59276-2020 «Системы искусственного интеллекта. Способы обеспечения доверия. Общие положения» и определяется следующим образом:

Доверие к системе искусственного интеллекта – это уверенность потребителя и, при необходимости, организаций, ответственных за регулирование вопросов создания и применения систем искусственного интеллекта, и иных заинтересованных сторон, в том, что система способна выполнять возложенные на нее задачи с требуемым качеством [2].

В российской практике критерием доверия искусственному интеллекту является возможность его применения при решении задач в области устойчивого развития: экономики, экологии, социума, а также смешанных задач ESG-повестки, примеры которых приведены на рисунке 2.

По мнению аналитиков Gartner, управление доверием, рисками и безопасностью искусственного интеллекта является одной из наиболее важных технологий, которая получила развитие в 2023 году. В частности, аналитики отмечают, что «поскольку нарушения конфиденциальности и инциденты безопасности, связанные с ИИ, становятся все более частыми, организациям необходимо внедрять новые возможности для обеспечения надежности, достоверности, безопасности моделей и защиты данных.

Управление доверием, рисками и безопасностью ИИ (TRiSM) требует от участников из различных бизнес-подразделений совместной работы по внедрению новых мер» [3].

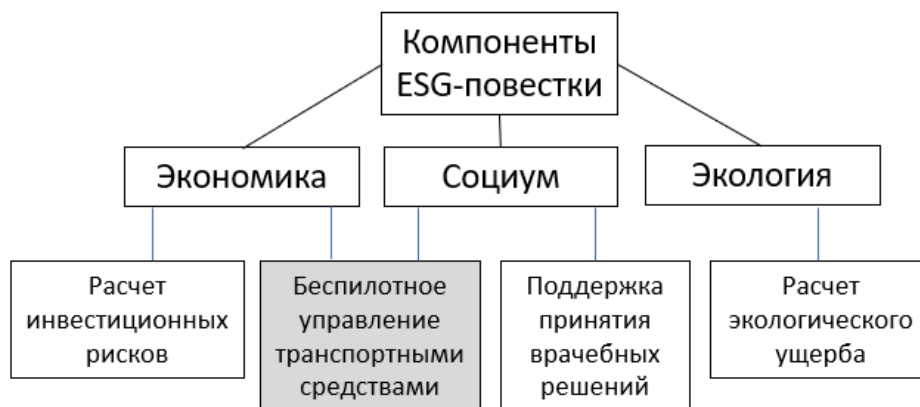


Рисунок 2 – Примеры задач ESG-повестки, подлежащих доверию искусственному интеллекту

Помимо того, что сама по себе система искусственного интеллекта может иметь достаточно высокий уровень доверия, ее внедрение может порождать значительные риски, такие как, например:

- безработица,
- экологические риски.

В значительной степени данные риски создают угрозу устойчивому развитию как отдельно взятых компаний, так и целых регионов и территорий [4].

С учетом имеющихся рисков, существует необходимость возложения ответственности за действия и решения, принятые искусственным интеллектом. Мнения экспертов по данному вопросу расходятся. Несмотря на то, что часть ответственных лиц прописана законодательно, не учитывается один важный фактор – на этапе разработки системы зачастую уже имеются решения, которые были разработаны не человеком, а самой системой искусственного интеллекта (см. рисунок 3).

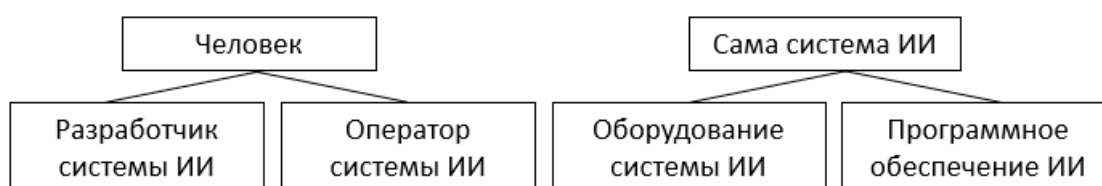


Рисунок 3 – Субъекты ответственности в системе искусственного интеллекта (ИИ).

Большинство экспертов настаивает на том, что субъектом ответственности в системе искусственного интеллекта должен быть человек, поскольку в отличие от компьютера, процессора и сервера,

интеллектуальные возможности человека шире, чем действия, заложенные алгоритмами и инструкциями.

Опыт внедрения систем искусственного интеллекта и безудержное стремление к цифровизации в крупных корпоративных системах показывает, что чем большее число корпоративных информационных систем внедрено в рамках одной организации, тем чаще в них происходят сбои и выявляются ошибки.

В то же время, следует отметить, что системы искусственного интеллекта разрабатываются людьми. Разработчики имеют весьма отличающиеся социально-психологические характеристики и разрабатывают информационную систему исходя из своего уровня развития интеллекта.

Психологами давно доказано, что, находясь на некотором уровне социально-психологического развития, человек способен управлять наилучшим образом другими людьми, находящимися либо на таком же уровне развития, либо теми, кто находится на более низком уровне развития. Лица более высокого уровня социально-психологического развития данному субъекту неподвластны. Данное правило широко отражено в восьмиуровневой модели эволюционного развития людей, организаций и общества Д.Бека и К.Кована «Спиральная динамика», отражающей пирамиду потребностей Маслоу, интегрированную с возможностями мышления человека [5].

Соответственно, системы искусственного интеллекта, разработчиком которых является приверженец строгих инструкций, будут выдавать множественные ошибки в системах, требующих индивидуальных решений и творческого подхода. Живой человеческий интеллект, в данном случае, способен преодолеть ограничения инструкций, поднявшись на одну ступень выше (но не более – согласно концепции спиральной динамики) в социально-психологическом развитии, а искусственный интеллект – нет.

Что касается оператора системы искусственного интеллекта, то здесь будет работать то же самое правило. В случае, когда система искусственного интеллекта не будет иметь резервного шага для нестандартной ситуации, человек будет либо вносить информацию, не соответствующую действительности, понимая, что только так можно внести информацию в систему, либо будет вносить информацию творчески, поднимаясь на один уровень выше, но это повлечет за собой ошибку системы.

Таким образом, вопросы доверия искусственному интеллекту при принятии решений по вопросам ESG-повестки требуют многогранного рассмотрения, и учета в первую очередь социально-психологического уровня разработчиков и операторов систем искусственного интеллекта, а также учета последствий принятых решений для всех компонент устойчивого развития.

Библиографический список

1. Готовцев П.М. Концепция доверенного искусственного интеллекта //

Центр подготовки руководителей и команд цифровой трансформации РАНХиГС. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://cdto.ranepa.ru/reports/ethics/2021/5-2-koncepciya-doverennogo-it#link231> (дата обращения: 15.03.2023).

2. ГОСТ Р 59276-2020. Системы искусственного интеллекта. Способы обеспечения доверия. Общие положения. [Электронный ресурс] <https://docs.cntd.ru/document/1200177291#> (дата обращения: 15.03.2023).

3. Gartner: стратегические технологические тенденции-2023 // IT-Week. – 19.10.2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.itweek.ru/digitalization/article/detail.php?ID=225260> (дата обращения 15.03.2023).

4. Антонян Г.А., Салмин М.В. Концепция устойчивого развития региона// Вестник магистратуры. – 2019. - №11-4(98). – С. 105-112.

5. Что такое стадии развития спиральной динамики? // Российский институт спиральной динамики. – 12.11.2022 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://spiraldynamicsinstitute.ru/articles/chto-takoe-spiralnye-stadii-razvitiya.html> (дата обращения: 15.03.2023).

УДК 338.2

ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ

Логинова О.В. Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк,*

В статье рассматриваются проблемы совершенствования оплаты труда в компании ООО "Разрез Березовский" и пути их решения с учетом их решающей роли в системе оплаты труда и вознаграждения работников.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, сдельная оплата, условно-постоянная надбавка.

Организация труда и заработной платы на горном предприятии в условиях рыночной экономики существенно зависит от состояния рынка труда региона. На сегодняшний день ООО «Разрез Березовский», является одним из конкурентноспособных предприятий Кемеровской области. Численность предприятия составляет более 4000 человек. Актуальность темы исследования заключается в том, что обоснованная система оплаты труда сотрудникам привлекает на предприятие большое количество грамотных и опытных специалистов, что приводит к повышению эффективности деятельности. Заработная плата – основной источник дохода и стимулирования деятельности работающих в организации.

Роль государства и руководства предприятия в регулировании заработной платы очень велика. Структура доходов типичного сотрудника

компании, может быть выражена следующим образом:

1. Оплата по тарифным ставкам и окладам, установленным в трудовом договоре.
2. Доплаты за условия труда.
3. Доплаты за характеристики производственной среды.
4. Доплаты за сменность, учитывающие режим работы.
5. Доплаты за занятость в течение смены.
6. Надбавки за производительность труда выше нормы, за работу с численностью меньше нормативной.
7. Надбавки за личный вклад работника в повышение эффективности и прибыльности компании.
8. Премии за качество и соблюдение сроков работ.
9. Премия по итогам работы за год.
10. Премия за личный вклад из фонда генерального директора.
11. Премия за рационализаторское предложение.
12. Вознаграждение за активное участие в освоении новых технологий.
13. Оказание услуг предприятия своим сотрудникам.
14. Дивиденды по акциям организации.

Ставки и оклады устанавливаются в соответствии с тарифными соглашениями в зависимости от сложности работы и обязанностей работника, уровня цен на потребительские товары и условий рынка труда.

Метод оценки рабочих мест в настоящее время считается основой для разработки шкалы гонораров. Этот метод анализирует рабочие места в соответствии со следующими ключевыми характеристиками:

- специальные знания и умения (квалификационные требования), профессиональное образование, опыт работы, требования к умственным способностям;
- влияние работы на организм человека;
- материальная ответственность, ответственность за персонал в процессе производства, ответственность за сохранение производственной тайны.
- воздействие окружающей среды в процессе производства, в том числе безопасность рабочего места.

Доплаты за условия труда. Если улучшить неблагоприятные условия труда практически невозможно, они должны быть компенсированы, в частности, продлением времени отдыха, дополнительным бесплатным питанием на рабочем месте, а также профилактическими и лечебными мероприятиями. Если этого все равно недостаточно, то после проведения аттестации рабочих мест и рабочих процессов в соответствии с существующими методиками выплачивается надбавка к заработной плате. Сменные надбавки к заработной плате устанавливаются для вечерних и ночных смен. Сменные надбавки введены в основном для многосменных рабочих, наладчиков и ремонтного персонала.

Надбавки. Надбавки за работу сверх норм могут выплачиваться в виде

сдельных выплат, если основанием для этого является то, что работник обладает средней компетентностью для выполнения соответствующей работы. Нарушения техники безопасности, чрезмерная интенсивность труда и неправильные нормы не могут рассматриваться как объективные основания для получения сдельной оплаты.

Премии. Выделяют два основных вида премий:

- 1) за качественное и своевременное выполнение работ;
- 2) за личный творческий вклад работника в общий результат деятельности подразделения и предприятия.

Обоснование применения премиальных зарплат и бонусов может в корне изменить психологию работников и их отношение к работе. Нередки случаи, когда двум работникам платят одинаковую зарплату, несмотря на неудовлетворенность качеством работы первого работника; второй работник теряет стимул выполнять качественную, производительную работу. Общий доход рационализатора будет больше, если премия будет выплачиваться в пропорции от эффекта, который будет достигнут на всех рабочих местах, где будет внедрена инновация. Если выплата премии будет тесно связана с качеством выполняемой работы, работники будут вознаграждаться за качество, что, в свою очередь, успешно скажется на развитии предприятия.

Социальные выплаты (льготы). Могут осуществляться по следующим статьям: 1) транспорт;

- 2) медицинская помощь и лекарства;
- 3) отпуск;
- 4) питание во время работы;
- 5) повышения квалификации предприятия;
- 6) страхования жизни работников и членов их семьи;
- 7) членство в клубах;
- 8) загородные поездки и пикники;
- 9) консультирование по юридическим, финансовым и др. проблемам;
- 10) сберегательные фонды;
- 11) другие расходы.

К социальным выплатам относятся также отчисления предприятия в пенсионные фонды.

Для оптимизации и совершенствования оплаты труда в 2022 году руководство ООО «Разрез Березовский» ввели новый шифр начисления, рекомендуемый государственными органами власти, условно-постоянная надбавка. Она гарантирует сотруднику предприятия сохранение 70% постоянного заработка и переменной части в размере 30%, тем самым обеспечив для персонала высокий, стабильный доход.

Расчет заработной платы, распределение по производственным участкам и своевременный анализ позволяют обнаружить новые резервы для увеличения заработной платы каждого работника.

Таким образом, можно выделить три основных варианта совершенствования системы оплаты труда работников:

- а) за счет повышения стимулирующего воздействия тарифной оплаты.
- б) за счет повышения стимулирующего эффекта надбавок, сотрудники имеют право на льготы (надбавки, премии, оплата сверхурочной работы и распределение переплаченной части коллективного фонда заработной платы);
- в) более эффективные решения обеспечиваются за счет усиления стимулирующей роли механизмов формирования и распределения заработной платы по отделам.

Библиографический список

1. Chernikova O.P., Zlatitskaya Y.A., Nesterova T.V. Resource efficiency assessment in mineral resources management // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Proceedings of the Trends and Innovations in Economic Studies, Science on Baikal Session (TIESS 2020). 2020. С. 138-143.

2. Мысливцева К.А. Факторы, мотивирующие работников к производительному труду // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 322-329.

3. Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П., Черникова О.П. Разработка системы премирования работников горноподготовительных участков угольных шахт // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2016. № 2. С. 70-81.

4. Черникова О.П., Нифонтов А.И., Кушнеров Ю.П. Эффективная система оплаты труда как фактор мотивации шахтерских коллективов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). 2016. № 6. С. 251-260.

5. Черникова О.П. Методический подход к управлению производительностью труда работников угольных предприятий // Вестник НГУЭУ. 2015. № 1. С. 355-362.

УДК 338.2

ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПЬЮ ПОСТАВОК ЧЕРЕЗ ПОЛНЫЙ ЦИКЛ ИНТЕГРИРОВАННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Тушев А.А., Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассматриваются основные понятия и определения S&OP и CPFR. Описаны возможности интеграции S&OP и CPFR в рамках интегрированного планирования. Также описаны положительные и отрицательные моменты данной интеграции.

Ключевые слова: планирование; интегрированное планирование;

цифровые технологии; промышленная отрасль; план продаж и операций; S&OP; CPFR.

Интегрированное планирование (Integrated Planning) - это подход к планированию, который объединяет различные функциональные области и процессы внутри организации для достижения согласованности и синхронизации действий.

В традиционной организационной структуре планирование может выполняться отдельными подразделениями, такими как отделы продаж, производства, закупок и финансов. Каждый отдел разрабатывает свои планы, и в результате между ними может возникать диссонанс или несоответствие.

Интегрированное планирование стремится преодолеть эти проблемы, объединяя планирование на разных уровнях и функциональных областях организации. Оно учитывает взаимосвязи между различными бизнес-процессами и старается достичь согласованности целей, ресурсов и расписаний внутри организации.

В рамках интегрированного планирования различные функциональные области организации совместно разрабатывают планы, учитывая взаимосвязи и зависимости между ними. Например, планы производства могут быть согласованы с планами продаж и закупок, чтобы избежать избыточных запасов или дефицита товаров.

Этот подход также может быть расширен на уровень стратегического планирования, включая разработку стратегии, установление целей и выработку планов действий для достижения этих целей.

Интегрированное планирование позволяет организации быть более гибкой и адаптивной, реагировать на изменения внешней среды и оперативно принимать решения. Оно помогает снизить риски и улучшить эффективность бизнес-процессов, что способствует достижению целей и повышению конкурентоспособности организации.

S&OP (Sales and Operations Planning) - это стратегический процесс управления и планирования, который помогает компаниям согласовать планы продаж и операций для достижения баланса между спросом и предложением. Он является ключевым элементом в управлении цепями поставок и обеспечивает высокую степень согласованности и сотрудничества между различными функциональными областями компании, такими как продажи, производство, снабжение, финансы и маркетинг.

Основные цели S&OP включают:

Согласование спроса и предложения: S&OP помогает компаниям понять и прогнозировать спрос на их продукцию или услуги и согласовывать этот спрос с производственными и снабженческими возможностями компании. Это позволяет удовлетворить требования клиентов и минимизировать риски нехватки или избыточности запасов.

Планирование и оптимизация производственных мощностей: S&OP помогает определить оптимальное использование производственных

ресурсов, чтобы удовлетворить спрос на продукцию. Это включает планирование производственных объемов, управление производственными линиями, распределение трудовых ресурсов и оптимизацию производственных процессов.

Улучшение планирования поставок и инвентаризации: S&OP помогает оптимизировать уровень запасов и снизить затраты на складирование, минимизируя риск недостатка или избыточности запасов. Он также помогает лучше координировать снабжение с поставщиками, улучшая связь и сотрудничество в цепи поставок.

Обеспечение финансовой прозрачности является одним из важных аспектов S&OP. В процессе S&OP финансовые планы компании интегрируются с планами продаж и операций, что позволяет более точно предсказывать будущие доходы, расходы и прибыль компании.

Процесс S&OP обычно включает следующие этапы:

Сбор и анализ данных: Компании собирают данные о продажах, спросе, запасах, производственных возможностях, поставках и других релевантных факторах. Эти данные анализируются для определения текущей ситуации и трендов, а также для идентификации факторов, которые могут повлиять на спрос и предложение.

Прогноз спроса: Используя исторические данные и другую информацию, компании разрабатывают прогноз спроса на свои продукты или услуги на будущий период. Этот прогноз является отправной точкой для планирования и принятия решений.

Обсуждение и согласование: Функциональные области компании, такие как продажи, маркетинг, производство, снабжение и финансы, собираются для обсуждения прогнозов и разработки планов. На этом этапе обсуждаются различные сценарии, альтернативные планы и возможные риски.

Планирование ресурсов: На основе прогнозов спроса и обсуждений согласованных планов, компании определяют, какие ресурсы (люди, оборудование, материалы и прочее) необходимы для удовлетворения спроса. Это включает планирование производственных объемов, планов закупок, планов снабжения и распределение ресурсов.

Оценка планов: Согласованные планы оцениваются с точки зрения выполнимости, ресурсов, финансовой эффективности и стратегических целей компании. Возможно проведение анализа чувствительности и сценарного планирования для оценки влияния различных факторов на результаты плана.

Мониторинг и обновление: Планы S&OP не являются статическими и могут требовать периодического обновления и корректировки. Компании мониторят выполнение планов, отслеживают актуальные данные о продажах и спросе, а также вносят необходимые изменения для улучшения результатов и достижения стратегических целей.

S&OP является итеративным процессом, который требует постоянного взаимодействия и сотрудничества между функциональными областями

компании. Он обеспечивает высокий уровень прозрачности и коммуникации, позволяющий различным отделам понимать и учитывать цели и ограничения друг друга при разработке и выполнении планов.

Преимущества применения S&OP включают:

Улучшение сервиса клиентам: S&OP помогает компаниям лучше понимать и прогнозировать потребности клиентов и удовлетворять их требования, минимизируя риски нехватки или избыточности запасов.

Снижение затрат и рисков: Эффективное планирование и согласование спроса и предложения позволяет компаниям снизить затраты на складирование, избежать неэффективного использования ресурсов и минимизировать риски потери продаж и недостатка материалов.

Более точные прогнозы и планы: Использование данных и совместного анализа позволяет компаниям создавать более точные прогнозы спроса и разрабатывать более реалистичные и выполнимые планы.

Улучшение координации в цепи поставок: S&OP способствует лучшей координации и сотрудничеству между компанией и ее поставщиками, что помогает снизить риск прерываний в поставках и обеспечить более эффективное использование ресурсов.

Повышение уровня прозрачности и принятия решений: S&OP обеспечивает более прозрачную информацию о планах и процессах, что помогает принимать более обоснованные решения и улучшать стратегическое планирование компании.

В целом, S&OP является мощным инструментом для управления и планирования, который помогает компаниям достичь баланса между спросом и предложением, улучшить сервис клиентам, снизить затраты и риски, а также повысить эффективность и конкурентоспособность.

CPFR (Collaborative Planning, Forecasting, and Replenishment) - это стратегия сотрудничества в сфере планирования, прогнозирования и пополнения запасов между торговыми партнерами. Она разработана для оптимизации цепей поставок и улучшения процесса пополнения запасов на основе обмена информацией и совместного планирования между поставщиками и розничными торговыми предприятиями.

CPFR основана на тесном сотрудничестве и обмене данными между торговыми партнерами. Эта стратегия позволяет им совместно разрабатывать прогнозы спроса, планировать заказы и оптимизировать процесс пополнения запасов на основе этих прогнозов. Она также помогает улучшить координацию между участниками цепи поставок, уменьшить неопределенность и снизить издержки.

CPFR включает в себя несколько ключевых элементов:

Совместное планирование (Joint Planning): Партнеры обмениваются информацией о стратегических планах и целях, а также делают совместные прогнозы спроса на основе доступных данных. Они разрабатывают общие планы и стратегии для пополнения запасов, учитывая факторы, такие как сезонность, акции, маркетинговые кампании и прочее. В результате этого

совместного планирования создается более точный и надежный прогноз спроса.

Совместное прогнозирование (Joint Forecasting): Партнеры сотрудничают при создании прогнозов спроса на основе доступных данных и экспертных знаний. Они могут использовать различные методы и инструменты, включая статистические модели, анализ исторических данных, учет сезонности и трендов, а также внешние факторы, влияющие на спрос. Чем точнее и достовернее прогноз, тем эффективнее планирование и пополнение запасов.

Совместное планирование заказов (Joint Order Planning): Партнеры совместно определяют оптимальные объемы заказов и моменты их размещения. Они учитывают факторы, такие как стоимость пополнения запасов, время доставки, минимальные и максимальные уровни запасов, требования клиентов и другие факторы. Совместное планирование заказов позволяет улучшить эффективность заказов, снизить затраты на хранение и сократить время доставки.

Совместное пополнение запасов (Joint Replenishment) в рамках CPFR предусматривает сотрудничество между торговыми партнерами при оптимизации процесса пополнения запасов. Он основан на обмене информацией о текущих продажах, остатках товаров на складе, прогнозах спроса и других данных, которые влияют на пополнение запасов.

Совместное исполнение (Joint Execution): Партнеры сотрудничают при выполнении планов пополнения запасов. Они обмениваются информацией о поставках, отгрузках, доставках и других операционных данных. Совместное исполнение включает отслеживание выполнения заказов, согласование изменений и урегулирование возникающих проблем. Цель состоит в том, чтобы обеспечить согласованность и эффективность всего процесса пополнения запасов.

Измерение и обратная связь (Measurement and Feedback): Важным аспектом CPFR является оценка и измерение результатов сотрудничества. Партнеры анализируют планируемые и фактические данные о спросе, пополнении запасов, выполнении заказов и других метриках производительности. Это позволяет им оценить эффективность своего сотрудничества, выявить проблемные области и предпринять корректирующие меры для улучшения процессов.

Преимущества CPFR включают более точное прогнозирование спроса, более эффективное использование ресурсов, уменьшение уровня запасов, повышение уровня обслуживания клиентов, улучшение планирования производства и сокращение времени цикла пополнения запасов. CPFR также помогает снизить неопределенность и риски в цепи поставок, улучшает координацию и коммуникацию между торговыми партнерами, а также способствует более эффективному управлению спросом и предложением.

Однако реализация CPFR требует высокой степени доверия, открытости и сотрудничества между партнерами. Также необходимо

использовать современные информационные системы и технологии для обмена данными и автоматизации процессов.

Интеграция практик планирования продаж и операций (Sales and Operations Planning, S&OP) и совместного планирования, прогнозирования и перезаказа товаров (Collaborative Planning, Forecasting, and Replenishment, CPFR) может принести ряд преимуществ, но также может встретить некоторые проблемы. Рассмотрим плюсы и минусы этой интеграции.

Плюсы интеграции S&OP и CPFR:

Улучшение точности прогнозирования: Комбинирование данных о продажах и операционных планах с данными о потребительском спросе помогает снизить ошибки прогнозирования. Более точный прогноз спроса позволяет более эффективно управлять запасами и уменьшить потери от несоответствия между предложением и спросом.

Лучшая координация между отделами: Интеграция S&OP и CPFR способствует улучшению сотрудничества и коммуникации между различными отделами, такими как продажи, производство, закупки и логистика. Это помогает сократить информационные разрывы, улучшить обмен данными и принимать более осознанные решения на основе общей информации.

Более гибкий план производства: Интеграция S&OP и CPFR позволяет лучше учитывать изменения в потребительском спросе и операционной среде. Благодаря этому возможно более быстрое реагирование на изменения рынка, адаптация производственных планов и эффективное использование ресурсов.

Минусы интеграции S&OP и CPFR:

Сложности в сборе и обмене данными: Интеграция S&OP и CPFR требует сбора и обработки большого объема данных из разных источников и систем. Это может быть сложно и требует значительных усилий и ресурсов для установления соответствующих процессов сбора и обмена данными.

Несоответствие между прогнозами и реальным спросом: Несмотря на все усилия, прогнозирование спроса все равно может содержать определенную степень погрешности. Это может привести к некоторому несоответствию между прогнозами и реальным спросом, что потребует принятия дополнительных мер для корректировки планов. Например, если прогнозирование спроса недооценено, это может привести к дефициту товаров, в то время как переоценка спроса может привести к избыточным запасам.

Сложность в согласовании планов между различными участниками: Интеграция S&OP и CPFR требует согласования планов и прогнозов между различными участниками, такими как поставщики, производители и розничные компании. Разные интересы и приоритеты участников могут затруднить достижение согласия и снизить эффективность интеграции.

Необходимость изменения организационной культуры: Интеграция S&OP и CPFR требует изменения организационной культуры и установления тесного сотрудничества между разными отделами и уровнями управления.

Это может потребовать времени и усилий для создания подходящей организационной структуры, обучения персонала и изменения существующих процессов.

В целом, интеграция S&OP и CPFR может принести значительные преимущества в планировании продаж и операций, но требует учета сложностей, связанных с сбором и обменом данными, прогнозированием спроса и согласованием между участниками. Систематическое и последовательное внедрение, поддержка руководства и непрерывное улучшение процессов помогут преодолеть эти сложности и добиться успешной интеграции.

Библиографический список

1. "Стратегическое планирование и интегрированное управление: опыт, модели, решения" - Потекаев Н.Н. (2008).

2. Тушев А.А. Интегрированное планирование производства в условиях цифровой экономики // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения. труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых. Новокузнецк, 2022. С. 77-82.

3."Интегрированное планирование и управление предприятием" - Ширяева М.В. (2014).

4. Ластовецкая Н.В. Контроль соответствия операционных планов подразделений бюджетным регламентам // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. Сборник научных статей. 2019. С. 187-191.

5."Операционное планирование в промышленных предприятиях" - Буянова Н.М., Потапова О.С., Зайцева Н.В. (2011).

6."Менеджмент операций: Планирование и контроль операций" - Сергеев А.Л. (2013).

7."Совместное планирование, прогнозирование и перезаказ: интеграция и оптимизация логистических процессов" - Семенов В.А. (2014).

8."Совместное планирование, прогнозирование и перезаказ: эффективный подход к логистическому управлению" - Комаров В.А. (2010).

ПОВЕСТКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ ДОБЫЧИ И ПЕРЕРАБОТКИ РУД ЧЁРНЫХ И ЛЕГИРУЮЩИХ МЕТАЛЛОВ: ФАКТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ

Пашкова Д.Д., Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк,*

В данной статье рассмотрены фактические данные реализации деятельности компаний отрасли по добыче и переработки руд черных и легирующих металлов в соответствии с направлениями повестки устойчивого развития.

Ключевые слова: повестка устойчивого развития, ESG-повестка, металлургическая компания, отрасль добычи и переработки руд чёрных и легирующих металлов, социальная сфера, экология, корпоративное управление.

В современных реалиях содержание и структура рынка с каждым днем становятся более сложными: присутствие большого количества конкурентов, изобилие недостоверной информации и ложных источников, новизна технологий, которая не достигаема для многих фирм без сотрудничества с другими. Поэтому найти надежного поставщика или партнера по бизнесу сейчас является одной из основных проблем множества организаций. Как правило, они таким образом стремятся или улучшить качество продаваемой продукции, оказываемых услуг, или расширить объемы производства.

В такой ситуации необходимо учитывать последние тенденции и соответствовать им не только для увеличения своей прибыли, но и для повышения репутации на рынке и получения доверия со стороны других организаций. Поэтому компании добывающего и перерабатывающего секторов экономики постоянно внедряют в свои практики актуальные методики и инновации [1-6].

Одной из таких тенденций стала ESG-повестка, которая подразумевает собой устойчивое развитие коммерческой деятельности, которое строится на таких принципах, как: ответственное отношение к окружающей среде; высокая социальная ответственность; высокий уровень корпоративного управления. При этом в соответствии с уровнем развитости данных критериев в определенной компании контрагентом принимается решение о сотрудничестве с ней или отказе от него. В некоторых компаниях повестка реализуется частично, например, только социальная или только экологическая составляющие, в других аспекты внедрены комплексно [7].

Рассмотрим вовлечение компаний отрасли по добыче и переработке руд чёрных и легирующих металлов металлургического сектора в ESG-повестку. Данная отрасль необходима для рассмотрения, так как она

является сырьевой базой черной и цветной металлургии, а потому несет в себе большое значение не только для промышленного производства и устойчивого развития отдельного региона или страны, но и для всего мира в целом.

Из отраслевого рейтинга открытости экологической информации горнодобывающих и металлургических предприятий России 2021 Всемирного фонда дикой природы (WWF) возьмем несколько организаций выбранной отрасли, которые присутствуют в рейтингах 2019-2021 гг., и проанализируем их по принципам ESG-повестки.

Новолипецкий металлургический комбинат (НЛМК).

Новолипецкий металлургический комбинат - основная производственная площадка международной Группы НЛМК, одна из самых эффективных металлургических компаний мира с активами в России, Европейском Союзе и США. Это предприятие с полным металлургическим циклом: от производства сырья для выплавки чугуна и стали до конечной продукции - плоского металлопроката с высокой добавленной стоимостью. Высококачественная металлопродукция НЛМК применяется в различных стратегически важных отраслях экономики, от строительства и машиностроения до производства энергетического оборудования и труб большого диаметра.

Группа НЛМК - один из лидеров по внедрению современных природоохранных технологий в мировой металлургии. Цель компании - последовательно минимизировать воздействие производства на окружающую среду и постоянно стремиться к достижению наилучших стандартов в сфере экологии.

В сфере экологии компания занимается решением следующих проблем:

1. Изменение климата - группа НЛМК ответственно относится к вопросам изменения климата и принимает реальные меры по сокращению эмиссии парниковых газов, последовательно снижая углеродный след производимой продукции. Более того, сама продукция Группы НЛМК позволяет широкому кругу отраслей-потребителей существенно уменьшать воздействие на климат и достигать поставленных целей по декарбонизации.

В Группе НЛМК ведутся работы по следующим направлениям:

- оценка прямой и косвенной эмиссии парниковых газов (Scope 1, 2, 3) в соответствии с международным стандартом GHG Protocol;

- регулярная верификация данных о эмиссии парниковых газов;

- оценка климатических рисков и возможностей в соответствии с рекомендациями Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) предоставляет инвесторам информацию о том, что компании делают для снижения рисков изменения климата);

- участие в программе CDP (Carbon Disclosure Project - международная некоммерческая организация, которая помогает компаниям и городам раскрывать информацию об их воздействии на окружающую

среду; направлена на то, чтобы сделать экологическую отчетность и управление рисками нормой бизнеса, способствующей раскрытию информации, пониманию и действиям в направлении устойчивой экономики);

- регулярное представление данных об эмиссии CO₂ в World Steel Association (WSA);

- оценка углеродного следа продукции;

- проработка и мониторинг проектов, направленных на сокращение эмиссии CO₂.

2. Экологическое развитие. Долгосрочная экологическая программа рассчитана на стратегический цикл Компании и является частью инвестиционной программы Группы. Программа направлена на предотвращение и минимизацию воздействия на окружающую среду и на соответствие наилучшим экологическим стандартам в мировой металлургии.

Реализация экологической программы обеспечит достижение экологических целей Стратегии 2022:

- соблюдение экологических нормативов предприятиями Группы НЛМК;

- снижение эмиссии CO₂ до 1,87 т на тонну Fe;

- снижение эмиссии предприятий Группы НЛМК до уровня наилучших доступных технологий мировой металлургической отрасли – 18,0 кг/т стали;

- сокращение сброса загрязняющих веществ на 25 %;

- увеличение степени утилизации отходов до 92 %.

Более 80 млрд руб. было направлено на инвестиционные проекты с экологическим эффектом в рамках Стратегии 2022.

3. Экологический менеджмент. Политика интегрированной системы менеджмента (ИСМ) Группы НЛМК является основополагающим документом в области охраны окружающей среды и отражает экологически ответственный и рациональный подход компании к управлению природоохранной деятельностью и экологической безопасности.

Цели политики ИСМ Группы НЛМК в области качества, охраны окружающей среды, энергоэффективности, охраны труда и промышленной безопасности:

- быть мировым лидером в области качества металлопродукции и сырья, постоянно совершенствуя и расширяя ассортимент для повышения конкурентоспособности наших клиентов;

- соответствовать показателям лучших отраслевых практик в области эффективности использования материально-технических ресурсов, безопасности производственных процессов в отношении окружающей среды и здоровья человека;

- быть мировым лидером в области использования передовых практик по повышению энергетической эффективности производства, достигнуть минимального технически и экономически обоснованного уровня удельной

энергоемкости и себестоимости продукции;

- обеспечить эффективное производство без несчастных случаев, аварий и инцидентов путем внедрения передовых практик, а также постоянного развития и распространения культуры производства среди сотрудников Группы НЛМК и подрядных организаций;

- при реализации своей деятельности обеспечить защиту окружающей среды и климата, а также реагирование на изменяющиеся экологические и климатические условия в балансе с социально-экономическими потребностями.

4. Производственный экологический контроль. Производственный экологический контроль (ПЭК) осуществляется в целях обеспечения выполнения в процессе производственной деятельности мероприятий по охране окружающей среды, рациональному использованию природных ресурсов и предотвращению негативного воздействия на окружающую среду, а также для соблюдения требований в области охраны окружающей среды, установленных российским законодательством.

Задачи производственного экологического контроля:

- обеспечение соответствия деятельности НЛМК требованиям природоохранного законодательства России;

- контроль выполнения природоохранных мероприятий;

- контроль выполнения предписаний органов государственного надзора;

- контроль соблюдения параметров работы и технического состояния природоохранного оборудования;

- контроль за ведением документации по охране окружающей среды;

- контроль порядка обращения с отходами производства и потребления.

Социальная сфера. От социально-экономической стабильности в регионах присутствия данной организации зависит долгосрочная стабильность бизнеса, поэтому финансирование социальных программ является одним из приоритетных направлений деятельности компании.

Устойчивое развитие Липецкой области является важной составляющей стратегии НЛМК, так как от него зависит и будущее работников комбината. В этом направлении важнейшими приоритетами являются:

1. Экономическая стабильность региона. НЛМК вносит существенный вклад в обеспечение занятости населения, предоставляя рабочие места с конкурентоспособным уровнем заработной платы. На комбинате работает около 27 тыс. рабочих, инженеров и работников других специальностей.

Значительная часть бюджета области формируется за счет налогов и других платежей НЛМК. Доля платежей комбината в консолидированный бюджет Липецкой области ежегодно составляет более 40%.

2. Вклад в социальное развитие. НЛМК постоянно инвестирует

средства в программы поддержки образования, здравоохранения и воспитание духовных традиций. Развитие спорта, в том числе и детского, - также входит в число приоритетов.

Ключевые направления инвестирования:

- Поддержка образования;
- Работа с детьми и молодежью;
- Благотворительность.

Корпоративное управление. Корпоративное управление на предприятии реализуется поддержанием высокого уровня охраны руда.

Используя в технологическом процессе опасные производственные объекты, НЛМК несёт ответственность за сохранение жизни и здоровья своих работников.

НЛМК стремится к постоянному улучшению своих показателей по охране труда за счёт повышения безопасности производственных процессов, мотивации персонала и вовлечения сотрудников в программы обеспечения безопасности труда. Разработаны и внедрены программы управления в сфере охраны труда и промышленной безопасности. В частности, программы «В поисках безопасности» и «Управление рисками» направлены на выявление и устранение рисков, потенциально ведущих к производственным травмам и инцидентам. Важнейший элемент новых программ – вовлечение в работу по снижению рисков всех сотрудников комбината.

Результаты мероприятий по охране труда и промышленной безопасности на Липецкой площадке за 5 лет:

- в 1,8 раза до 1 269 млн. рублей увеличились ежегодные расходы на мероприятия по охране труда;
- в 0,8 раза снизилось количество пострадавших при несчастных случаях;
- в 0,8 раз уменьшился коэффициент частоты несчастных случаев.

Таблица 1 - Структура затрат на охрану труда и промышленную безопасность в 2020 году

Направление затрат	Доля, %
Содержание средств индивидуальной защиты	53,5 %
Улучшение условий труда сотрудников и промышленная безопасность	13,1 %
Лечебно-профилактическое питание	4,3 %
Медицинское обслуживание работников (профосмотр, вакцинация, услуги здравпунктов)	13,0 %
Прочие	16,1 %

Компания Металлоинвест

Металлоинвест - мировой лидер в производстве товарного горячебрикетированного железа (ГБЖ), ведущий производитель и поставщик железорудной и металлизированной продукции, один из

региональных производителей высококачественной стали.

Миссия Metalloinvesta - быть основой эволюции современной металлургии для будущих поколений.

Экологическая политика Metalloinvesta направлена на поиск оптимальных технологических решений, позволяющих минимизировать техногенное воздействие производственной деятельности на экосистему регионов, где расположены предприятия компании. Она обращает внимание на следующие составляющие:

1. Система экологического менеджмента. В Компании принята Политика в области охраны труда, промышленной безопасности и охраны окружающей среды, направленная на выполнение следующих обязательств:

- соблюдение международных и национальных стандартов, норм, правил и других обязательных для исполнения требований в области охраны окружающей среды

- выполнение требований и постоянное улучшение систем экологического менеджмента

- совершенствование природоохранной деятельности

- информирование заинтересованных сторон о существенных аспектах деятельности в области охраны окружающей среды повышение культуры производства и профессионального уровня работников в области охраны окружающей среды.

2. «Зеленые офисы» Metalloinvesta. В 2020 году была запущена комплексная программа «Зеленый офис», которая соответствует мировым трендам экологичной организации хозяйственной деятельности на предприятиях. Глобальная дорожная карта программы включает: анализ уровня экологичности офисов Компании; переход с одноразовой посуды на многоразовую; обучение персонала, обслуживающего офисные помещения, экологичным методам сбора отходов и хранения отходов; организацию экологичной уборки помещений, подразумевающей разработку и внедрение рекомендаций по использованию экологичных моющих средств и других расходных материалов; реализацию программы экологического волонтерства.

3. Водопотребление и охрана водных ресурсов. Metalloinvest стремится к увеличению объема многократно и повторно используемой воды для сокращения воздействия на водные объекты. Компания использует специальные резервуары-отстойники, оборудование которых предотвращает проникновение использованной воды в грунт. Запасы отработанной воды в резервуарах применяются в качестве технической воды.

4. Выбросы в атмосферу, охрана атмосферного воздуха и климатическая стратегия. Охрана атмосферного воздуха является одним из приоритетных направлений деятельности Компании в области охраны окружающей среды. Компания реализует целый ряд инициатив, направленных на стабилизацию количества выбросов загрязняющих веществ

и пыли в условиях значительного расширения производства.

5. Согласно принятой Климатической стратегии Metalloinvest стремится к достижению углеродной нейтральности у себя и максимальному сокращению выбросов парниковых газов у своих потребителей к 2050 году. Ключевым аспектом достижения этих показателей является переход от доменного производства на процессы металлизации и последующее использование в данных процессах «чистого» углеродно-нейтрального водорода.

Социальная сфера. Здесь компания стремится к реализации следующих улучшений:

1. Улучшение социально-бытовых условий труда работников. Программа развития сервисов питания работников: с 2017 года Metalloinvest реализует масштабную Программу развития сервисов питания работников. Реализация проекта позволяет внедрять единые стандарты, повышать качество питания и уровень сервиса, снижать издержки, устанавливать привлекательную стоимость услуг для сотрудников.

2. Забота о здоровье и организация отдыха. Один из приоритетов социальной политики Metalloinvestа - забота о здоровье сотрудников и членов их семей. Лечебно-профилактические мероприятия организуются как на базе здравниц Компании, так и в сторонних оздоровительных учреждениях. На балансе Компании 18 социальных объектов, среди которых медицинские учреждения, базы отдыха, детские лагеря, спортивные учреждения. Ежегодно на объектах социальной сферы проводятся спортивные, культурные, оздоровительные мероприятия для сотрудников, членов их семей, а также бывших работников (пенсионеров)

3. Социальная поддержка сотрудников - поддержка бывших работников (пенсионеров). Программы социальной поддержки пенсионерам включают следующие направления:

- ежемесячная материальная помощь;
- материальная помощь в трудных жизненных ситуациях;
- поощрительные выплаты участникам Великой Отечественной войны и труженикам тыла;
- медицинское обслуживание и санаторно-курортное лечение;
- организация спортивных и культурных мероприятий к праздничным датам.

4. Кадровый резерв. Одним из направлений кадровой политики Metalloinvestа является подготовка надежного резерва сотрудников. С этой целью Компания сотрудничает с учебными заведениями разных уровней, на регулярной основе реализуя программы для школьников, учащихся ссузов и вузов. Так, учащиеся школ в регионах присутствия имеют возможность получить гранты для поступления в ссузы и вузы по профильным для Компании специальностям.

Комбинаты Металлоинвеста проводят совместную разработку учебных планов вузов и техникумов, учитывающих качественную потребность предприятия в кадрах, для студентов предусмотрены стипендиальные программы. Учащиеся и выпускники вузов и ссузов могут пройти в Компании стажировку и в дальнейшем трудоустроиться.

Корпоративное управление. Металлоинвест создает новую корпоративную культуру, в которой сотрудники проявляют больше инициативы и заинтересованы в постоянном развитии своих навыков и получении новых знаний. Приоритет Металлоинвеста в области корпоративной культуры – создание и внедрение единых ценностей и единых принципов на всех предприятиях.

Основными задачами Кодекса корпоративной этики являются:

- определение единых норм и правил делового поведения работников, направленных на повышение устойчивости деятельности Компании;

- развитие корпоративной культуры, основанной на высоких этических стандартах;

- сохранение и укрепление доверия к Компании со стороны делового сообщества, укрепление репутации Компании.

1. Профессиональное развитие. В 2019 году Металлоинвест инвестировал 2 135 129 часов в обучение сотрудников и образовательные программы. В течение года каждый сотрудник Компании в среднем посвятил обучению и повышению квалификации около 6,4 дня.

Предприятия Металлоинвеста также приняли участие в специальной программе профессионального обучения и дополнительного профессионального образования граждан предпенсионного возраста, реализуемой по инициативе Правительства РФ. Всего силами учебных центров Компании было организовано обучение для 257 работников.

2. Мотивация сотрудников. Металлоинвест поддерживает высокий уровень вовлеченности и заинтересованности персонала, уделяя особое внимание нематериальной мотивации сотрудников, поощряя их вклад в решение производственных задач и отмечая достижения работников. Работа в данном направлении ведется в соответствии с локальными нормативными актами и положениями Коллективного договора.

С 2019 года на всех предприятиях Металлоинвеста действует унифицированная наградная политика: в Компании утверждены Положение о корпоративных наградах и Типовое положение о наградной деятельности. За высокие достижения и заслуги работники Металлоинвеста могут быть награждены как корпоративными, так и государственными, ведомственными, региональными и муниципальными наградами.

В Компании введены следующие корпоративные награды:

- Почетное звание «Заслуженный работник Металлоинвест»;

- Почетное звание «Человек года Металлоинвест»;

- Медаль «За реализацию крупного инвестиционного проекта Металлоинвест»;
- Почетная грамота «Металлоинвест»;
- Благодарность «Металлоинвест».

Работникам, получившим корпоративные награды, выплачивается денежная премия. В дополнение к корпоративным наградам на предприятиях Компании также вводятся локальные виды наград. Система выдвижения и присуждения корпоративных наград прозрачна. Кандидаты рассматриваются и утверждаются на предприятиях, а затем и на уровне Компании. Решение о награждении принимает специально созданная Комиссия по награждению.

3. Система управления охраной труда и промышленной безопасностью. Металлоинвест стремится к достижению самых высоких стандартов в области охраны труда и производственной безопасности. Обеспечение безопасных условий труда, сохранение жизни и здоровья сотрудников, а также снижение риска аварий – ключевые приоритеты Компании.

Подход к управлению охраной труда и промышленной безопасностью:

- инвестиции в безопасность - Металлоинвест ежегодно инвестирует средства в обеспечение охраны труда и производственной безопасности своих сотрудников. Расходы Компании на ОТиПБ остаются неизменно высокими на протяжении многих лет;
- обеспечение сотрудников средствами защиты на производстве;
- безопасность на транспорте: специфика деятельности Компании обуславливает широкое применение грузового железнодорожного и автомобильного транспорта, специальной техники. Эффективная и безопасная организация и выполнение работ в данной сфере требует хорошей подготовки персонала и передовое техническое и программное оснащение.

ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат»

Данная организация входит в число крупнейших мировых производителей стали и занимает лидирующие позиции среди предприятий черной металлургии России.

Активы компании в России представляют собой крупный металлургический комплекс с полным производственным циклом, начиная с подготовки железорудного сырья и заканчивая глубокой переработкой черных металлов.

ММК производит широкий сортамент металлопродукции с преобладающей долей продукции премиум класса.

В сфере экологии производятся следующие разработки:

1. Система экологического менеджмента (СЭМ). Одним из основных элементов общей системы управления ПАО «ММК», направленным на снижение воздействия на окружающую среду деятельности предприятия,

является система экологического менеджмента (СЭМ).

Начиная с 2004 года в ПАО «ММК» внедрена и успешно функционирует система экологического менеджмента, сертифицированная на соответствие требованиям международного стандарта ISO 14001, сертификат действителен с 19.11.2019 по 18.11.2022.

2. Эффективное использование ресурсов и управление отходами. ММК осознает, что в результате деятельности Компании и осуществлении производственного процесса образуется большой объем отходов разной степени опасности, и стремится к ресурсоэффективности и повышению доли утилизируемых отходов производства посредством соответствия наилучшим практикам и внедрению передовых технологий, что формализовано в Экологической политике ММК.

3. Охрана атмосферного воздуха. Сокращение выбросов загрязняющих веществ в атмосферу является стратегическим направлением природоохранной деятельности Группы. В 2020 году ММК продолжил реализацию мероприятий в направлении снижения комплексного индекса загрязнения атмосферы (КИЗА) г. Магнитогорска, десятикратного сокращения выбросов чрезвычайно и высокоопасных веществ.

4. Охрана водных ресурсов.

Социальная ответственность. ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» является социально ориентированным предприятием. Комбинат добровольно принимает на себя обязательства по социально ответственному поведению в отношении жителей Магнитки и Уральского региона. Предприятие активно участвует в развитии инфраструктуры города и прилегающих районов, объектов культуры и спорта, оказывает поддержку общественным объединениям, проводит в городе культурные и спортивные фестивали.

Финансируя социальные программы, ПАО «ММК» в долгосрочной перспективе создает надежную основу для дальнейшего развития Магнитогорска и всего Уральского региона.

1. Обеспечение безопасных условий труда. ПАО «Магнитогорский металлургический комбинат» уделяет первостепенное внимание вопросам обеспечения здоровых и безопасных условий труда работникам компании, согласно требованиям законодательства Российской Федерации и принятой «Политике ПАО «ММК» в области промышленной безопасности и охраны труда».

В ПАО «ММК» функционирует система управления промышленной безопасностью и охраной труда, которая сертифицирована в соответствии с требованиями международного стандарта ISO 45001. Утверждена и введена в действие Политика ПАО «ММК» в области промышленной безопасности и охраны труда, направленная на безопасное производство качественной продукции

2. Развитие местного сообщества. Для сохранения благоприятного «социального климата» на территории присутствия, Общество продолжает

развитие крупнейших социальных объектов в г. Магнитогорске: общественных объединений, различных организаций образования, здравоохранения, культуры, спорта, религиозных общин.

- благотворительная поддержка местных сообществ;
- Деятельность Группы в этой области в первую очередь направлена на развитие молодежи, поддержку материнства и детства, а также оказание помощи уязвимым категориям граждан.

- программы и мероприятия: поддержка образования и развития молодежи, поддержка хоккея, промышленный туризм, благоустройство города, содействие развитию малого и среднего бизнеса г. Магнитогорска;

- объекты социальной сферы.

Объекты социальной сферы Общества используются не только для реализации социальных программ для работников Группы ПАО «ММК», но они также доступны жителям города и региона: санаторий «Юбилейный», горнолыжный центр «Абзаково», горнолыжный центр «Металлург-Магнитогорск», частное учреждение дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный комплекс».

3. Развитие и поддержка персонала.

ПАО «ММК» уделяет особое внимание реализации социальных программ для своих работников, используя социальные льготы и гарантии как дополнительную мотивацию персонала и обеспечивая стабильный ежегодный рост «социального пакета» своих сотрудников по 11 направлениям поддержки, утвержденным в Социальной политике ПАО «ММК»:

- лечебно-профилактические программы в рамках программы КДМС;
- реабилитационно-восстановительное лечение в санаториях и домах отдыха;
- отдых детей в детских загородных центрах;
- спортивно-массовые мероприятия;
- охрана материнства и детства;
- поддержка многодетных семей.

Корпоративное управление. ММК руководствуется международными и российскими стандартами корпоративного управления, соблюдает требования российского законодательства и придерживается рекомендаций российского Кодекса корпоративного управления.

Эффективная система корпоративного управления является основой для построения доверительных отношений с акционерами, инвесторами, работниками и способствует укреплению устойчивости Компании.

Комитет по кадрам и вознаграждениям защищает интересы всех заинтересованных сторон, гарантируя, что ММК способен привлекать и удерживать лучших сотрудников, которые, в свою очередь, получают вознаграждение, соответствующее их вкладу в успех Компании.

Ниже приведены сравнительные таблицы по сферам и вкладываемым

ресурсам в них данных организаций за 2019 – 2021 гг.

Таблица 2 – Направления расходования металлургических компаний в сфере «Экология» за 2019 – 2021 гг.

Наименование компании	Направления расходов в разделе «Экология»	Экология Сумма, млн. руб.		
		2019	2020	2021
Новолипецкий металлургический комбинат	Изменение климата	21 311	13 567	12 907
	Экологическое развитие			
	Экологический менеджмент			
Металлоинвест	Производственный экологический контроль	7 600	9 200	11 400
	Система экологического менеджмента			
	«Зеленые офисы»			
	Водопотребление и охрана водных ресурсов			
Магнитогорский металлургический комбинат	Выбросы в атмосферу, охрана атмосферного воздуха и климатическая стратегия	8 700	7 000	17 000
	Система экологического менеджмента			
	Эффективное использование ресурсов и управление отходами			
	Охрана атмосферного воздуха			
	Охрана водных ресурсов			

Таблица 3 – Направления расходования металлургических компаний в социальной сфере за 2019 – 2021 гг.

Наименование компании	Направления расходов в разделе «Социальная сфера»	Социальная сфера Сумма, млн. руб.		
		2019	2020	2021
Новолипецкий металлургический комбинат	<i>Экономическая стабильность региона</i>	3000	1600	3400
	Вклад в социальное развитие			
Металлоинвест	Улучшение социально-бытовых условий труда работников	5 900	10 700	6 344
	Забота о здоровье и организация отдыха			
	Социальная поддержка сотрудников			
	Кадровый резерв			
Магнитогорский металлургический комбинат	Обеспечение безопасных условий труда	1 252	3 248	2 900
	Развитие местного сообщества			
	Развитие и поддержка персонала			

Таблица 4 – Направления расходования металлургических компаний в сфере «Корпоративное управление» за 2019 – 2021 гг.

Наименование компании	Направления расходов в разделе «Корпоративное управление»	Корпоративное управление Сумма, млн. руб.		
		2019	2020	2021
Новолипецкий металлургический комбинат	Охрана труда и безопасность производственных процессов	923	1 317	1 269
Металлоинвест	Профессиональное развитие	4 663	5 389	2 665
	Мотивация сотрудников			
	Система управления охраной труда и промышленной безопасностью			
Магнитогорский металлургический комбинат	Вознаграждение за участие в работе органов управления	57	52	

Таким образом, рассмотрев фактические данные о реализации деятельности организаций в соответствии с направлениями повестки устойчивого развития, можно сделать вывод о том, что крупные компании металлургического сектора отрасли добычи и переработки руд чёрных и легирующих металлов в той или иной степени заинтересованы в новой корпоративной трансформации и демонстрируют вовлеченность в ее реализацию.

Библиографический список

1. Нифонтов А.И. Гибкий бюджет как экономический инструмент принятия управленческих решений на горном предприятии / А.И. Нифонтов, О.П. Тюфякова // Научно-технические разработки и использования минеральных ресурсов: Материалы Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 10–12 мая 2005 года. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2005. – С. 219-222.

2. Кушнеров Ю.П. Алгоритм определения оптимальной протяженности проведения подготовительных выработок для подготовки готовых к выемке запасов с учетом непрерывности ведения очистных работ и конъюнктуры рынка на угольную продукцию / Ю.П. Кушнеров, О.П. Тюфякова // Научно-технические разработки и использования минеральных ресурсов: Материалы Международной научно-практической конференции, Новокузнецк. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2004. – С. 116-119.

3. Майорова Т.В., Пономарева О.С., Павлова И.Е. Устойчивое развитие

предприятий металлургической отрасли: аспекты, критерии, индикаторы // Вестник МГТУ им. Г.И. Носова. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ustoychivoe-razvitie-predpriyatiy-metallurgicheskoy-otrasli-aspekty-kriterii-indikatory> (дата обращения: 12.11.2023).

4. Тюфякова О. П. Актуальность совершенствования оплаты труда на процессе "Подготовительные работы" шахт ОАО "ОУК "Южкузбассуголь" / О.П. Тюфякова, А.И. Нифонтов // Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения: Материалы Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых, Новокузнецк / Под общей редакцией С.М. Кулакова. Том Выпуск 7. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2003. – С. 427-429.

5. Бобылев, С.Н. Модернизация экономики и устойчивое развитие / С.Н. Бобылев, В.М. Захаров. - М.: Экономика, 2011. - 295 с.

6. Тюфякова О.П. Разработка алгоритма своевременного воспроизводства очистного фронта и пути его реализации / О.П. Тюфякова // Научно-технические разработки и использования минеральных ресурсов : Материалы Международной научно-практической конференции, Новокузнецк. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2002. – С. 69-73.

7. Черникова О.П. Формирование корпоративной социальной отчетности угледобывающих компаний / О. П. Черникова // Безопасность труда в промышленности. – 2015. – № 10. – С. 51-56.

8. Официальный портал «Всемирный фонд дикой природы»: сайт. – URL: Фонд природы (fondprirody.ru) (дата обращения: 01.10.2023 г.)

9. Официальный сайт организации «Новолипецкий металлургический комбинат»: сайт. – URL: Официальный сайт Группы НЛМК (nlmk.com) (дата обращения 22.10.2023 г.)

10. Официальный сайт организации «Металлоинвест»: сайт. – URL: Металлоинвест - горно-металлургическая компания (metalloinvest.com) (дата обращения 19.10.2023 г.)

11. Официальный сайт организации «Магнитгорский металлургический комбинат»: сайт. – URL: ПАО «Магнитгорский металлургический комбинат» - официальный сайт (mmk.ru) (дата обращения 30.10.2023 г.)

12. Бобылев, С.Н. Устойчивое развитие: методология и методики измерения: Учебное пособие / С.Н. Бобылев. - М.: Экономика, 2011. - 358 с. (дата обращения 02.11.2023 г.).

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ИСПЫТАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ КАК СПОСОБ ЗАРАБОТКА И ВЫБОРА БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ

Черникова А.В., Лукьянова А.Ю.

Гимназия №32,

г. Новокузнецк, e-mail: chernikova-aleksa-vl@yandex.ru

В исследовании были выявлены особенности трудоустройства подростков в возрасте от 14 до 18 лет. Систематизированы навыки, необходимые для успешного трудоустройства и освоения «профессий будущего». Предложен проект профессиональных испытаний несовершеннолетних, позволяющих школьникам обоснованно осуществить выбор своей специальности, выявить достоинства и недостатки каждой из сфер деятельности и получить возможность заработка.

Ключевые слова: трудоустройство несовершеннолетних, «профессии будущего», профессиональные навыки, профессиональные испытания.

Заинтересованность несовершеннолетних в трудоустройстве во время свободного от учёбы времени является небольшой, но достаточно значимой для них попыткой приобретения самостоятельности от родителей и получения собственного заработка. Также это является большим шагом к выбору будущей профессии. Работая в разных сферах и пробуя себя в разных должностях, они начинают понимать свои возможности и недостатки, выявлять сферу своих интересов.

Но найти какую-либо работу для несовершеннолетних порой достаточно сложно, так как работодатели не заинтересованы в труде подростков из-за возникающих у них в связи с этим различных трудностей по организации труда для такой категории граждан. К тому же подростки, по законам РФ, в случае трудоустройства должны отрабатывать лишь неполный рабочий день, что является невыгодным и затратным для работодателей.

Тема трудовой занятости несовершеннолетних является социально значимой, но довольно мало исследуемой. В то же время на пике популярности в настоящее время находится профориентация.

Ознакомившись с законодательством, были выделены некоторые особенности трудоустройства людей в возрасте от 14 до 18 лет:

1. Продолжительность рабочего дня несовершеннолетних работников, а также условия заключения с ними трудового договора зависят от возраста ребенка.

2. Несовершеннолетние вправе заключать трудовые договоры с 16 лет, а в некоторых случаях и младше. При этом работа не должна быть в ущерб освоению школьной программы.

3. Подросток 14 лет, получивший общее образование, также может

привлекаться для выполнения легкого труда, если один из его родителей и органы опеки дадут на это письменное согласие. Если ребенок этого возраста еще получает общее образование, то работать он сможет только в свободное от учебы время.

4. Если один из родителей против заключения трудового договора с ребенком младше 15 лет, учитывается мнение самого несовершеннолетнего и органа опеки и попечительства.

5. Перед заключением трудового договора несовершеннолетний гражданин должен пройти обязательный медицинский осмотр, и в дальнейшем проходить его каждый год до совершеннолетия. При трудоустройстве впервые работодатель обязан оформить ему трудовую книжку, а также предоставить в Пенсионный фонд Российской Федерации данные для регистрации ребенка в системе персонифицированного учета.

6. Работодатель должен помнить о сокращенном рабочем времени для несовершеннолетних: до 16 лет – не более 24 часов в неделю, от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю. При совмещении работы с учебой в школе, колледже или училище рабочее время ребенка должно быть сокращено не менее чем вдвое. При этом рабочая смена детей от 14 до 15 лет не может превышать 4 часа, от 15 до 16 лет – 5 часов, от 16 до 18 лет – 7 часов. При совмещении работы с учебой продолжительность смены сокращается для детей от 14 до 16 лет – до 2,5 часов, от 16 до 18 лет – до 4 часов. [4]

При выборе временного трудоустройства, а после и основной специальности, следует учитывать, что в связи со стремительными темпами развития технологий, некоторые профессии могут полностью уйти из моды, а некоторые наоборот – стать высокооплачиваемыми и востребованными. Кроме того, появилось такое понятие как «профессии будущего».

Профессии будущего – профессии на стыке нескольких дисциплин, которые появятся через 15–20 лет и могут заменить или дополнить уже существующие. Их довольно много, примеры некоторых из них – онлайн-терапевт; инженер-генетик; биофармаколог; архитектор «зеленых» городов; тайм-менеджер; игромастер; медиаполицейский; гид в сфере космического туризма; экоаналитик в добывающих отраслях и др.

В России их изучают с помощью технологического форсайта компетенций. Для этого эксперты из разных сфер собираются вместе и разговаривают о новых технологиях, инструментах, трендах. Каждую отрасль обсуждают отдельно. В результате можно предсказать, когда понадобятся новые специалисты.

Но как правило, появление новых профессий связано с возникновением технологий и инструментов, о которых мы еще не знаем. Внедрение новых профессий требует времени, а потому пока рано говорить про высокий спрос на отдельных специалистов.

Главное, к чему нужно готовиться: диплом хорошего вуза и успешная учеба в наше время не дают гарантии, что вы всю жизнь будете работать в

рамках одной профессии. Кроме перемен на рынке труда, могут измениться и ваши интересы. Поэтому будьте готовы менять вектор, всю жизнь получать новые знания и искать им лучшее применение. Важно понимать, чем вам действительно интересно заниматься, к чему есть способности и куда хочется двигаться в профессиональном плане. Тогда вам будет интересно постоянно учиться и развивать навыки, которых требует изменяющийся рынок.

Но во всех профессиях и настоящего, и будущего есть определенные навыки, которые можно начинать развивать в себе в любое время:

- Системное мышление (умение воспринимать элемент как часть системы, видеть закономерности и объединять элементы по признакам, отделять главное от частного);

- Навыки межотраслевой коммуникации (понимание технологий и процессов в смежных и несмежных отраслях, знание особенностей рынка для различных сфер);

- Навыки менеджмента (умение управлять процессами и проектами, знание принципов планирования);

- Клиентоориентированность (понимание потребностей клиента, умение работать с запросами и находить нужные решения);

- Мультикультурность и мультиязычность (свободное владение английским языком, знание другого иностранного языка, понимание культурного контекста и национальных особенностей других стран);

- Коммуникабельность (умение налаживать контакты с другими людьми, сильные навыки работы в команде, понимание принципов работы как с большими коллективами, так и с отдельными специалистами);

- Мультифункциональность (умение работать в режиме высокой неопределенности и быстрой смены задач. Способность верно расставлять приоритеты, принимать решения в условиях нехватки информации, прогнозировать ситуацию);

- Творческое начало (способность к творчеству, развитый эстетический вкус);

- Управление собственными эмоциями, способность заботиться о своем физическом и психологическом здоровье;

- Регулирование нагрузки и поддержание работоспособности.

Как уже было указано ранее, на сегодняшний день профориентация является достаточно популярной среди школьников. Существует множество различных проектов, позволяющих при помощи тестов узнать свои предпочтения, сильные и слабые стороны.

Государство активно поддерживает желание молодого поколения попробовать себя в разных сферах, а потому в 2019 году в России стартовал проект «Билет в будущее», реализующийся по поручению Президента Российской Федерации Владимира Путина в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» нацпроекта «Образование». Его федеральным

оператором выступает Фонд гуманитарных проектов. Главной задачей этой программы является помощь школьникам определиться с выбором профессии, которая соответствует их интересам и способностям.

С целью выбора будущей профессии было бы неплохо реализовать в России проект, позволяющий участникам-школьникам за определенный период попробовать себя в качестве работников разных сфер деятельности. Ученики могут не только посещать рабочие места изучаемых профессий в рамках экскурсий, но и непосредственно выполнять простые виды работ в течение некоторого времени под наблюдением специалистов, получая небольшую оплату труда. Таких сфер деятельности должно быть большое количество, они должны быть представлены разными отраслями и сферами деятельности, с различными решаемыми задачами, условиями труда, требуемыми компетенциями и оплатой.

Перечень возможных профессий «учебного трека» школьник может выбрать сам в зависимости от успехов в образовательной деятельности и желания заниматься техническими, социальными, гуманитарными и другими направлениями.

Участие школьника в таком проекте позволит обоснованно осуществить выбор будущей профессии, выявить достоинства и недостатки каждой из сфер деятельности и получить возможность заработка.

Библиографический список

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 04.08.2023, с изм. от 24.10.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023). (Дата обращения 10.10.2023).

2. Абузярова Н. А. Экономико-правовое регулирование российского рынка труда // Журнал российского права. 2017. №1. С.128-137. (Дата обращения: 29.10.2023).

3. Рынок труда в середине 2023 года: никто не виноват, но что делать? Анализ данных, тренды и прогнозы от hh.ru. Режим доступа: <https://novokuznetsk.hh.ru/article/31716> . (Дата обращения: 17.10 2023).

4. Овсянникова С.К. Организация профориентационной работы в школе: Методическое пособие. — Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гос. ун-та, 2013 – 362 с. (Дата обращения: 02.11.2023).

5. Степанский В. И. Психологические факторы выбора профессии: теория, эксперимент: учебно-методическое пособие. - Москва: Московский психолого-социальный ин-т, 2006. - 108 с. (Дата обращения: 31.10.2023)

6. Лукша П., Лукша К., Варламова Д., Судаков Д, Песков Д., Коричин Д. Атлас новых профессий 2.0. / Редактор: Дарья Варламова. – 2-е. – Издательские решения, 2022. – 290 с. (Дата обращения: 31.10.2023).

7. Атлас новых профессий 3.0. / Под редакцией Дарьи Варламовой и Дмитрия Судакова. - 3-е. - Москва: Альпина ПРО, 2021. - 472 с. (Дата обращения: 31.10.2023).

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ

Никулина А.Д., Жданова Н.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: NZhdanova-82@mail.ru*

В статье представлена оценка эволюции государственного финансового контроля, состояния контрольной деятельности, а также трансформации процесса организации финансового контроля с учетом современных реалий и возможностей.

Ключевые слова: государственный контроль, финансовый контроль, централизация финансового контроля

Государственный финансовый контроль в России на протяжении всего периода его существования видоизменялся и играл важную роль в защите интересов бюджетной системы государства, выступая значимой функцией государственного контроля для обеспечения национальной безопасности страны. Начиная с 1923 года, финансовый контроль был связан с проведением документальных проверок в области пополнения и расходования средств бюджета страны, а также обеспечения порядка денежного обращения. К полномочиям ревизии Финансового контрольного управления относилось изучение правильности финансово-счетных обращений.

Уже с 1930-х гг. финансовый контроль стал приобретать особые черты, он был направлен на регулирование государственных бюджетных средств, делегировал процесс управления капиталом в стране.

Со временем сменились приоритеты финансового контроля, стали создаваться центральные аппараты управления, централизованная бухгалтерия.

В 1970-1980-е гг. при проведении ревизий предприятий и организаций наибольшее внимание стало уделяться обеспечению финансово-экономической проверке, оценке плановых показателей, выявлению возможных резервов. С 1975 года в практику были введены централизованные ревизии, то есть проверки осуществлялись с учетом отраслей народного хозяйства.

Серьезные изменения были связаны с событиями 1990-х гг. Так государственный финансовый контроль стал вести борьбу с теневой экономикой, выявлять нецелевое расходование денежных средств.

На данный момент трудно недооценить роль финансового контроля со стороны государства для адекватного управления финансовыми процессами в стране. В этой связи важное значение играет необходимость оптимизации системы деятельности органов государственной власти в данном

направлении для достижения положительного эффекта.

На современном этапе можно выделить следующие проблемные моменты, связанные с системой финансового контроля:

- отсутствие нормативно-правовой базы в соответствии со сложившейся социально-экономической обстановкой в стране;
- низкая степень контрольных функций со стороны государственных органов, которые должны соответствовать требованиям ситуации в государстве;
- дублирование полномочий контрольных органов, отсутствие системы координации, что создает эффект отсутствия комплексной системы контроля;
- отсутствие четкого распределения ролей и места каждого субъекта механизма в системе контроля [1].

На практике ситуация выглядит таким образом, что контрольные органы слабо функционируют, а система коммуникации от центра находится на низком уровне. Тем самым можно утверждать, что формирование единого механизма контроля со стороны законодательной и исполнительной власти является основным вектором развития системы финансового контроля. Важный вопрос также связан с определением главного контролирующего органа, который будет брать на себя роль высшего контрольного органа, и закреплением за ним функции разработки методологии обеспечения финансового контроля. Также остается нерешенным вопрос в области разработки основных нормативно-правовых актов и методического обеспечения в отношении организации проверки со стороны контролирующих органов в регионах Российской Федерации.

Согласно И.Ф. Жуковской, актуальным в нынешних условиях является вопрос формирования эффективной модели контроля и перехода к аудиту государственных расходов, под которым понимается анализ деятельности контрольных органов, оценка возможности создания резервов и оптимизация деятельности в целом. В настоящий момент отсутствует единая система проведения аудита расходов государства, не определена методология оценки эффективности расходования бюджетных средств [2].

В этой связи целесообразно предложить ряд мер по оптимизации системы финансового контроля:

- повышение степени результативности мероприятий по обеспечению контроля со стороны государства, которые будут направлены на повышение уровня ответственности со стороны должностных лиц за нарушения требований законодательства в области исполнения бюджета страны и распоряжения муниципальной собственностью;
- оптимизация законодательства в области повышения степени ответственности должностных лиц за нецелесообразное расходование средств бюджета;
- оптимизация модели аудита за контролем по расходованию средств.

Важным направлением также является исключение возможности дублирования функций со стороны контрольных служб, создание центра ответственности за распоряжением и использованием имущества государства. В этой связи актуальным является вопрос использования новых информационных технологий, что позволит централизовать деятельность бюджетов разных уровней и избежать возможности дублирования функций.

На рисунке 1 представлена графическая интерпретация основных направлений развития российской системы финансового контроля в среднесрочном периоде. Как видно из рисунка, реформирование должно касаться, прежде всего, органов государственной власти, внедрения нормативно-правовой базы с учетом современных реалий и перспектив мены законодательства [3].

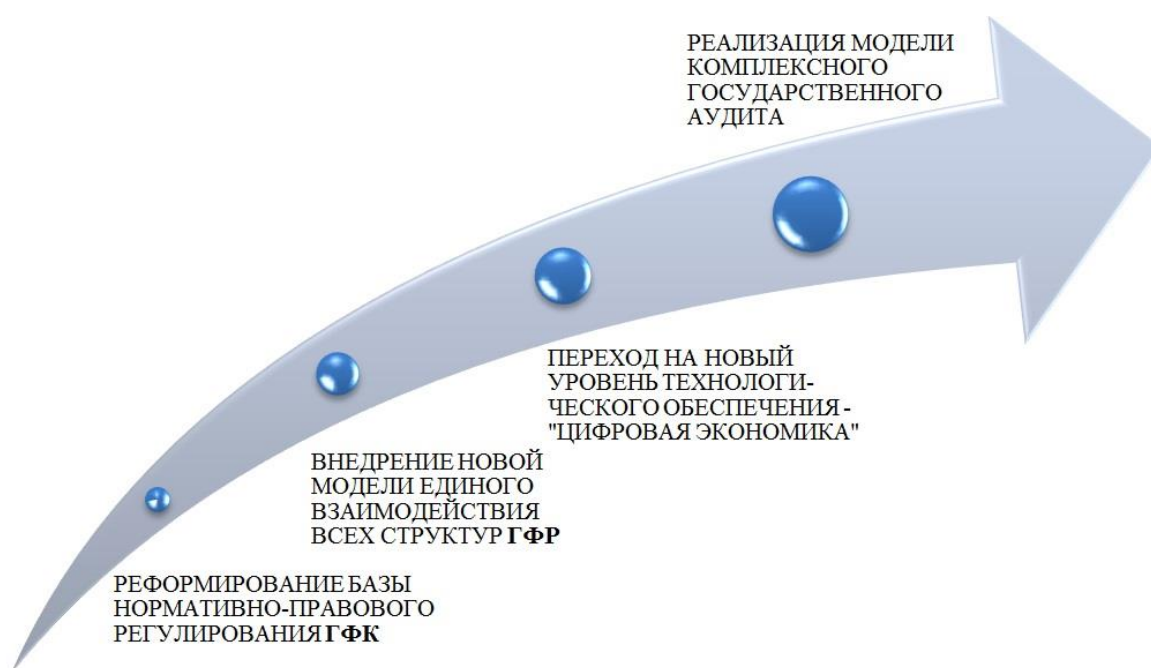


Рисунок 1 - Вектор развития российской системы финансового контроля в среднесрочном периоде

В свою очередь, реформирование нормативно-правовой базы должно включать этапы, представленные на рисунке 2.

Данные мероприятия ориентированы на реформирование федерального законодательства и построения комплексной правовой базы для деятельности органов финансового контроля в условиях цифровизации общества.

В завершении стоит отметить, что общие принципы деятельности органов финансового контроля, которые были заложены в 1923 г., не потеряли свою актуальность и теперь. Они только адаптировались к современным условиям с учетом социально-экономического развития общества.

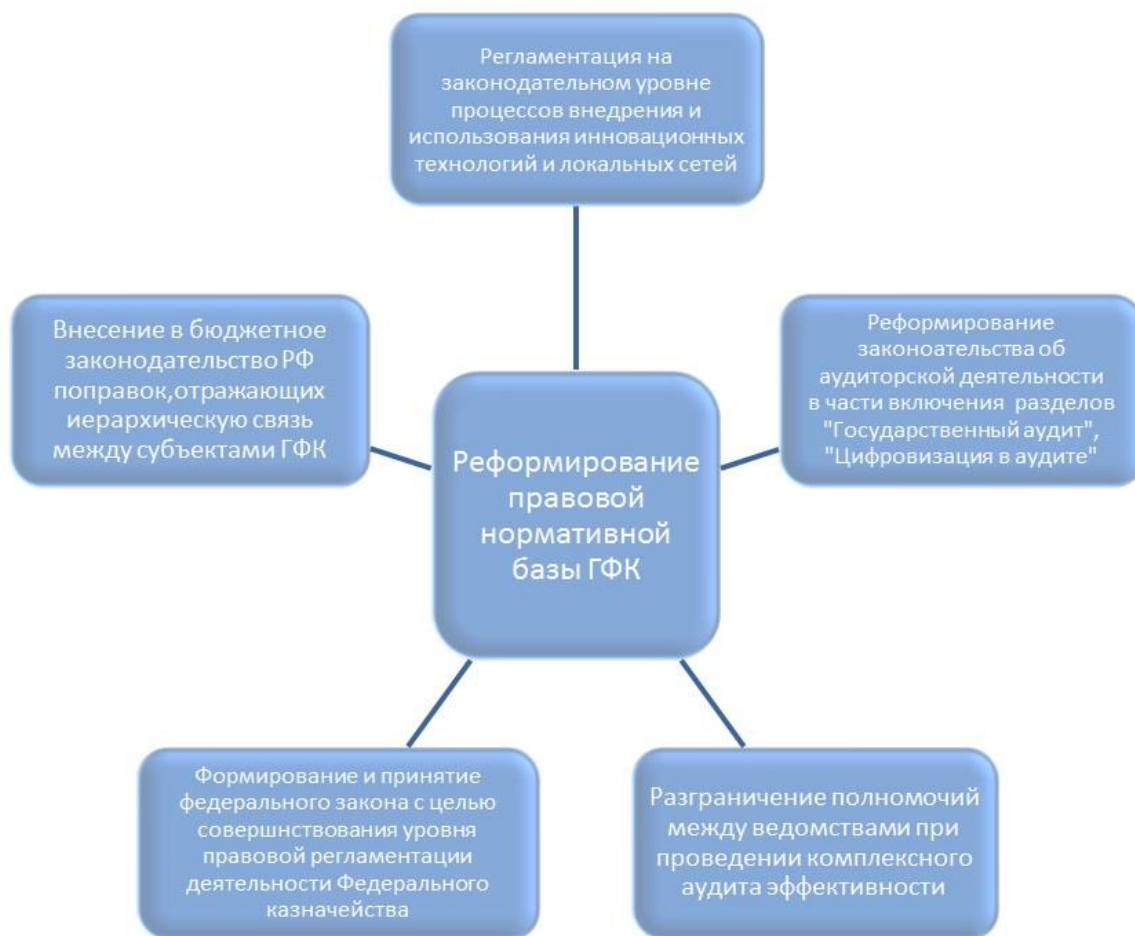


Рисунок 2 – Этапы реформирования нормативно-правовой базы обеспечения финансового контроля

Подводя итог вышесказанному, следует отметить, что имеющиеся недостатки в правовом, организационном, методическом и экономическом обеспечении деятельности органов государственного финансового контроля требуют применения комплексного научно-обоснованного подхода к разработке и реализации мероприятий по их устранению. Предложенная модель Государственной службы информационной коммуникации, предусматривающая рациональное взаимодействие финансовых контрольных органов РФ, позволит решить проблему возникновения противоречий и дублирования используемой информации, снизить организационные риски и повысить эффективность функционирования всей системы государственного финансового контроля в стране.

Библиографический список

1. Указ Президента РФ от 9 мая 2017 г. № 203 “О Стратегии развития информационного общества в Российской Федерации на 2017–2030 годы” [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/71570570/>.
2. Жуковская И. Ф. К вопросу о государственном и муниципальном финансовом контроле // Финансовая экономика. - 2019. - № 4. - С. 72–79.

3. Прокудина А. П. Факторы и перспективы трансформации государственного финансового контроля в эпоху цифровой экономики / А. П. Прокудина // Молодой ученый. - 2020. - № 46 (336). - С. 103-105.

УДК 338.2

СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОМПАНИИ: СОДЕРЖАНИЕ И РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ КОМПАНИЕЙ

Сизикова К.А., Черникова О.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: chernikovaop@yandex.ru*

В статье рассматривается описание сбалансированной системы показателей (Balanced Scorecard) и ее роль в оценке и управлении производительности компании.

Ключевые слова: цель, стратегия, показатели, улучшение, BSC, сбалансированная система показателей.

Сбалансированная система показателей компании остается актуальной и важной для современных организаций. Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard) представляет собой метод управления, который помогает компаниям измерять и улучшать свою производительность, учитывая не только финансовые показатели, но и другие аспекты, такие как клиентская удовлетворенность, процессы внутри компании, и развитие человеческих ресурсов.

Для начала необходимо раскрыть понятие «система показателей компании». Определение данного слова представлено во многих словарях.

Система показателей компании – это набор ключевых показателей, которые используются для измерения и оценки ее финансового состояния, операционной эффективности и достижения стратегических целей. Эти показатели помогают управляющим принимать информированные решения, а также контролировать и улучшать результаты компании.

Система показателей может включать финансовые и нефинансовые показатели. Финансовые показатели включают такие критерии, как выручка, прибыль, рентабельность, долговая нагрузка и т. д. Они отражают финансовое положение компании и ее финансовые результаты.

Нефинансовые показатели включают в себя уровень удовлетворенности клиентов, качество продукции, уровень инноваций, доля рынка и другие. Они отражают не только финансовые результаты компании, но и ее операционную эффективность, управленческие процессы и достижение стратегических целей.

Система показателей компании должна быть сбалансированной и включать показатели, которые отражают различные аспекты деятельности компании. Она должна быть также связана с целями и стратегией компании,

чтобы обеспечивать эффективное управление и обеспечение успеха.

Важно отметить, что система показателей должна быть гибкой и адаптивной, чтобы реагировать на изменения внешней среды и потребностей компании. Она должна регулярно анализироваться и обновляться, чтобы отражать текущие приоритеты и задачи компании.

Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC) является методологией, которая позволяет компаниям оценить и управлять своей производительностью на основе не только финансовых показателей, но и некоторых других аспектов, которые влияют на успех организации.

В сбалансированной системе показателей используются четыре основных перспективы:

- Финансовая перспектива: оценивает экономическое состояние и успех организации с точки зрения финансовых показателей. В этой перспективе учитываются следующие показатели:

1. Доходы: оценивает объем и источники прибыли организации, включая продажи товаров или услуг, другие поступления.

2. Рентабельность: показывает, какая часть доходов превращается в прибыль после вычета всех расходов, включая себестоимость продукции или услуг, административные и операционные расходы.

3. Ликвидность: оценивает способность организации покрывать свои текущие обязательства с помощью текущих активов. Включает такие показатели, как коэффициент текущей ликвидности и коэффициент быстрой ликвидности.

4. Эффективность использования активов: отражает способность организации продуктивно использовать свои активы для генерации доходов. Включает такие показатели, как оборачиваемость активов и коэффициент использования активов.

5. Финансовая стабильность: оценивает экономическую устойчивость организации и ее способность справляться с рисками и неожиданными финансовыми трудностями. Включает такие показатели, как коэффициент задолженности и коэффициент покрытия процентов.

Цель финансовой перспективы в сбалансированной системе показателей состоит в том, чтобы обеспечить баланс между ростом и финансовой устойчивостью организации, а также дать возможность оценить эффективность использования ресурсов и достижение финансовых целей.

- Клиентская перспектива: отражает мнение и потребности клиентов организации. Цель - поддерживать и развивать клиентскую базу, удовлетворять ее потребности и повышать уровень удовлетворенности клиентов.

В клиентской перспективе определяются ключевые показатели, которые отражают клиентскую удовлетворенность, лояльность, уровень обслуживания и долю рынка. Кроме того, могут учитываться также факторы, связанные с инновационными идеями клиентов и удовлетворением их потребностей.

Примеры показателей клиентской перспективы:

1. Индекс удовлетворенности клиентов - определяет уровень удовлетворенности клиентов организации на основе их оценки качества продуктов/услуг, обслуживания и коммуникации.

2. Доля рынка - отражает долю рынка, занимаемую организацией в определенной отрасли или сегменте рынка.

3. Количественные и качественные показатели лояльности клиентов - оценивают, насколько потребители готовы рекомендовать организацию другим и дополнительно приобретать продукты/услуги.

4. Рейтинги уровня обслуживания - включают показатели качества и скорости обслуживания клиентов.

5. Количество новых клиентов и возвратов - отражает эффективность маркетинговых и рекламных программ организации, привлекающих новых клиентов и стимулирующих их на повторные покупки.

Клиентская перспектива позволяет оценить эффективность взаимодействия с потребителями, их уровень удовлетворенности и выявить потребности, чтобы разработать меры по улучшению обслуживания и удовлетворению клиентов. Это важное направление для достижения долгосрочного успеха и устойчивого развития организации.

- Внутренняя перспектива: компания анализирует свои внутренние процессы и операции, которые влияют на достижение целей. Это может быть улучшение производственного процесса, увеличение эффективности использования рабочей силы, снижение затрат и т.д. Цель состоит в постоянном совершенствовании внутренних операций.

Внутренняя перспектива в сбалансированной системе показателей (ССП) является одной из четырех перспектив, которые помогают оценить и отслеживать стратегическую эффективность организации. Внутренняя перспектива фокусируется на процессах и операционной деятельности организации, которая обеспечивает ее способность достигать стратегических целей.

Внутренняя перспектива включает в себя следующие ключевые факторы:

1. Процессы: рассматривает процессы производства и поставки товаров или услуг, которые определяют конкурентоспособность организации. Это включает оценку эффективности процессов, улучшение качества продукции, сокращение временных затрат и повышение производительности.

2. Инновации: оценивает работу организации в области исследований и разработок, создания новых продуктов и технологий, а также способность к адаптации и инновациям в среде бизнеса. Она позволяет оценить способность организации быть пионером в своей отрасли и предлагать инновационные решения.

3. Качество: оценивает качество продукции или услуг, предоставляемых организацией, с точки зрения клиентов и других

заинтересованных сторон. Качество может быть измерено по таким показателям, как процент брака, уровень удовлетворенности клиентов и прочие.

4 Эффективность: оценивает использование ресурсов организации, таких как финансовые, материальные и человеческие ресурсы, с целью оптимизации процессов и достижения стратегических целей. Включает такие показатели, как производительность труда, соотношение затрат к доходам и другие.

Внутренняя перспектива помогает организации осознавать, насколько эффективно используются ее ресурсы и процессы для достижения стратегических целей. Она позволяет увидеть слабые места и потенциал для улучшения внутренних процессов, чтобы повысить конкурентоспособность и результативность.

- Обучение и рост: анализируются факторы, такие как сотрудничество, квалификация сотрудников, инновации и способность компании к обучению и адаптации. Целью является создание подходящей рабочей силы и построение культуры инноваций.

Обучение и рост сотрудников являются важными частями сбалансированной системы показателей компании. Ниже представлены несколько важных параметров, которые при специализации на обучении и росте можно учесть в системе показателей компании:

1. Удовлетворенность сотрудников: измерение степени удовлетворенности сотрудников может помочь определить эффективность программ обучения и развития, а также оценить, насколько сотрудники чувствуют себя востребованными и развивающимися в компании.

2. Уровень повышения навыков: можно отслеживать скорость и результаты повышения умений сотрудников после прохождения тренингов или курсов обучения. Это может включать отзывы сотрудников об изменениях, достигнутых в их профессиональном росте, и оценки их руководителей.

3. Расширение набора компетенций: следует оценить, насколько успешно сотрудники развивают новые навыки и компетенции, необходимые для выполнения своих задач. Это позволит компании узнать, в какой степени ее сотрудники готовы к будущим вызовам и требованиям.

4. Процент сотрудников, получивших повышение в должности: этот показатель, позволяет оценить эффективность программ развития и обучения, а также понять, насколько компания способствует карьерному росту своих сотрудников.

5. Сроки заполнения вакансий внутри компании: если компания успешно развивает своих сотрудников и улучшает их навыки, она должна иметь возможность заполнять вакансии из внутреннего пула кандидатов. Сокращение времени на заполнение вакансий внутри компании будет свидетельствовать о ее успешности в развитии своих сотрудников.

6. Уровень участия в программе обучения: этот показатель позволит

измерить, насколько сотрудники активно вовлекаются в обучение и развитие. Высокий уровень участия свидетельствует о высоком интересе сотрудников к обучению и возможности использовать эти знания и навыки в своей работе.

Обучение и рост являются важными факторами для успешной компании, и включение их в сбалансированную систему показателей позволяет компании оценить эффективность своих программ и инвестиций в развитие сотрудников.

Сбалансированная система показателей позволяет компаниям увидеть большую картину и оценить свою производительность в контексте всех перспектив. Она помогает выявить связи и взаимоотношения между показателями в разных сферах деятельности и принять решения, направленные на достижение стратегических целей. С помощью BSC компания может сосредоточиться не только на финансовых показателях, но также на тех аспектах, которые также важны для успешной деятельности.

Роль сбалансированной системы показателей в оценке и управлении производительностью компании заключается в следующем:

1. Оценка производительности: BSC позволяет компании оценивать свою производительность на основе различных показателей в разных сферах деятельности. Это помогает определить, насколько компания успешно достигает своих стратегических целей и позволяет идентифицировать области, требующие дальнейшего совершенствования.

2. Управление производительностью: система показателей помогает компании разработать и реализовать стратегические цели, а также определить конкретные задачи и мероприятия для их достижения. BSC также обеспечивает обратную связь и контроль за выполнением поставленных целей, благодаря чему компания может корректировать свои действия и меры на основе полученных данных.

3. Коммуникация и мотивация: сбалансированная система показателей также помогает сотрудникам лучше понять стратегические цели компании и их вклад в достижение этих целей. Это создает большую прозрачность и стимулирует сотрудников на высокое качество работы и достижение лучших результатов.

Сбалансированная система показателей компании является мощным инструментом для оценки и управления производительностью компании, позволяющий руководству принимать более обоснованные решения и обеспечить успешное достижение стратегических целей.

Библиографический список:

1. Нифонтов, А.И. Сбалансированная система показателей как технология управления угольным бизнесом / А.И. Нифонтов, О.П. Тюфякова // Научно-технические разработки и использования минеральных ресурсов : Международная научно-практическая конференция : сборник научных статей. – Новокузнецк: СибГИУ, 2006. – С. 105-110.

2. Семенов А.В. Система сбалансированных показателей: как перейти от стратегии к действию/ А.В. Семенов. – Текст : непосредственный – 2019 – URL: <https://www.uplab.ru/blog/balanced-scorecard/>

3. Тюфякова, О.П. Алгоритм управления выручкой, прибылью и рентабельностью продаж горнодобывающего предприятия с использованием показателя удельного объема проведения горных выработок / О.П. Тюфякова // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2004. – № 1. – С. 204-206.

4. Тагир А.В. Как успешно внедрить стратегическое управление человеческими ресурсами в организации/ А.В. Тагир. – Текст : непосредственный // Научная статья. – 2023 – URL: <https://nauchniestati.ru/spravka/vnedrenie-strategicheskogo-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-v-organizaczii/>

5. Нифонтов, А.И. Гибкий бюджет как экономический инструмент принятия управленческих решений на горном предприятии / А.И. Нифонтов, О.П. Тюфякова // Научные технологии разработки и использования минеральных ресурсов : Материалы Международной научно-практической конференции, Новокузнецк. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2005. – С. 219-222.

6. Савкин А.М. Четыре перспективы Системы Сбалансированных Показателей (ССП)/ А.М. Савкин. – Текст : непосредственный // 2020 – URL: <https://bscdesigner.com/ru/metod-ssp.htm>

7. Тюфякова, О.П. Разработка алгоритма своевременного воспроизводства очистного фронта и пути его реализации / О.П. Тюфякова // Научные технологии разработки и использования минеральных ресурсов : Материалы Международной научно-практической конференции, Новокузнецк. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2002. – С. 69-73.

8. Рыцев Д.К. Система показателей для бизнеса: вся правда о недостатках/ Д.К. Рыцев – Текст : непосредственный // 2022 – URL: <https://strategium.space/news/bsc-kpi-dna-implementation-problems/>

II ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ

УДК 338.5

ФОРМИРОВАНИЕ ЗАТРАТ В СЕРВИСНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Наумов И.А., Петрова Т.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В докладе исследуются затраты на примере сервисной организации ООО «Горнорудные технологии», которые поделены на сервисные и операционные, их особенности, рассмотрены места их возникновения.

Ключевые слова: затраты, сервисная компания, методика, оптимизация, расходы.

Актуальность исследования связана с тем, что в условиях рыночных отношений при оценке затрат, связанных с обслуживанием, особенно при планировании и прогнозировании, возникает необходимость в их группировке. Группировка затрат по экономическим элементам и статьям калькуляции позволяет определить общую сумму затрат, входящих в состав себестоимости продукции, а также установить структуру затрат и выявить влияние каждого элемента на результат. При этом затраты группируются в зависимости от их экономического содержания и назначения.

Операционная деятельность ООО «Горнорудные технологии» – это деятельность по производству и (или) реализации товаров и услуг. Операционные расходы – это сумма затрат фирмы, связанных с производством и (или) реализацией товаров и услуг. Они отражают издержки производства и обращения, связанные с выпуском и продажей товаров.

При планировании операционных расходов (в том числе и на основе данных о фактических затратах) следует иметь в виду, что они могут изменяться в зависимости от факторов, связанных с конкретным участком деятельности организации, например, от количества, качества и продолжительности производственных процессов, методов планирования и управления, степени автоматизации производства и др.

В целях налогового учета в соответствии с Налоговым кодексом Российской Федерации (далее - НК РФ) сервисные расходы принимаются в уменьшение налогооблагаемой прибыли в соответствии со статьей 260 НК РФ [1].

Для целей налогового учета учет затрат сервисных подразделений осуществляется в соответствии с учетной политикой организации. В целях налогового учета затраты сервисных подразделений учитываются в составе прочих расходов, связанных с производством и реализацией, в соответствии

со ст. 253 НК РФ. При этом сервисные подразделения должны быть выделены в отдельные структурные подразделения организации, осуществляющие деятельность по реализации сервисных услуг [1].

В целях налогового учета расходы на оплату услуг сервисных организаций (в том числе на ремонт и обслуживание оборудования, транспортных средств) принимаются в составе прочих расходов в размере фактических затрат с учетом НДС, при условии, что эти услуги оказываются для целей основных видов деятельности организации (п. 1 ст. 252 НК РФ) [1].

Для целей налогового учета затраты на обслуживание ООО «Горнорудные технологии» также подразделяются на операционные и сервисные. В налоговом учете затраты на сервисное обслуживание при условии, что они не увеличивают стоимость основных средств, относятся к операционным расходам, а затраты на ремонт - к расходам на содержание основных средств. Сервисные расходы признаются в налоговом учете в том отчетном периоде, в котором они были понесены (п. 3 ПБУ 10/99). Все расходы должны быть подтверждены документально [2].

Сервисные расходы могут быть отнесены на расходы по обычным видам деятельности или операционные расходы, а также на внереализационные расходы.

По мнению Минфина, сервисные затраты при получении доходов по обычным видам можно относить на расходы, уменьшающие налогооблагаемую прибыль.

По способам отнесения на себестоимость продукции затраты подразделяются на прямые, косвенные и общие.

В целях определения себестоимости продукции, работ, услуг, а также для принятия управленческих решений необходимо четко знать, какие затраты относятся к расходам по обычным видам деятельности, а какие - к прочим расходам. Поэтому в целях управленческого учета ООО «Горнорудные технологии» необходимо разработать и закрепить в учетной политике организации перечень расходов, относимых на себестоимость продукции (работ, услуг) и на прочие расходы.

Прямые затраты прямо относятся на себестоимость отдельных видов продукции, а косвенные – на себестоимость всей продукции через механизм распределения пропорционально какой-либо базе [5].

К прямым затратам относятся:

- стоимость материалов;
- заработная плата основных производственных рабочих.

В зависимости от целей эти расходы могут быть отнесены к операционным или сервисным. Например, сервисный расход по ремонту оборудования ООО «Горнорудные технологии» не связан с его производством, а относится на счет операционных расходов, например, на ремонт зданий, ремонт дорог, озеленение территории и т. п. Сервисные расходы, связанные с производством продукции, относятся на себестоимость

продукции.

В качестве единицы учета затрат обычно используют: услуги (работа), материалы, сырье, товары, производственные процессы, незавершенное производство, готовую продукцию и т. п. Различают следующие методы учета [4]:

- в фактических ценах;
- по переменным издержкам;
- по себестоимости единицы продукции.

Метод учета в фактических ценах, применяемый ООО «Горнорудные технологии» [3], предусматривает учет затрат по ценам приобретения материалов, работ, услуг.

Операционные расходы ООО «Горнорудные технологии» – это расходы, связанные с предоставлением товара (работы, услуги) или с их производством, управлением и обслуживанием.

К ним относятся:

- расходы на освещение;
- содержание зданий, сооружений и оборудования;
- заработная плата с начислениями;
- отчисления на социальные нужды;
- амортизация основных средств и нематериальных активов;
- арендная плата;
- коммунальные услуги;
- износ малоценных и быстроизнашивающихся предметов.

По видам и целям операционных расходов ООО «Горнорудные технологии» выделяют также управленческие расходы, которые представляют собой издержки, связанные с управлением компанией, то есть затраты на проведение совещаний, заседаний, подготовку отчетности и т. п. Расходы по управлению компанией не связаны с производством и реализацией продукции. Они подлежат включению в себестоимость продукции, если выполняются управленческие функции. Например, расходы на оплату труда сотрудников, занятых в процессе управления компанией.

При включении в себестоимость продукции (работ, услуг) ООО «Горнорудные технологии» операционных расходов необходимо руководствоваться действующими нормативными документами.

В настоящее время существует большое количество нормативных документов, регламентирующих порядок формирования себестоимости продукции, работ, услуг.

Но в то же время они не являются исчерпывающими, так как с развитием рыночных отношений в России возникают новые требования к учету, и соответственно, к содержанию нормативной базы.

Операционные расходы ООО «Горнорудные технологии» возникают в ходе производства, а сервисные - связаны с обслуживанием. На практике можно выделить сервисные и операционные расходы. Сервисные расходы в

основном связаны с выполнением услуг, которые обычно не являются частью производственного процесса. Примерами сервисных расходов могут быть заработная плата работников, занятых закупками, ремонтом, установкой, обслуживанием и содержанием оборудования, и другие услуги.

Это требует наличия в компании ООО «Горнорудные технологии» определенной инфраструктуры, включающей набор служб (в частности, финансовых), которые могут функционировать независимо от основного производства. При этом затраты на обслуживание могут быть отнесены к одному или нескольким местам возникновения. В качестве такого места, как правило, выбирается производственная организация - основное производство.

В качестве целей операционных расходов ООО «Горнорудные технологии» могут выступать: поддержание объекта в работоспособном состоянии; защита от неправомерных посягательств; приобретение и обслуживание необходимых технических средств; обеспечение безопасности и охраны окружающей среды; получение прибыли.

Общим принципом для всех указанных категорий затрат является то, что они не являются прямыми и относятся к производству, но могут быть отнесены на счет себестоимости отдельных видов продукции. Операционными расходами называются затраты, связанные с производством и реализацией продукции, работ, услуг, которые непосредственно не относятся к продукту.

При учете затрат по статьям себестоимости необходимо учитывать:

- цели операционных расходов;
- единицы затрат;
- вопросы сбора и классификации затрат;
- признания и распределения затрат.

Если в организации существует несколько подразделений, то затраты по каждому из них надо учитывать на основании первичной документации.

Для правильного учета затрат на обслуживание и ремонт оборудования необходимо определить вид затрат и их содержание.

Они могут быть разделены на:

- расходы, связанные с эксплуатацией оборудования;
- затраты по поддержанию оборудования в рабочем состоянии;
- ремонт и техническое обслуживание оборудования;
- потери от простоев оборудования.

При использовании метода учета по фактической себестоимости, когда затраты признаются сразу по мере совершения операций, расходы классифицируются как операционные, если они связаны с обслуживанием производства, или как затраты, связанные с содержанием и эксплуатацией оборудования, если относятся к обслуживающим подразделениям. В соответствии с данными целями можно классифицировать расходы по содержанию и эксплуатации машин и оборудования, управленческие,

административные, финансовые, по обслуживанию производства. По объектам, на которых осуществляются расходы, их также можно разделить на материальные, трудовые, производственные, общепроизводственные и общехозяйственные.

Таким образом, при осуществлении операционной деятельности организация ООО «Горнорудные технологии» при формировании затрат в организации в первую очередь учитываются затраты на производство продукции, выполнение работ и оказание услуг, а также расходы по реализации и прочие операционные расходы. Под операционными расходами понимают такие расходы, которые связаны с предоставлением услуг. Сервисные расходы относятся к расходам, связанным с управлением и обслуживанием производства. Их определяют, как сумму всех операционных расходов (включая накладные расходы) по всем видам деятельности, кроме той, по которой они были понесены. К накладным расходам относятся затраты на содержание и эксплуатацию оборудования, амортизация, оплата труда и др. При этом принимаются во внимание все положения учетной политики организации при формировании затрат.

Библиографический список

1. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 05.08.2000 № 117-ФЗ (ред. от 29.12.2022) // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 20.04.2023).
2. Приказ Минфина России от 06.05.1999 N 33н (ред. от 06.04.2015) «Об утверждении Положения по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/ (дата обращения 20.04.2023).
3. Бухгалтерская отчетность ООО «Горнорудные технологии». – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/4217149853_ooo-gornorudnye-tekhnologii (дата обращения 20.04.2023).
4. Воронова Е.Ю. Модель учетно-аналитического обеспечения оптимизации затрат в контексте неинституционального подхода / Е.Ю. Воронова, А.А. Векшина // Международный бухгалтерский учет. – 2022. – Т. 25. – № 12 (498). – С. 1360-1381.
5. Сагитов М.И. Анализ и оценка затрат предприятия и пути их оптимизации // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2019. – № 8 (95). – С. 1.

АУДИТ РАБОЧИХ МЕСТ И ЕГО РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Притужалова Ю.А., Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В современных условиях высокоразвитого производства, оснащенного инструментами научно-технического прогресса, сложной техникой, необходим научный подход к организации труда на рабочих местах. В статье рассматриваются пути повышения эффективности управления персоналом организации за счет выявления резервов роста производительности труда в ходе аудита рабочих мест.

Ключевые слова: аудит рабочих мест, производительность труда, персонал, эффективность управления персоналом, организация труда, оценка сотрудников.

Для формирования эффективной политики управления человеческими ресурсами и повышения эффективности деятельности организации необходимо иметь четкое понятие о проблемах, существующих на рабочих местах, понимать, что они представляют собой в настоящий момент, какова тенденция их изменений в будущем и уровень потенциального риска в случае их усугубления. Для получения достоверной информации о состоянии кадровой структуры компании руководителям необходимо использовать такой инструмент, как аудит рабочих мест [1].

Для начала дадим определения основным понятиям:

–аудит рабочих мест – это процедура независимой проверки и оценки сотрудников, целью которой является выявление проблем при работе с персоналом;

– рабочее место – согласно ст. 209 ТК, место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя. Однако в контексте объекта аудита под рабочим местом будем понимать совокупность задач, функций и ответственностей, выполняемых специалистом для осуществления своих должностных обязанностей в организации.

Аудит рабочих мест позволяет руководителям предприятия и самим работникам понять проблемы в организации труда, найти пути их решения и подобрать необходимые методы повышения эффективности производственной деятельности [2].

Аудитор оценивает состояние рабочих мест организации в 4 этапа:

– аудит производительности (данный этап позволяет определить уровень производительности труда в анализируемой организации и в

организациях-конкурентах);

- аудит штатных должностей и соответствия квалификационных характеристик сотрудников (этот этап предполагает проверку правильности и рациональности использования персонала);

- аудит развития должностей (включает проверку условий и качества развития персонала в рамках организации);

- стратегический аудит (цель аудитора на данном этапе – определить перспективы потребности организации в рабочих местах).

Первый этап, аудит производительности, дает возможность проанализировать соотношение результатов труда и ресурсов, затраченных на их достижение.

Предприятиям важно исследовать и повышать производительность труда, поскольку данный показатель деятельности организации является одним из ключевых факторов успешности конкурентной борьбы на рынке, а также обеспечивает устойчивость компании. При снижении производительности труда предприятие рискует столкнуться с кризисной ситуацией, в худшем случае – потерпеть банкротство [3].

Исходя из этого перед аудитором ставится важнейшая задача – выявить и четко сформулировать проблемы и возможности роста производительности труда.

Аудит производительности также сопровождается исследованием затрат рабочего времени, что предполагает изучение фактически затраченного времени и сравнение его с плановыми показателями. В рамках исследования временных затрат, аудитор может установить, насколько эффективно сотрудниками используется рабочее время и хватает ли его на выполнение планового объема работ.

На этапе аудита штатных должностей проверяется эффективность использования работников. Аудитор изучает заполненность штата, перечень должностей и должностные инструкции, а также количественный и качественный состав персонала.

Аудит развития должностей предполагает анализ потенциальных возможностей и путей среднесрочного и долгосрочного использования потенциала сотрудников применительно к стратегическим целям организации с учетом управленческих возможностей и рисков.

На данном этапе оцениваются общие условия развития персонала, возможности продвижения по карьерной лестнице, а также качество средств и методов обучения. Задача аудитора – проверить, осознает ли руководство организации важность карьерного роста работников и предоставляет ли разнообразные возможности для развития их потенциала.

Завершающий этап, стратегический аудит, призван оценить соответствие процессов кадрового планирования стратегическим целям организации.

В рамках данного этапа аудитору необходимо:

- оценить наличие трудовых ресурсов;

- спрогнозировать потребности в персонале;
- разработать программы удовлетворения потенциальных потребностей работников.

Разработка программ удовлетворения будущей потребности сводится к составлению программ конкретных мероприятий по привлечению, найму, подготовке и развитию потенциальных работников, которые могут потребоваться для достижения стратегических целей.

Стратегический аудит дает возможность руководящему составу предприятия создать те условия труда, которые обеспечат компанию необходимым количеством людей для достижения стратегических целей.

Аудит рабочих мест позволяет найти «слабые места» в деятельности организации, спрогнозировать риски и разработать программу совершенствования трудового процесса. В ходе проверки аудитор может выявить ряд проблемных ситуаций, требующих полного анализа и дальнейшего разрешения. К проблемам, обнаруживаемым при аудите рабочих мест, можно отнести:

- высокую текучесть персонала;
- низкий уровень качественного состава;
- проблемы в работе кадрового резерва или его отсутствие;
- неэффективную систему обучения;
- отсутствие карьерного роста;
- низкую производительность труда;
- нерациональное использование персонала и т.д.

Эти и другие проблемы в работе организации становится гораздо легче решить при своевременной диагностике. Аудитор способен дать исчерпывающее представление о состоянии рабочих мест в компании, выявить резервы, риски, предложить пути решения и обозначить перспективы.

Так, аудит рабочих мест, проведенный в компании «Н» г. Новокузнецка с использованием методов наблюдения и опроса сотрудников, показал, что ключевыми проблемами организации на данном этапе являются переработка персоналом или перерасход рабочего времени (таблица 1), а также отсутствие кадрового резерва на руководящие должности.

Из таблицы 1 видно, что 10 из 10 анализируемых сотрудников (100%) перерабатывают плановое количество часов в среднем на 27,7% (сумма показателей столбца №5 / 10).

В данной ситуации аудитор сделает вывод о том, что сотрудники не справляются с заданным объемом задач в рамках установленной нормы рабочего времени, что может свидетельствовать о низкой производительности труда работников или высокой степени их загруженности.

Таблица 1 – Сводка затрат рабочего времени сотрудников компании «Н»

Сотрудник	Плановый объем рабочего времени, час.	Фактически отработанное время, час.	Абсолютное отклонение, час.	Относительное отклонение, %
Сотрудник №3	164	212	48	29,3
Сотрудник №4	164	203	39	23,8
Сотрудник №5	164	202	38	23,2
Сотрудник №6	164	202	38	23,2
Сотрудник №7	164	202	38	23,2
Сотрудник №8	164	201	37	22,6
Сотрудник №9	164	200	36	22
Сотрудник №10	164	194	30	18,3

Исходя из выявленной проблемы, задача аудитора заключается в выяснении причин переработки и поиске резервов повышения производительности труда.

Вторая из выявленных в ходе аудита рабочих мест компании «Н» проблем, отсутствие кадрового резерва на руководящие должности, лишает компанию ряда преимуществ, среди которых:

- минимальный риск возникновения кризисной ситуации в случае ухода ключевого сотрудника;
- сформированный пул высокопрофессиональных и эффективных сотрудников, приверженных стратегии и миссии компании;
- удержание и мотивирование талантливых специалистов.

В данной ситуации перед аудитором ставится важная задача – помочь руководству компании в формировании кадрового резерва, поскольку это позволит снизить риск возникновения кризисной ситуации, благодаря наличию подготовленных специалистов на ключевые позиции.

Таким образом, аудит рабочих мест является эффективным инструментом, помогающим в повышении результативности труда. Результаты аудиторской проверки позволяют руководителям компаний понять, какие «узкие места» существуют в сфере управления персоналом. Следование инструкциям аудитора помогает разрешить проблемы, препятствующие стабильному развитию организации, и выйти на более высокие показатели производительности труда.

Библиографический список

1. Шульгина, Ю.В. Аудит рабочих мест: сущность и основные этапы / Ю.В. Шульгина // Образовательный портал «Справочник». — Дата написания статьи: 29.11.2021. — URL: https://spravochnick.ru/upravlenie_personalom/audit_rabochih_mest_suschnost_i_osnovnye_etapy/ (дата

обращения: 08.05.2023).

2. Крушев, И. А. Аудит рабочих мест / И. А. Крушев, Н. З. Хаймурзина // Развитие современной науки: теоретические и прикладные аспекты : Сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / Под общей редакцией Т.М. Сигитова. – Пермь : ИП Сигитов Т.М., 2018. – С. 76-77.

3. Радостева, М.В. К вопросу о производительности труда / М.В. Радостева // Экономика. Информатика. 2018. №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-proizvoditelnosti-truda-2> (дата обращения: 08.05.2023).

УДК 331.103

ЗНАЧЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ ПРИЕМОСДАТЧИКА ГРУЗА И БАГАЖА ПРЕДПРИЯТИЯ N

Целищева Т.Д., Колпакова Н.П.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: t.tselishcheva.03@bk.ru*

В ходе исследования было выявлено, что большинство работодателей считают разработку и использование должностных инструкций необходимым условием эффективного управления, хотя есть и такие, которые не разделяют эту позицию. Изучение локальных нормативных актов на одном из крупных транспортных предприятий позволило определить, что должностным инструкциям придаётся важное значение, однако, должностную инструкцию приемосдатчика груза и багажа предложено дополнить рядом пунктов для раздела «Общие требования безопасности».

Ключевые слова: должностная инструкция, трудовое законодательство, менеджмент, режим труда, безопасность.

Должностная инструкция – это документ, определяющий задачи, квалификационные требования, функции, права, обязанности и ответственность работника. Ее отсутствие само по себе не расценивается как нарушение трудового законодательства и не влечет за собой ответственности, однако может иметь негативные последствия в виде принятия работодателем незаконных решений [4].

По поводу необходимости разработки должностных инструкций ведется много споров. Ряд специалистов утверждает, что они обязательны по каждой должности, профессии, специальности, которые предусмотрены штатным расписанием организации. Другие, в связи с размытыми формулировками в трудовом законодательстве, отвергают их, полагая, что должностные инструкции не имеют значения в организации и управлении трудом [6].

На сегодняшний день законодательство предоставляет каждому руководителю право принять самостоятельно решение относительно наличия в учреждении должностных инструкций [4].

Должностная инструкция является неотъемлемой частью процесса подбора персонала на вакантную должность непосредственно перед подачей претендентом заявления о приеме на работу, поскольку при наличии правильной информации она должна помочь кандидатам определить, соответствует ли набор его компетенций требованиям должности, и действительно ли это та работа, которой он хотел бы заниматься.

С точки зрения организации, должностное описание имеет жизненно важное значение для обеспечения того, чтобы заявки, поступающие на должность, точно соответствовали ее потребностям [5].

Оно помогает отделам кадров и внешним рекрутерам оптимизировать процесс отбора и привлечь большее число подходящих кандидатов для собеседования или дальнейшего отбора.

Должностная инструкция помогает упростить процесс отбора [3].

В рамках данного исследования об использовании должностных инструкций на предприятиях получены следующие результаты (диаграмма 1) [8].

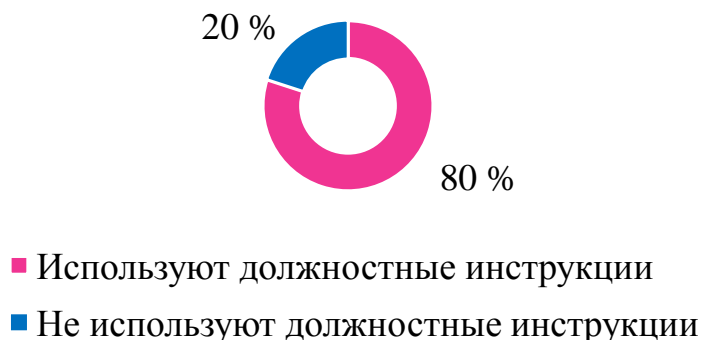


Диаграмма 1 – Статистика использования должностных инструкций на предприятиях г. Новокузнецка

По статистике всего 80 % организаций используют в своей деятельности должностные инструкции, и лишь 60 % разрабатывают их самостоятельно, остальные 20 % прибегают к покупке таких инструкций [8].

Стоит сказать, что за разработку одной должностной инструкции цена начинается от 5000 руб. и заканчивается на 30000 руб.

Предметом исследования данной работы является предприятие N и должностная инструкция приемосдатчика груза и багажа.

В Кузбассе предприятие N перевозит пятую часть общего объема добытого угля.

Стартовав с отгрузки 150 вагонов в сутки, промышленный грузоперевозчик стремительно набрал обороты. За 15 лет производственные объемы выросли в 10 раз и сегодня составляют 1550 вагонов в сутки. Это самый высокий показатель не только в масштабах региона, но и за Уралом [1].

Организация N сегодня – это предприятие с коллективом более 800 человек, двумя выходами на пути РЖД, современными погрузочными комплексами, локомотивным депо, шестью промышленными железнодорожными станциями.

Предприятие N обслуживает более 10 угледобывающих предприятий. Выручка за 2022 год превысила 2,2 млрд. руб. [2].

Развитие и производственные успехи были бы невозможны без профессионального коллектива. Понимая это, на предприятии N реализуют комплексную социальную программу. Основные приоритеты – создание достойных условий труда, оздоровление сотрудников и их детей, стабильная выплата и индексация заработной платы [1].

Исследование должностной инструкции приемосдатчика груза и багажа в данной организации, условий и характера труда позволило выявить некоторые недостатки этого документа и сформулировать ряд пунктов, которые предлагается включить в раздел I «Общие требования безопасности» действующей должностной инструкции. Составление текста этих пунктов для включения в должностную инструкцию предлагается поручить соответствующим специалистам.

1. *Пункт «Соблюдение правил внутреннего распорядка»*, потому как за последние годы объем законов, нормативных актов, стандартов и руководств резко возрос. Соблюдение требований касается не только секторов финансовых услуг или здравоохранения – оно затрагивает абсолютно все отрасли и стало жизненно важной частью операционной деятельности, в том числе и в транспортной отрасли.

2. *Пункт «Меры электробезопасности» [2]*

Безопасность – это забота во всех сферах жизни. Когда дело доходит до электробезопасности, большинство людей думают, что это означает осторожное обращение с электрооборудованием. Однако электробезопасность может выходить далеко за рамки этого, затрагивать различные аспекты деятельности, на которые может распространиться нарушение или просто незнание правил электробезопасности, в частности, на рабочем месте.

3. *Пункт «Указания по оказанию первой (доврачебной помощи)»*

Первая помощь относится к первоначальной медицинской помощи, оказываемой сразу после травмы или несчастного случая. Это краткосрочное лечение, для которого не требуется специальной подготовки или технологии. Первая помощь включает в себя все меры, которые люди предпринимают в чрезвычайной ситуации до прибытия профессиональной помощи. Цель состоит в том, чтобы стабилизировать состояние раненого или больного человека до тех пор, пока служба спасения не возьмет на себя заботу.

4. *Пункт «Режим труда и отдыха»*

Отдых – это строгое условие сохранения здоровья каждого человека, ведь в это время он может снять стресс, накопившийся за рабочий день. Режим труда и отдыха в компании – система, предполагающая рациональное

распределение периодов работы и отдыха. Это помогает поддерживать высокую производительность сотрудников в рабочее время.

Включение предлагаемых пунктов в должностную инструкцию приемосдатчика груза и багажа будет способствовать конкретизации его функций, тайм-менеджменту, повышению результативности труда.

Подводя итог, нужно сказать, что наличие должностных инструкций облегчает не только найм новых сотрудников, но и их адаптацию, совершенствует менеджмент и самоменеджмент в различных аспектах. И сотрудник, и руководитель понимают круг обязанностей и прав, предусмотренных требованиями данной должности, что позволяет не провоцировать конфликты. А уж если компания захочет расстаться с нерадивым сотрудником, который систематически не выполняет свои служебные обязанности, то вовремя оформленная, в том числе подписанная сотрудником, должностная инструкция может существенно упорядочить этот процесс [7]. Таким образом, приходим к выводу: грамотно составленная актуальная должностная инструкция имеет большое значение для обеих сторон – и работника, и организации. Она по праву находится в основании иерархии локальных нормативных актов, принимаемых работодателем.

Библиографический список

1. 15 лет движения вперед – URL: <https://27trk.ru/news/prokopievsk/90352> (дата обращения 26.04.2023).
2. Единый технологический процесс ООО «Талдинское ПТУ» - Новокузнецк, 2022. – URL: <http://www.tptu.ru> (дата обращения 26.04.2023).
3. Рогожин, М. Должностные инструкции. Полный сборник (+ CD-ROM) / М. Рогожин. – Москва: Питер, 2009.
4. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : Федеральный закон № 197-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2001 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2001 года] // КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.
5. Лукичева Л.И. Управление организацией: Учебное пособие. - Москва: Омега-Л, 2006. – 306 с. – URL: <https://obuchalka.org/2018021399024/upravlenie-organizaciei-lukicheva-l-i-2006.html> (дата обращения 26.04.2023).
6. Роструд дал разъяснения относительно должностной инструкции // Кадровые решения. – 2023 – URL: https://www.profiz.ru/kr/blog/post_9023 (дата обращения 26.04.2023).
7. Авдеев В.В. Должностные инструкции работников организации. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/dolzhdnostnye-instruktsii-rabotnikov-organizatsii> (дата обращения 26.04.2023).
8. Полухин А.Н. О кадровой политике в городе Новокузнецке. – URL: <https://livejournal.com/15352500.html> (дата обращения 26.04.2023).

ПРОБЛЕМАТИКА АУДИТА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ

Драйцева Л.П., Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассмотрено понятие адаптации персонала и ее основные виды, приведены основные фазы адаптации новых сотрудников. Проанализированы основные проблемы, возникающие при проведении аудита адаптации персонала в организации и приведены пути их решения.

Ключевые слова: аудит, аудит персонала, адаптация персонала, аудит адаптации персонала.

Адаптация является формой взаимного приспособления нового сотрудника и организации, в процессе ее реализации достигается некоторый вид гармонии между человеком и внутренней средой организации. В процессе адаптации работник начинает понимать содержание своей профессиональной деятельности, условия труда, систему взаимоотношений в коллективе, деловые связи, систему мотивации в организации и другие аспекты деятельности организации (рисунок 1). Работник старается соотнести свои цели, потребности, нормы поведения с требованиями и условиями работы организации [1].

Адаптация персонала нужна и важна в любой организации для успешной интеграции новых сотрудников в компанию, повышения их производительности и эффективности работы, уменьшения вероятности ошибок и конфликтов на рабочем месте, увеличения удовлетворенности и мотивации персонала, уменьшения текучести кадров и сохранения талантливых сотрудников в компании.

В процессе адаптации можно выделить три последовательных фазы, которые проходит новый сотрудник в организации (рисунок 2):

1. Информационная фаза. Начинается с момента поступления и соответствует периоду, который новый работник посвятил освоению своих должностных обязанностей и документов своего предшественника, представлению сотрудникам, с которыми он будет непосредственно работать, а также изучению информации об организации и собственных функциональных обязанностях. В течение этой фазы, которая длится от нескольких дней до нескольких месяцев, новый сотрудник играет главным образом пассивную роль. Его эффективность в этот период рассматривается как низкая.

2. Фаза обучения профессии. Новый работник начинает решать задачи, для которых он был нанят. Эта фаза длится до того момента, когда он

приобретет практические навыки в своей профессии, т. е. сможет осуществить задачу самостоятельно, избегая принципиальных ошибок.



Рисунок 1 – Виды адаптации персонала

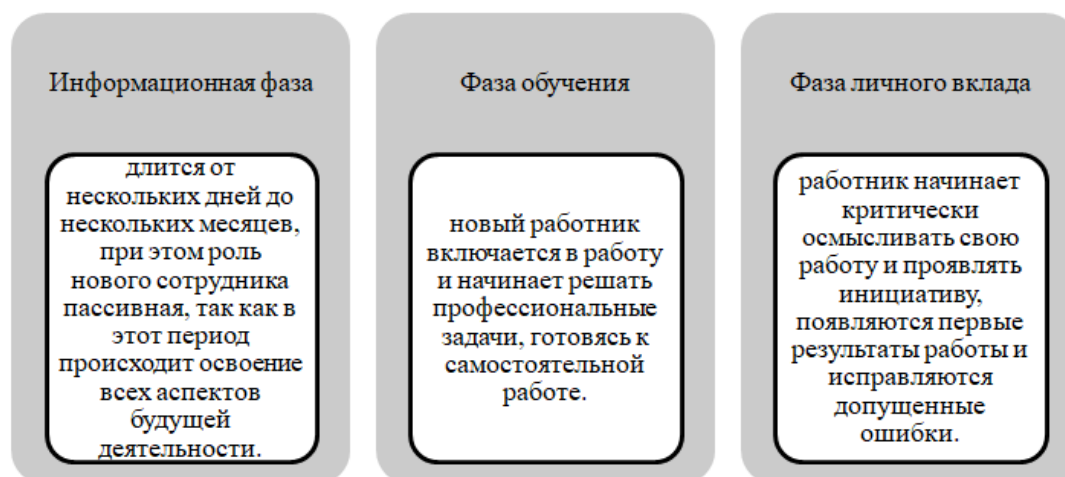


Рисунок 2 – Фазы адаптации персонала

3. Фаза личного вклада. Новый работник приобретает достаточный опыт для критического подхода к своей работе и начинает проявлять

инициативу. Именно во время этой третьей фазы появляется возможность констатации первых ценных ошибок [2].

Цель аудита адаптации персонала - оценка эффективности деятельности менеджеров и кадровой службы организации по обеспечению закрепления вновь нанятого персонала на рабочих местах.

Кадровый аудит в целом еще не имеет законодательной базы в нашей стране, он не контролируется и не регулируется государством, следовательно, зачастую рассматривается большинством руководителей предприятий как дорогостоящее и ненужное мероприятие. Вместе с этим в настоящее время отдельные крупные организации, особенно с разветвленной структурой (или имеющие большую сеть филиалов и представительств), либо имеют в штате специалиста с функционалом аудитора, либо создают внутрифирменные контрольные подразделения.

Кадровый аудит как разновидность диагностического исследования часто используется не для получения принципиально новых знаний об объекте исследования, а с целью обеспечения практической деятельности, направленной на выполнение конкретных управленческих задач. Именно поэтому знание особенностей организации, методики и технологии проведения, использования результатов кадрового аудита важно для научно обоснованного поиска управленческих решений, а значит, необходимо специалисту по работе с персоналом.

Аудит адаптации персонала в организации может помочь выявить проблемы, связанные с процессом адаптации новых сотрудников, и разработать меры по их устранению. Проблемы могут быть связаны с недостаточной подготовкой новых сотрудников к работе, отсутствием четкого плана адаптации, неэффективной коммуникацией между новыми сотрудниками и коллегами, недостаточной интеграцией новых сотрудников в команду и корпоративную культуру [3].

При проведении самого аудита адаптации персонала могут возникнуть следующие проблемы, которые оказывают влияние на его процесс и качество (таблица 1).

Для решения вышеперечисленных проблем необходимо проводить аудит адаптации персонала с участием всех заинтересованных сторон, обеспечивать конфиденциальность и объективность результатов, использовать различные методы сбора информации и обучать персонал перед проведением аудита.

В заключении можно сказать, что на сегодняшний день аудит адаптации персонала организации является одним из наиболее действенных факторов экономической политики предприятия [4]. Проведение аудита способствует повышению эффективности и прибыльности предприятия. Систематическое проведение аудиторских проверок дает возможность оценки состояния и развития системы адаптации на предприятии в динамике.

Таблица 1 – Проблемы, возникающие при проведении аудита адаптации персонала и пути их решения

Проблема	Описание	Решение
1. Недостаточное участие руководства	Если руководство не заинтересовано в улучшении процесса адаптации, то аудит может оказаться бесполезным	Необходимо убедить руководство в необходимости проведения аудита и объяснить ему пользу от улучшения процесса адаптации
2. Недостаточная информация	Если не удалось получить достаточно информации от новых сотрудников и коллег, то аудит может быть неполным и недостоверным	Необходимо использовать различные методы сбора информации (анкеты, интервью, наблюдение), а также обеспечить конфиденциальность ответов
3. Недостаточное финансирование	Если организация не готова выделить достаточные средства на улучшение процесса адаптации, то меры по его улучшению могут быть недостаточно эффективными	Необходимо обосновать необходимость улучшения процесса адаптации и показать, как это может повлиять на результативность бизнеса
4. Недостаточная подготовка персонала	Если штатный персонал не обучен проведению аудита, то результаты могут быть неполными или некорректными	Необходимо провести обучение персонала перед проведением аудита, либо нанять внештатного специалиста
5. Неправильный выбор методов аудита	Если выбраны неправильные методы аудита, то результаты могут быть неполными или некорректными	Необходимо выбрать методы аудита, соответствующие целям и задачам аудита

Библиографический список

1. Ермишина Е.Б. Особенности проведения аудита адаптации персонала в организации / Е. Б. Ермишина // Поколение будущего: Взгляд молодых ученых - 2022 : сборник научных статей 11-й Международной молодежной научной конференции, Курск, 10–11 ноября 2022 года. Том 1. – Курск: Юго-Западный государственный университет, 2022. – С. 111-114. – EDN RANKON.

2. Москвитина Н.В. Кадровая политика и кадровый аудит : учебное

пособие. Электронный ресурс / Н. В. Москвитина ; Иркутский государственный университет, Институт социальных наук. – Иркутск : Иркутский государственный университет, 2018. – 108 с. – ISBN 978-5-9624-1602-1. – EDN BEZEQN.

3. Шеремет А. Д. Некоторые проблемы развития аудита / А. Д. Шеремет // Аудит. – 2019. – № 1. – С. 2-9. – EDN YVYHHF.

4. Останина Е.В. Внутренний аудит как средство обеспечения финансовой безопасности предприятия / Е. В. Останина // Россия молодая : Сборник материалов VI всероссийской, 59-й научно-практической конференции молодых ученых с международным участием, Кемерово, 22–25 апреля 2014 года / Ответственный редактор: Блюменштейн В.Ю.. – Кемерово: Кузбасский государственный технический университет им. Т.Ф. Горбачева, 2014. – С. 440. – EDN TEAYNJ.

УДК 378.374 (571.17)

**ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПАКЕТА
ДЛЯ АМБАССАДОРОВ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ
ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ
ВУЗОВ/ССУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ СибГИУ г.НОВОКУЗНЕЦКА)**

Иванова К.В., Притужалова Ю.А., Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассмотрены особенности мотивации труда профессорско-преподавательского состава вузов/ссузов за добровольную общественную деятельность; разработаны предложения по формированию мотивационного пакета для амбассадоров по содействию трудоустройству, а также указаны эффекты внедрения разработанного мотивационного пакета.

Ключевые слова: мотивация, профессорско-преподавательский состав, амбассадор, содействие трудоустройству, выплаты, мотивационный пакет.

Содействие трудоустройству выпускников вуза/ссуза может осуществляться на нескольких уровнях: специализированными подразделениями по трудоустройству выпускников (Центры Карьеры), руководителями или ответственными за трудоустройство в институтах, кафедрами. Даже если в вузах/ссузах существует специализированный Центр Карьеры, сотрудников в них недостаточно для того, чтобы вести индивидуальную работу по карьерному консультированию и трудоустройству студентов, численность которых более 7000 человек. В этой ситуации Центру Карьеры необходима помощь в выполнении функционала по содействию трудоустройству от представителей институтов и кафедр, которые привлекаются на добровольной основе. В основном такими сотрудниками являются представители профессорско-

преподавательского состава (ППС) университета. В должностных инструкциях работников функции, связанные с трудоустройством выпускников, отсутствуют, а также не имеется стимулирующих и мотивационных вознаграждений за выполнение данного дополнительного вида работ в Положении об оплате труда работников СибГИУ и других нормативных внутривузовских документах [1]. Следовательно, вопросы мотивации представителей профессорско-преподавательского состава (ППС) являются актуальными для всех учреждений высшего и среднего специального образования [2].

Мотивация к труду преподавателя вуза/ссуза формируется не только под влиянием внутренних (потребностей, ценностей, установок) и внешних факторов (стимулов), но и под воздействием характерных особенностей взаимозависимости его с предметами, средствами, результатами своего труда. Это взаимодействие является отдельным для каждого преподавателя, потому что зависит от субъективного понимания им различных элементов своего труда [3]. Определяющим фактором, влияющим на эффективность профессиональной деятельности любого работника, является мотивация, а, как следствие, и необходимым условием качества и уровня эффективности процесса взаимодействия со студентами.

Для того чтобы разработать действенный мотивационный пакет, необходимо было определить портрет идеального представителя ППС – амбассадора, который был сформирован в предыдущем исследовании [4]. Результатами данной работы стало исследование (путем опроса) по изучению мотивационного профиля амбассадоров. По результатам анкетирования определены мотивационные факторы в работе ответственного за трудоустройство, сформирован мотивационный портфель для амбассадора.

Среди нематериальных мотивационных факторов были выбраны:

- повышение профессионализма в работе вузовского работника;
- общественно-полезное дело;
- высокая степень ответственности решаемых задач;
- применение опыта и личных связей с пользой для студентов.

Среди материального вознаграждения определена двухэлементная система оплаты труда:

- постоянная часть вознаграждения, которую выплачивают сотруднику вне зависимости от результатов его труда;
- выплата, связанная с достижением сотрудником важных, знаковых для подразделения и его самого показателей: получение первого места в подразделении, перевыполнение плана, трудовой подвиг и прочее.

Проанализируем мотиваторы, которые, согласно проведенному анкетированию, стимулируют амбассадоров среди профессорско-преподавательского состава к выполнению функционала по трудоустройству выпускников Сибирского государственного индустриального университета.

Было опрошено 30 сотрудников ППС, которые на данный момент выполняют функционал ответственных за трудоустройство выпускников вуза/ссуза. Результаты опроса представлены на рисунках 1 и 2.

Дополнительная работа – дополнительное материальное вознаграждение	9	30.0%
Общественно-полезное дело	5	16.7%
Повышение профессионализма в работе вузовского работника	4	13.3%
Применения опыта и личных связей с пользой для студентов	4	13.3%
Высокая степень ответственности решаемых задач	2	6.7%
Коммуникации и общение с полезными людьми	2	6.7%
Признание и благодарность за работу со стороны руководства	2	6.7%
Интересная работа, требующая творческого подхода	1	3.3%
Возможность разнообразить основную свою работу, стремление избегать рутину	1	3.3%
Дело, которое можно сделать только сообща	0	0.0%

Рисунок 1 - Наиболее значимые стимулы для выполнения функционала ответственного за трудоустройство

Выберите подходящие для вас один или два элемента вознаграждения за работу в Центре Карьера:

Постоянная часть вознаграждения, которую выплачивают сотруднику вне зависимости от результатов его труда	8	42.1%
Выплата, связанная с достижением сотрудником важных, знаковых для подразделения и его самого показателей: получение первого места в ...	5	26.3%
Переменная часть вознаграждения, прямо привязанная к финансовым результатам деятельности сотрудника, подразделения или компании...	4	21.1%
Тоже переменная часть вознаграждения, но её размер может зависеть не от финального результата деятельности, а от произвольного набор...	2	10.5%

Рисунок 2 - Элементы вознаграждения, наиболее подходящие за работу в Центре «Карьера»

Таким образом, анализируя графики, мы видим, что для сотрудников СибГИУ, ответственных за трудоустройство выпускников, в равной степени важны как материальные, так и нематериальные стимулы поощрения их труда. Следовательно, нами был разработан мотивационный пакет, который объединяет в себе оба этих мотива. Поскольку опрашиваемые хотели бы получать материальное поощрение либо постоянной частью вознаграждения, либо выплатой, связанной с достижением важных для подразделения показателей, а также они бы хотели чувствовать себя значимыми и использовать свои профессиональные навыки, мы предлагаем несколько решений.

1 Для фактической реализации мотивационного пакета амбассадора:

1) формализовать статус амбассадора на позицию ответственного за трудоустройство выпускников по кафедрам/ институтам и установить сумму вознаграждения при соблюдении ими надлежащего функционала, прописанного в трудовом договоре /должностных инструкциях /положении о стимулировании труда работников университета;

2) установить максимальный размер стимулирующих выплат или доплаты в размере 1/8 части от оклада специалиста по содействию трудоустройству Центра «Карьера» при выполнении плановых показателей для амбассадора;

3) ввести надбавки за выполнение/перевыполнение ежеквартального плана (для их получения амбассадор должен способствовать трудоустройству 3 студентов с его кафедры/института и организации одного мероприятия/встречи с партнером-организацией). Данные показатели выведены из статистических наблюдений Центра «Карьера», где в первый год после получения диплома не более 70 % выпускников трудоустраиваются, из них только треть по специальности/направлению. В среднем в группе 20 человек, обычно 14 человек трудоустраиваются в первый год, около 4 из них по специальности. Таким образом, 10 выпускников требуется трудоустроить по специальности при поддержке амбассадора. Также необходимо инициировать одно карьерное мероприятие и участвовать в его реализации для расширения взаимодействия с партнерами университета.

2 Рекомендуемые стимулирующие выплаты:

– за выполнение плана устанавливается надбавка в размере 15 % от оклада;

– за перевыполнение свыше 1-10 % от плана, надбавка в 1/7 от оклада;

– за перевыполнение свыше 10-20 % от плана, надбавка в 1/6 от оклада;

– за перевыполнение свыше 20-30 % от плана, надбавка в 1/5 от оклада.

3 Проведение ежегодного конкурса на лучшего сотрудника.

Назначать выплату на конкурсной основе в зависимости от количества

и качества направленных на трудоустройство студентов раз в отчетный период.

Важно учитывать условие конкурса: трудоустроенный студент или выпускник учитывается при полном трудоустройстве и прохождении испытательного срока.

4 Привлечение студентов к взаимодействию с Центром «Карьера» посредством повышения количества обращений. Ожидаемые эффекты - расширение базы соискателей, качественная презентация кадровым партнерам для поддержания имиджа университета в глазах компаний, повышение количества обращений в Центр «Карьера», а также повышение его статуса в глазах не только студентов, но и потенциальных работодателей.

5 Использование следующего нематериального стимула – размещение фотографии амбассадоров по содействию трудоустройству выпускников на доске почета Центра «Карьера»/кафедры/вуза/ссуза, а также на корпоративном сайте и социальных сетях.

Таким образом, разработанный мотивационный пакет поможет раскрыть потенциал амбассадора по содействию трудоустройству выпускников вуза/ссуза, вовлечь его в деятельность Центра «Карьера» и мотивировать на выполнение на высоком профессиональном уровне своих функций.

Библиографический список

1. Изменения в Положение об оплате труда работников СибГИУ URL: <https://www.sibsiu.ru/sveden/document/files/Локальные%20нормативные%20акты/Изменения%20в%20положении%20об%20оплате%20труда%20работников%20СибГИУ.pdf> (дата обращения 04.05.2023)

2. Разработка системы мотивации ответственных за трудоустройство выпускников ВУЗа / Иванова Е. В., Бобко Т. В., Казанцева Г. Г., Затепакин О. А. // Вестник Бурятского государственного университета. Экономика и менеджмент. – 2023. – № 1. - С. 85-93. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

3. Кузекевич, В.Р Особенности повышения мотивации труда профессорско-преподавательского состава в условиях вуза / Кузекевич В.Р., Русаков А.А. // Педагогический ИМИДЖ. – 2020. – №2 (47). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-povysheniya-motivatsii-truda-professorsko-prepodavatelskogo-sostava-v-usloviyah-vuza>.

4. Особенности оценки и подбора амбассадоров, содействующих трудоустройству выпускников вуза/ссуза среди профессорско-преподавательского состава [Текст] / К.В. Иванова, Ю.А. Притужалова, А.Т. Агаджанян // Актуальные вопросы управления персоналом: Сборник научных статей IV Национальной (Всероссийской) научно-практической конференции (МИРЭА – Российский технологический университет), часть II, 2, 2-6 декабря 2022 г. – 2023 г. – с. 156-161;

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА: АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ РЫНКА ТРУДА

Надеева Д.А., Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: darya.nadeeva002@mail.ru*

В статье рассмотрены особенности рынка труда трех соседних областей Сибирского федерального округа: Кемеровской, Новосибирской и Томской. Проанализированы такие показатели, как прирост вакансий, прирост резюме, средняя предлагаемая и ожидаемая заработные платы. Оценена динамика изменения вакансий в профессиональных сферах. Представлен сравнительный анализ условий трудоустройства выпускников ВУЗа на основе данных интернет-платформы по поиску работы – HeadHunter.

Ключевые слова: ВУЗ, выпускник, рынок труда, вакансия, заработная плата, соискатель, работодатель, опыт работы, конкуренция.

Выпускники высших учебных заведений (далее – ВУЗ) – это особая социальная группа рынка труда. С одной стороны, это люди, которые обладают запасом актуальных новаторских знаний в рамках своей выбранной профессии. Они молоды, энергичны, полны множества новых идей и желаний. С другой стороны, у выпускников обычно отсутствует необходимый опыт работы, который так ценится в кругу работодателей.

Получив диплом о высшем образовании, молодые специалисты, как правило, сталкиваются с барьерами и дискриминацией на пути трудоустройства. Самыми распространенными проблемами являются:

- высокая конкуренция на рынке труда;
- политика работодателей, исключающая найм неопытных кандидатов;
- отсутствие баланса между спросом и предложением;
- отсутствие у выпускников развитой социально-трудовой культуры и мотивации;
- неудовлетворительные условия труда [1].

Совокупность вышеперечисленных проблем сказывается отрицательно не только на уверенности выпускников в завтрашнем дне, но и на их психологическом состоянии.

Данная статья направлена на изучение специфики и возможностей трудоустройства в Кузбассе с целью помощи студентам-выпускникам при выборе карьерной траектории, а также для профессиональной ориентации будущих студентов ВУЗа.

С географической точки зрения Кемеровская область-Кузбасс имеет средние размеры, однако по экономическому потенциалу является крупным территориально-производственным комплексом России [2]. Однако важно

понимать: есть ли в Кузбассе перспективы трудоустройства именно для молодежи? Ответить на данный вопрос можно, пользуясь открытыми данными популярной компании интернет-рекрутмента – HeadHunter (hh.ru).

В ходе исследования были дополнительно взяты две соседних по местоположению области для сравнения условий рынка труда: Новосибирская и Томская. Каждый из этих регионов славится обилием университетов, следовательно, и притоком студентов со всей России.

Итак, по данным на 6 мая 2023 года в Кемеровской области было опубликовано 18 742 предложения от работодателей, из которых – 6 995 (37 %) вакансий для соискателей с высшим образованием без опыта работы. В Новосибирской области количество вакансий составило 30 285, из которых 9 588 (32 %) вакансий без опыта работы. В Томске найдено 8 770 вакансий, из которых 3 258 (37 %) для соискателей без опыта работы [3]. Из приведенных показателей видно, что данный барьер присутствует в каждой области, однако Новосибирская область в наименьшей степени рада новичкам в профессиональной деятельности.

Также важно рассматривать анализируемые области в виде динамики вакансий в профессиональных отраслях (рисунок 1). На рисунке показано как изменилось общее количество вакансий в профессиональных сферах: данные рассчитываются за текущий месяц относительно такого же месяца предыдущего года [3].

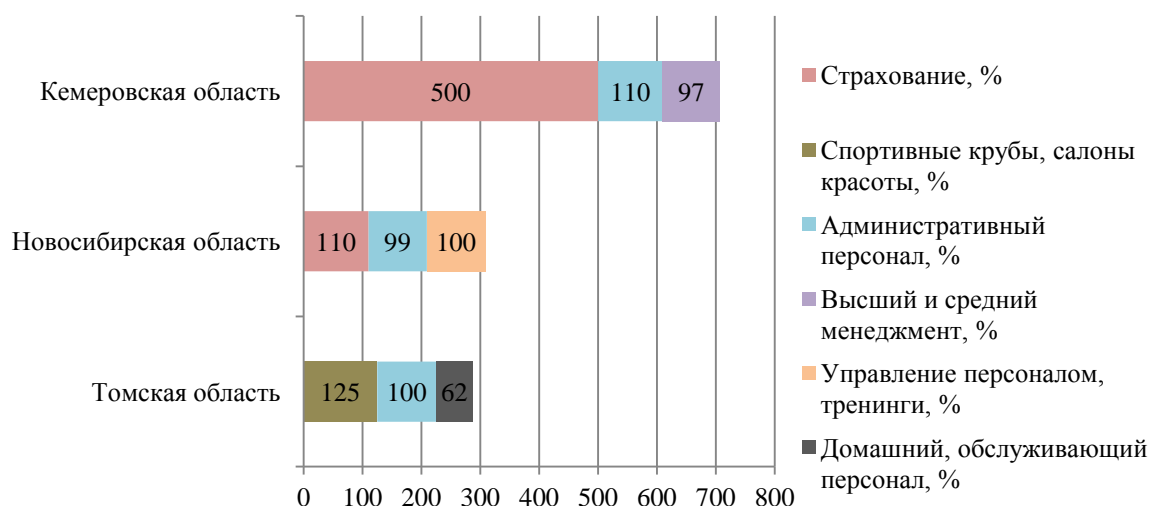


Рисунок 1 – Динамика вакансий в профессиональных отраслях

Из рисунка видно, что за последний год произошло резкое увеличение потребности в административно-управленческом персонале и в сотрудниках страхового дела. В анализируемых регионах требуются квалифицированные кадры в данных сферах деятельности.

Важными критериями условий рынка труда также являются такие показатели, как прирост вакансий, прирост резюме, средняя заработная плата в области. Именно эти факторы в большинстве случаев считаются решающими при выборе выпускниками места трудоустройства и

постоянного проживания. Сводные данные показателей представлены в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Показатели рынка труда

Название области	Показатель				
	Прирост вакансий за год, %.	Прирост вакансий январь–апрель 2023 к январю–апрелю 2022, %.	Прирост резюме за год, %.	Средняя ожидаемая заработная плата, руб.	Средняя предлагаемая заработная плата, руб.
Кемеровская	44	20	1	49 182	67 259
Новосибирская	48	15	3	50 869	53 055
Томская	36	15	2	47 260	61 664

Из таблицы видно, что наибольший прирост вакансий за год произошел в Новосибирской области. Кемеровская область уступает лишь на 4 % городу-миллионеру, тогда как Томская – на 12 %. Однако, стоит отметить, что именно в Кемеровской области произошло резкое увеличение количества вакансий с января-апреля 2023 года к январю-апрелю 2022. Такое явление также может говорить о повышении популярности использования онлайн-платформы hh.ru среди работодателей.

Прирост резюме в Кузбассе составил 1 % за год, что в данном случае можно рассмотреть как преимущество: по сравнению с другими областями конкуренция соискателей здесь ниже, следовательно, выше возможность трудоустроиться людям без опыта работы быстрее и успешнее.

Средняя предлагаемая соискателям заработная плата в Кузбассе выше, чем в Томской и Новосибирской областях, что обусловлено растущим дефицитом кадров. Наиболее низкая предлагаемая заработная плата – в Новосибирской области. Средняя ожидаемая заработная плата, которую указывают соискатели в своих резюме, примерно одинаковая: варьируется от 47 до 50 тысяч рублей.

Таким образом, в ходе исследования было проанализировано три фактора, влияющих на успешность трудоустройства студентов-выпускников:

- общее количество вакансий и вакансий, не требующих опыта работы, предложенных на сайте по поиску работы HeadHunter;
- динамика вакансий в профессиональных отраслях;
- прирост вакансий, прирост резюме и средняя заработная плата.

На основе имеющихся сравнительных данных можно сделать следующие выводы:

1. Выпускникам ВУЗа будет выгоднее реализовывать свой карьерный путь в Кемеровской области, так как конкуренция среди соискателей на рынке труда ниже, а заработная плата – выше (на 16%, чем в среднем

заработная плата по России).

2. Новосибирская область лидирует по количеству и приросту вакансий, однако характеризуется самой низкой заработной платой (выше лишь на 1 %, чем в среднем по России). К тому же, здесь больше востребованы люди с опытом работы.

3. Томская область в наибольшей степени рада специалистам в бьюти-индустрии. Вакансии здесь растут медленным темпом. Предлагаемая заработная плата выше на 7%, чем в среднем по России.

Список требований работодателей к соискателю, как правило, стандартный. От новых сотрудников ждут высокого уровня коммуникабельности, целеустремленности, стремления к достижению результатов [4].

Несмотря на то, что наличие трудового стажа — важная характеристика для большинства работодателей, успешное трудоустройство не всегда предполагает наличие большого послужного списка. Для людей, только начинающих свой трудовой путь, на hh.ru есть довольно много предложений. Различные компании заинтересованы в привлечении персонала, только окончившего обучение. Многие руководители считают, что из вчерашних студентов легче вырастить хорошие кадры. Да, для их обучения придется потратить время, зато молодой человек, стремящийся начать свою карьеру, имеет повышенную мотивацию. И временные затраты можно компенсировать за счет заработной платы.

Библиографический список

1. Социология молодежи: учебник для вузов / Р.В. Леньков [и др.] ; под редакцией Р. В. Ленькова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 357 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12768-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/511059> (дата обращения 03.05.2023).

2. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для вузов / Б. В. Корнейчук.- 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023.- 263 с. - (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07391-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512708> (дата обращения 03.05.2023).

3. HeadHunter: официальный сайт. – 2023. – URL: <https://hh.ru/> (дата обращения 06.05.2023).

4. Семенова Л.М. Профессиональный имиджбилдинг на рынке труда: учебник и практикум для вузов / Л.М. Семенова.- Москва: Издательство Юрайт, 2023.- 243 с.- (Высшее образование).- ISBN 978-5-534-11387-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/517497>. (дата обращения 03.05.2023).

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ СОКРАЩЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ

Петрова Д.А., Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассматриваются проблемы вхождения в новый коллектив в современной организации и процесс адаптации новых сотрудников на новом месте, цель трудовой адаптации, ее преимущества для коллектива и организации в целом, этапы трудовой адаптации и ее классификация. Задачей исследования является выявление проблем трудовой адаптации.

Ключевые слова: адаптация персонала, виды адаптации персонала, формы адаптации персонала, сокращение текучести кадров.

Важность роли HR в успехе компаний и организаций не сразу осознается многими ключевыми менеджерами и первыми лицами. По данным исследования, проведенного в период с 2005 по 2020 год, менее половины отечественных компаний уделяют внимание адаптации вновь принятых сотрудников. Однако вложение денег, времени и других видов ресурсов в решение этих вопросов может повысить предсказуемость результатов работы отдельных сотрудников и улучшить эффективность деятельности.

Слово «адаптация» (от латинского «adapto» – приспособлять) заимствовано из биологии и обозначает приспособление к окружающей среде. Адаптация персонала – это взаимное приспособление работника и организации, основанное на постепенном включении работника в производственный процесс в новых профессиональных, психофизиологических, социально-психологических, организационно-административных, экономических, гигиенических и бытовых условиях труда и отдыха [1].

В зависимости от опыта новичка, процесс адаптации персонала можно разделить на два типа:

– первичный – сотрудник выходит на рабочее место сразу после окончания учебы и приобретает первоначальный опыт взаимодействия с коллективом;

– вторичный – сотрудник уже имеет как минимум один стаж работы и меняет команды, работодателей, должности и области специализации [2].

В зависимости от новой реальности, в которую попадает работник, можно выделить следующие виды адаптации:

1) профессиональная – приобретение новых навыков и знаний, оценка собственной компетентности как специалиста;

- 2) производственная – введение в новые условия труда, ознакомление с оборудованием, изучение правил эксплуатации и техники безопасности;
- 3) социальная – принятие новых психологических ролей;
- 4) экономическая – адаптация к изменению уровня доходов, дополнительные расходы (транспорт до работы, расходы на питание);
- 5) психофизиологическая – привыкание к новой обстановке, например, к режиму труда и отдыха, одежде и другим нюансам [3].

Основные цели, которые преследует работодатель при организации адаптационного периода для новичков, как правило, следующие:

- снижение стартовых затрат;
- понижение неопределённости для вновь нанятых сотрудников;
- формирование позитивного и конструктивного отношения к работе каждого нового сотрудника;
- сокращение текучести кадров.

Рассмотрим подробнее последнюю цель: снижение текучести кадров. Текучесть кадров – это когда сотрудник уходит из-за неудовлетворенности своей работой или неудовлетворенности организации этим сотрудником.

Сегодня текучесть кадров является проблемой для компаний и органов государственной власти, вызывая не только значительные экономические потери, но и организационные, кадровые, технические и психологические трудности, оказывая негативное влияние на моральный дух, трудовую мотивацию и организационную лояльность оставшихся сотрудников. После ухода некоторых сотрудников нарушаются трудовые связи.

Были выявлены следующие факторы, способствующие нежеланию сотрудников продолжать работу в компании и приводящие к их увольнению:

1. Низкая заработная плата;
2. Удаленность предприятия от основной транспортной сети города;
3. Прецеденты внезапных увольнений и новых приемов на работу в организацию;
4. Нечеткое распределение обязанностей между сотрудниками;
5. Отсутствие командного духа;
6. Отсутствие нематериальной мотивации;
7. Неадекватные вводные мероприятия (отсутствие адаптивного менеджмента).

HR-статистика показывает, что большинство увольнений происходит в течение первых трех месяцев работы, часто связанных с проблемами адаптации (например, отсутствие поддержки во время введения в должность, знакомство с новой работой, культурой в организации и т.д.). Если в этот период сотрудник становится лояльным к компании, то, как правило, это долговременная и прочная привязанность. Если нет, то, скорее всего, он никогда не вернется.

Система приема на работу является основой успеха или неудачи набора персонала. Система адаптации персонала, не проведенная должным образом, может свести на нет все усилия по подбору персонала быстрой

текучестью кадров. Программы онбординга могут снизить текучесть кадров на 10-20 % в год.

Основными формами адаптации выступают наставничество, вводные тренинги о компании («Welcome–тренинг»), а также папка нового сотрудника и самостоятельное вхождение в должность [4]. Каждая форма адаптации персонала имеет свои положительные и отрицательные стороны, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика форм адаптации персонала

Форма адаптации	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Наставничество	Через наставника новому сотруднику легче познакомиться с коллегами, узнать особенности взаимоотношений в подразделении, приблизиться к коллективу, почувствовать себя его частью, узнать о своих конкретных функциях, особенностях рабочего процесса. Помимо психологического комфорта, немаловажно и то, что новичок всегда может что-то спросить непосредственно в момент возникновения вопроса	Наставник и его подопечный могут просто не сойтись характерами, и тогда это сильно отразится на дальнейшей работе новичка
Welcome-тренинг	Получение объективного представления о компании, ее истории, выпускаемой продукции, ее клиентах	Не все вопросы можно задать на тренинге в присутствии других, поскольку новичок еще не уверен в себе и боится произвести не то впечатление. Кроме того, отсутствие субъективного мнения – это не всегда хорошо, ведь какие-то нюансы можно передать только в формате кулуарного разговора

Продолжение таблицы 1

Форма адаптации	Положительные стороны	Отрицательные стороны
Тренинги по специальности	Есть возможность получить дополнительные знания по специальности или в смежных областях	Не учитывается предыдущий опыт сотрудника
Папка нового сотрудника	Вся информация собрана в одном месте, новичок может выбрать удобный момент для ее изучения, даже взять документы с собой и разобраться дома, если этого не запрещают корпоративные правила. Он затрачивает столько времени, сколько ему нужно, не боясь показаться нерасторопным или медлительным	Нет живого общения
Самостоятельное вхождение	Для человека с самостоятельным мышлением это оптимальный вариант: ему может не понравиться оказаться «под крылышком» у наставника или просиживать часы на тренингах, где разжевывается то, что он давно уже знает	Поскольку таким мышлением обладают не все, то сотрудник, которого оставили наедине с его проблемами, может почувствовать себя брошенным, ненужным

Исходя из данных таблицы, можно сделать следующие выводы: каждая организация в праве сама выбирать форму адаптации новых сотрудников, но лучше выбирать сразу несколько представленных способов, а также разрабатывать свои методы и программы адаптации в соответствии со спецификой организации.

При правильной организации процесса введения в должность новые сотрудники будут чувствовать себя достаточно комфортно в незнакомой обстановке и будут мотивированы внести ценный вклад в работу коллектива. Стоит отметить, что вопрос текучести кадров необходимо решать систематически, и только так можно добиться результатов. Мы стремимся к одному результату: снизить текучесть кадров и тем самым укрепить культуру компании.

Процесс адаптации можно считать успешным, если:

– производительность нового сотрудника соответствует критериям и удовлетворяет руководителя;

– новый сотрудник преодолевает стресс, знакомится с новым рабочим местом, удовлетворен содержанием работы и ее выполнением и считает, что затраченные усилия должным образом оценены;

– новые работники развивают отношения сотрудничества со своими коллегами и знакомятся с организационной культурой компании.

Как правило, программа адаптации должна быть разработана во время испытательного срока сотрудника. Согласно Трудовому кодексу РФ, испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций, их заместителей и руководителей бухгалтерий испытательный срок составляет шесть месяцев [5]. Однако следует помнить, что результат адаптации во многом зависит от индивидуальных качеств работника, поэтому тот факт, что истечение испытательного срока указано в условиях трудового договора, не означает, что адаптация работника в компании прошла успешно. По этой причине при составлении программы адаптации лучше учитывать индивидуальные особенности сотрудника, а не устанавливать определенный срок.

В наши дни разработка системы удержания персонала должна стать одним из главных направлений деятельности HR-службы, которое будет работать эффективно и позволит решить проблему текучести персонала, создать кадровый резерв, необходимый для развития организации.

Библиографический список

1. Куприн Андрей Анатольевич Эффективность трудовой адаптации как предпосылка успешной профессиональной деятельности // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. 2009. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-trudovoy-adaptatsii-kak-predposylka-uspeshnoy-professionalnoy-deyatelnosti> (дата обращения: 23.03.2023).

2. Филимянова М.Г. Этапы адаптации персонала на предприятии // Научные исследования и разработки молодых ученых. 2016. №9-2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-adaptatsii-personala-na-predpriyatii> (дата обращения: 23.03.2023).

3. Петренко Б.В. Адаптация работников как важнейший элемент управления человеческими ресурсами производственной организации // УПИРР. 2021. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/adaptatsiya-rabotnikov-kak-vazhneyshiy-element-upravleniya-chelovecheskimi-resursami-proizvodstvennoy-organizatsii> (дата обращения: 23.03.2023).

4. Латанова Д.Н., Андрющенко О.В. Особенности профессиональной адаптации персонала производственных предприятий // Профессиональная ориентация. 2017. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-professionalnoy-adaptatsii-personala-proizvodstvennyh-predpriyatii> (дата

обращения: 23.03.2023).

5. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» // КонсультантПлюс: справочно-правовая система / компания «Консультант Плюс». – Москва. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/.

УДК 331.103 : 331.108

БОРЬБА С ПРОКРАСТИНАЦИЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Березовская О.П., Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В современном мире очень быстрый темп жизни, но многие люди сталкиваются с прокрастинацией, тем самым они перестают успевать выполнить все запланированные дела и у них постоянно не хватает времени, что-либо сделать. В данной статье рассматриваются методы борьбы с прокрастинацией для повышения эффективности деятельности.

Ключевые слова: прокрастинация, время, успеваемость, управление временем.

Самая популярная трактовка прокрастинации определяет данное понятие как состояние, при котором человек откладывает важное дело без видимых причин, находя себе другие занятия. И чаще всего эти занятия являются достаточно полезными и продуктивными [1]. При этом человек испытывает чувство вины из-за того, что он не занят важным делом прямо сейчас. И чем дольше он его откладывает, тем сильнее нарастает это чувство. Это может быть уборка квартиры, написание доклада, дела по дому или даже создание нового проекта.

Но также существует мнение, что прокрастинация – это выражение эмоциональной реакции на планируемые или необходимые дела. Основной общей особенностью людей, обладающих данной чертой характера, является депрессивный настрой и страх перед будущим или боязнь не справиться с поставленной задачей [2]. Здесь же раскрывается более глубокое понятие этого термина. Ведь многие люди просто боятся приступить к чему-то новому, потому что опасаются, что у них это не получится. И таким образом люди не могут в полной мере раскрывать все свои особенности и возможности, которыми обладают.

Если сравнить эти две трактовки, то можно сказать, что суть у них одна, только в первом случае мы просто откладываем важные дела по непонятным причинам, во втором же мы рассматриваем это с психологической точки зрения. Мы не можем приступить к важному делу из-за страха перед неизвестным.

В научной литературе выделяют следующие причины прокрастинации:

1) перфекционизм – некоторые люди очень любят, когда у них вещи аккуратно и ровно разложены, и работу они тоже стараются выполнять идеально. И именно из-за этого у человека появляется страх, что у него не получится добиться идеального результата и тем самым он даже не пытается что-либо сделать;

2) боязнь ошибки – многие люди именно по этой причине не приступают к выполнению важных дел: они боятся сделать что-то не так, поэтому как можно дольше оттягивают момент своей возможной неудачи;

3) низкая самооценка: человек думает, что не способен к исполнению этой задачи, поэтому он может даже не приступить к нему;

4) усталость – человек настолько много работы на себя берёт, что со временем у него не остаётся сил и пропадает желание приступить к какому-либо новому делу, даже если оно ему интересно;

5) непокорность – возникает противоречие между работником и начальником, потому что первый не хочет выполнять ту или иную работу в связи с тем, что он не согласен с её условиями.

Независимо из-за какой причины проявляется прокрастинация, нужно чтобы ситуация не усугубилась. Поэтому важно учиться расставлять правильно приоритеты по выполнению задачи и выбирать только то, к чему легче подступиться.

Прокрастинация может привести к различным негативным последствиям.

Из-за неё у человека могут развиваться комплексы, такие как:

– снижение самооценки. Когда человек всё чаще и чаще не берётся за какое-либо дело, то со временем он перестает верить в себя и свои силы;

– тревожность. При откладывании дела «на потом» у человека появляется чувство вины, оно может остаться даже после выполнения дела и из-за этого появляется тревожность, которая может усугубиться и привести к не самым лучшим последствиям;

– выгорание. Из-за постоянной неудовлетворённости выполненной работой и стресса у человека пропадает интерес к его любимому делу, и желание что-то делать у него с каждым разом всё меньше и меньше;

– снижение продуктивности. Человек, который постоянно откладывает свои дела «на потом», в последствии может даже не заметить, как его продуктивность снижается, и тем самым его работа ставится всё менее эффективной.

Поэтому, чтобы избежать таких негативных последствий от прокрастинации, нужно следовать следующим правилам:

Во-первых, расставлять дела по их приоритетности. Для того чтобы оценить количество работы, нужно распределить дела по их важности. Благодаря этому можно будет сразу понять с чего начать выполнение того или иного дела.

Во-вторых, разбивать большое дело на более мелкие дела. Это одна из

основных техник в борьбе с прокрастинацией. Когда мы видим результат от каждого пройденного этапа работы, наш мозг начинает испытывать от этого удовлетворение. В пример можно взять уборку квартиры, когда мы разбиваем дело на более мелкие задачи, то есть сначала протереть пыль, потом помыть пол и так далее. С выполнением каждого этапа мы видим, как нам остаётся всё меньше и меньше задач, и наше дело подходит к концу, что придаёт сил его доделать.

В-третьих, использовать «правило 15 минут». Можно пообещать себе выполнять какую-то работу 15 минут в день (обычно этого времени хватает, чтобы «втянуться») и по возможности доделать это дело.

В-четвертых, делать перерывы. Для того чтобы выполнить работу с наибольшей эффективностью, человек должен давать себе время на отдых, потому что если он будет без перерывов выполнять какое-либо дело, то через длительный период времени его работоспособность будет меньше и меньше.

В-пятых, вознаграждать себя за выполненное дело. Если вы, например, что-то очень давно хотели купить или пойти развлечься, то пообещайте себе, что если вы сделаете всю нужную работу, то наградите себя тем, чего очень долго хотели. Благодаря этому, у человека появляется мотивация на свершение этого дела.

Важность избавления от прокрастинации подтверждается статистикой, представленной в исследованиях [3]:

- от 15 до 20 процентов взрослых постоянно откладывают дела на потом;
- прокрастинацию испытывают около 80–95 % студентов вузов, причем 50 % из них считают это проблемой;
- 88 % опрошенных откладывают занятия минимум на час в день;
- прокрастинация затрагивает больше людей, чем наркомания, депрессия и алкоголизм вместе взятые.

Статистика академической прокрастинации:

- прокрастинация характерна для 53% старшеклассников, 53% студентов и 61% аспирантов;
- студенты больше всего откладывают подготовку курсовых работ (46 %), еженедельные чтения (30 %) и подготовки к контрольным работам (28 %).

Еженедельные чтения (60 процентов), подготовка курсовых работ (42 процента) и подготовка к тестам (39 процентов) — три области, в которых и аспиранты больше всего откладывают дела.

В моей жизни тоже присутствует прокрастинация: когда нужно сделать какую-то сложную работу по определённому предмету, я начинаю откладывать её на всё более поздний срок. И чтобы всё-таки приступить к выполнению задач и побороть прокрастинацию, я использую правило расстановки дел по приоритетности и начинаю с того, что требует

немедленного выполнения и что нельзя откладывать.

Таким образом, в течение своей жизни человек обязательно сталкивается с прокрастинацией, потому что у него всегда есть страхи, переживания перед началом чего-то нового, неизведанного или же человек просто боится, что у него не получится или он совершит ошибку из-за сложности поставленной задачи. Но всегда нужно находить методы, чтобы бороться с прокрастинацией, ведь она может привести к негативным последствиям и доставлять значительные неудобства в нашей жизни.

Библиографический список

1. Ткаченко Д. Как избавиться от прокрастинации: 10 простых советов / Даниил Т. // Блог Даниила Ткаченко – Дата написания статьи: 16.05.2021. – URL: <https://dnevnik-znaniy.ru/psixologiya/kak-izbavitsya-ot-prokrastinacii-10-prostyx-sovetov.html> (дата обращения 03.05.2023).

2. Карловская Н.Н. Феноменологический опыт прокрастинации у студентов // Социальные проблемы современной России: возможности психологической помощи. Материалы Всероссийской научно-практической конференции (Омск, 11-12 ноября 2010 г.) / под ред. Л.И. Дементий. - Омск: Изд-во ОмГУ, 2010. – С.133 – 137.

3. Эмерсон А. Статистика прокрастинации, тенденции и аналитика 2023: растет ли прокрастинация? / Эмерсон А. – URL: <https://www.bloggersideas.com/ru/procrastination-stats/> (дата обращения 03.05.2023).

УДК 331.5

СПЕЦИФИКА НАЙМА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ

Рябинская И.В., Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассматриваются специфика рынка труда ИТ-специалистов, особенности их найма, проблемы, возникающие при подборе ИТ-специалистов и пути их возможного решения.

Ключевые слова: ИТ-специалист, HR-индустрия, подбор персонала.

В современной рыночной экономике место ключевых бизнес-процессов в организации принадлежит управлению человеческими ресурсами. Это связано с тем, что именно человеческие ресурсы являются источником знаний и конкурентоспособности компании. Никакое развитие невозможно без эффективной системы управления человеческими ресурсами. Ее элементами являются подбор персонала, организация труда, обучение и развитие, мотивация через политику вознаграждений и льгот, а также, при необходимости, высвобождение человеческих ресурсов.

Рассмотрим подбор ИТ-персонала как еще одну специфическую

категорию человеческих ресурсов. Эти специалисты сегодня есть в штате каждой компании, и, само собой разумеется, чем более цифровизованы бизнес-процессы компании, тем выше спрос на ИТ-персонал в компаниях.

Подбор ИТ-персонала сегодня является актуальной темой для большинства компаний в различных секторах бизнеса. Потребность в ИТ-персонале в компаниях растет с каждым годом – сфера ИТ считается одной из самых быстро растущих отраслей мировой экономики. Что касается рынка труда ИТ-специалистов, то следует отметить, что он характеризуется устойчивым ростом. Таким образом, спрос на ИТ-специалистов постоянно растет, и эта тенденция обусловлена, прежде всего, условиями жизни современного общества. Мало какая компания обходится без компьютеров, баз данных и электронных библиотек. Однако руководители и сотрудники кадровых служб часто сталкиваются с рядом проблем при подборе ИТ-персонала любого уровня.

Конечно, свойственна и элитарность ИТ-специалистов. Сегодня зачастую не компания подбирает ИТ-специалистов, а сам человек решает, готов ли он посвятить несколько лет своей жизни новому проекту. Это, в совокупности с общим кадровым кризисом в России в целом, породило особое отношение к подбору персонала в ИТ-секторе. Ошибки недопустимы, а стандартные инструменты редко работают. Поэтому многие компании предпочитают передавать эту специальную функцию более продвинутым и технически подкованным рекрутерам с глубоким знанием поведенческой психологии ИТ-специалистов.

Проблемой многих компаний, которые редко ищут ИТ-специалистов, является использование шаблонных HR-процедур. На самом деле, рекрутинг в сфере ИТ – это самостоятельная наука, практика и теория которой не достаточно изучены.

ИТ-рынок считается особой областью для HR-индустрии. Он имеет ряд особенностей, которые отличают его от стандартных HR-дисциплин. Кроме того, то, как рекрутеры работают с ИТ-персоналом, схоже с тем, как компании подбирают важных отдельных сотрудников [1].

При подборе персонала HR-специалисты могут столкнуться с рядом проблем. Как и для других отраслей, для ИТ характерна нехватка персонала, но здесь она еще более острая. Кандидаты более избирательно подходят к выбору места работы, а требования к заработной плате продолжают расти из-за востребованности кадров на рынке. Переход на удаленный формат также сыграл свою роль. Многие специалисты стали работать на зарубежные компании, что также сократило количество потенциальных кандидатов. Важно также отметить, что количество вакансий на рынке растет несоизмеримо количеству резюме.

Чтобы оценивать ситуацию на рынке, часто используется hh-индекс (рисунок 1) – показатель, который демонстрирует соотношение активных резюме к вакансиям. Когда рынок находится в балансе, мы видим от 5 и выше потенциальных кандидатов на вакансию. Если кандидатов меньше – на

рынке образуется кадровый голод [3]



Рисунок 1 – Динамика вакансий и резюме с января 2019 год [3]

Рынок информационных технологий всегда был рынком для ищущих работу. Средняя статистика рынка труда включает следующее:

- рынок работодателей: одна вакансия = 100 кандидатов,
- рынок кандидатов: один кандидат = 100 работодателей,
- рынок ИТ-кандидатов, Россия, 2023год: 1 кандидат = 1000 работодателей [2].

Несмотря на рост популярности ИТ-сектора в последние годы, спрос на кандидатов растет, и работодатели предпочитают опытных специалистов. Характерные черты кандидатов включают:

- опыт коммерческой разработки,
- понимание процесса разработки программного обеспечения,
- понимание отрасли, в которой работает специалист (например, fintech, телекоммуникации, электронная коммерция),
- понимание необходимости развития собственных профессиональных знаний и навыков.

Специальное образование уходит в прошлое. Хотя оно, несомненно, важно для начинающих специалистов, оно меркнет по сравнению с наличием соответствующего опыта. Как правило, лучшие сотрудники востребованы и уже имеют постоянную работу. А многие перспективные специалисты начинают свою карьеру еще во время учебы. Студенты проходят практику в компаниях и в дальнейшем продолжают там свою профессиональную деятельность [1].

При найме ИТ- специалистов важно обращать внимание на их уровень.

Существует три уровня квалификации программистов:

- Junior – начинающий программист,
- Middle – специалисты среднего уровня,
- Senior – сильные разработчики, которые стремятся стать архитекторами или менеджерами проектов [4].

По статистке, чтобы заинтересовать одного кандидата надо предложить вакансию минимум 70 людям. Так, например кандидаты senior уровня и выше больше не ищут работу, их нужно «хантить», а именно –

искать в других компаниях и переманивать, предлагать условия лучше и проекты интереснее. Но иногда, даже когда вы найдете кандидата и сделаете ему предложение о работе, он его примет, никто не может гарантировать выход кандидата на работу. Соответственно, компании в среднем делают от 2 до 5 предложений о работе, разным финалистам, до того как вакансия будет закрыта [2].

Часто на практике можно встретить следующие практики найма ИТ-специалистов:

1 «Охота» на специалиста из другой компании, воспользовавшись так называемым headhunting-методом, при котором переманивают специалиста, четко определенного компанией-заказчиком или вырастить «алмазы» самим и придать им нужную «огранку».

2 Поиск через Telegram-каналы, специализированные сервисы и ресурсы, которые заточены только на поиск ИТ-специалистов. Но принесет ли это нужные результаты? Возможно ДА, а возможно и НЕТ.

3 Использование различных сайтов Хабр Карьера – здесь находят программистов любой специализации, HH – это крупнейший сервис поиска программистов и других работников в Рунете, Популярные программистские форумы: SQL.ru (форум по БД), JavaTalks (только для Java-разработчиков), Rsdn.org.

4 Соцсети — это еще и площадка для рекламы. Таргет и контент-продвижение даст вам дополнительные шансы быть замеченными. Но процесс этот требует знаний и грамотной настройки.

Если руководитель нацелен на то, чтобы специалист был всегда под рукой и занимался только вашей компанией, рекрутеру придется решать кейс «где найти программиста».

Когда вы обошли все профессиональные джоб-борды, заглянули на форумы, пообщались в чатах и покрутили рекламу в соцсетях, но слышите от заказчика «а давайте еще посмотрим» ...можно вернуться к истокам и использовать такой инструмент рекрутинга.

В нашей работе мы предлагаем выделить наиболее перспективное направление по укомплектованию себя необходимыми ИТ-специалистами – это сотрудничество компаний с учебными организациями. У данного направления есть следующие преимущества:

1. Отсутствие знания у студентов о компаниях, имеющих потребность в ИТ-специалистов, кроме единичных крупных сетевых компаний, таких как Яндекс, Касперский и т.д. Многие компании активно работают над HR-брендом на различных рабочих сайтах или на собственных сайтах. И о компании можно узнать зачастую целенаправленно.

2. Отсутствие знания о перечнях должностей и требованиях, относящихся к ИТ-специалистам, которые для каждой компании, как правило, уникальны.

Остановимся на двух этих направлениях и изучим возможности и формы для взаимодействия с колледжами и университетами.

Для поиска ИТ-специалистов считаем целесообразным заходить на территорию образовательных учреждений и заявлять о себе, собирать аудитории, рассказывать интересные факты о компании, о ее развитии или о планах на будущее.

Можно устраивать экскурсии на предприятие или в офис, рассказать об информационном продукте, который делают в компании, или устроить студентов на практику, показать все на деле.

В конечном итоге, такие случаи решают проблему на два фронта: студенты знакомятся с компанией и местом прохождения практики, решая долгосрочную проблему, а компания получает возможность сформировать "бриллиант" или несколько «бриллиантов».

Студенты уже знакомятся со своей новой профессией и имеют высокую мотивацию. Такого энтузиазма вы не найдете больше нигде. Наличие большого количества образовательных платформ означает большое количество выпускников. Есть много компаний, готовых принять талантливых юниоров, из которых можно выбирать.

Таким образом, из вышесказанного следует, что найм ИТ-специалистов характеризуется длительностью поиска подходящих кандидатов. Длительный процесс найма связан с тем, что воронка поиска специалистов довольно широка и с годами заметно удлинилась и соответствует воронке найма среднего разработчика (по данным платформы VC.ru). Поиск, отбор и найм сотрудников в ИТ-секторе по своей природе является полевым. Стоит отметить, что многие проблемы рекрутеров побуждают их активно развивать системы подбора персонала: цифровизация персонала в ИТ-секторе идет самыми быстрыми темпами, практика поиска и найма наиболее развита, затрагивая не только топ-менеджмент, но и опытных специалистов. Кроме того, ИТ-компании осознали свою значимость в процессе подбора персонала и уделяют много времени созданию сильного HR-бренда [5].

Если вы не являетесь крупной или известной компанией, быстро найти кадры нужного уровня – почти несбыточная мечта. На практике работодатели постоянно сталкиваются с большим количеством талантливых людей, первых из которых необходимо тщательно обучить и адаптировать, вторых щедро вознаградить материально, а третьих вежливо «отсечь», чтобы найти бесконечное количество новых талантов.

Рынок ИТ-специалистов сейчас не способен покрыть текущие потребности по информатизации и автоматизации всех сфер нашей жизни, и быстро его восполнить привычными методами просто невозможно. Поэтому нужно пересмотреть подход к найму ИТ-специалистов с учетом современных тенденций саморазвития и самообразования людей. Кадровый потенциал для ИТ-сектора гораздо шире, однако зачастую его недооценивают. И наиболее эффективный из всех способов решения вышеописанной проблемы – это «выращивание кадров» со студенческой скамьи при тесном сотрудничестве с учебными заведениями.

Библиографический список

1. Аналитика для хантинга и рекомендации по найму ИТ-специалистов. – URL: <https://vc.ru/hr/293852-analitika-dlya-hantinga-i-rekomendacii-po-naumu-it-specialistov> (дата обращения: 19.03.2022).
2. Обеленец, Ю. В. Специфика найма персонала в ИТ-сфере // Молодой ученый. – 2022. – № 14 (409). – С. 113-115. – URL: <https://moluch.ru/archive/409/90052/> (дата обращения: 19.03.2023).
3. Электронный ресурс. Обзоры рынка труда: кратко о самом важном (hh.ru) – URL: https://novokuznetsk.hh.ru/article/26641?hhtmFrom=article&hhtmFromLabel=article_30533 (дата обращения: 19.03.2023).
4. Где и как найти программистов, разработчиков, специалистов. – URL: <https://heaad.ru/blog/gde-i-kak-nayti-razrabotchikov/?ysclid=lfprhmosc365807206> (дата обращения: 19.03.2023).
5. Особенности найма ИТ-специалистов в современном мире. – URL: <https://habr.com/ru/post/673398/> (дата обращения: 19.03.2023).

УДК 658.8

РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛИ АО «СИБИРСКАЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ»

Чикатий Л.Э., Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В статье рассмотрена взаимосвязь динамики структуры капитала организации и динамики прибыли, показано, что в условиях повышения рыночных ставок повышение финансовой устойчивости компании за счет наращивания доли собственного капитала приводит к сокращению расходов по обслуживанию долга и положительно сказывается на изменении рентабельности собственных средств, что в конечном итоге способствует росту прибыли.

Ключевые слова: прибыль, анализ, рентабельность, финансовая устойчивость.

АО «Сибирская горно-металлургическая компания» (АО «СГМК»), созданная в 2006 году, — безусловный лидер среди предприятий горно-металлургической отрасли Кузбасса, одна из ведущих компаний на российском рынке. Это огромные комплексы, которые занимаются добычей полезных ископаемых, переработкой металлических руд [1].

Как и любой бизнес, горно-металлургическое предприятие стремится к увеличению своей прибыли. Экономически обоснованная система формирования и распределения прибыли, в первую очередь, должна гарантировать выполнение финансовых обязательств перед государством и

максимально обеспечить производственные, материальные и социальные нужды предприятий. В течение отчетного периода предприятия используют прибыль на различные цели: производят платежи налогов в бюджет, отчисления в фонды, осуществляют расходы, производимые по законодательству за счет прибыли [4].

Для наращивания прибыли существует множество способов, при этом наиболее эффективными в существующих экономических условиях являются оптимизация производственных процессов и использование организационных резервов повышения прибыли.

Резервы повышения прибыли – дополнительные источники дохода, которые могут быть использованы для увеличения прибыли. Это может быть достигнуто путем совершенствования процессов продажи, оптимизации работы складов и управления расходами [5].

Одним из резервов повышения прибыли является увеличение объема производства. Это может быть достигнуто за счет расширения ассортимента продукции, привлечения новых клиентов и развития существующих рынков сбыта. Важно помнить, что увеличение объема производства должно сопровождаться не только ростом выручки, но и снижением затрат на единицу продукции.

Кроме того, еще одним ключевым резервом повышения прибыли является совершенствование управления производством. В этом случае наиболее эффективным решением будет внедрение современных информационных систем и аналитических инструментов, которые позволяют быстро и точно анализировать все производственные данные и принимать решения на основе реальных фактов.

Не менее важным способом повышения прибыли горно-металлургического предприятия является оптимизация структуры капитала организации. Наращивание в структуре капитала доли собственных средств, с одной стороны, повышает финансовую устойчивость организации, снижает затраты на обслуживание займа, с другой – ограничивает масштабы деятельности компании и уровень отдачи собственных средств. Это обусловлено тем, что при благоприятной рыночной конъюнктуре именно заемный капитал создает эффект финансового левириджа – способность организации нарастить темпы развития и рентабельность использования собственных средств за счет более низкой стоимости заемного финансирования. Еще раз подчеркнем – важна рыночная конъюнктура, а именно соотношение стоимости заемного и собственного финансирования. Рациональное управление структурой капитала обеспечивает, как правило, достаточно высокие показатели финансово-хозяйственной деятельности.

Рассмотрим, финансовую устойчивость ООО «СГМК», которая характеризует структуру источников финансирования с точки зрения собственности на них (собственные или заемные), степени доступности и риска пользования ими. Прежде всего, характеризуют зависимость предприятия от внешних контрагентов (кредиторов, инвесторов)

коэффициенты финансовой устойчивости. Данная группа коэффициентов исключительно важна для предприятия, широко использующего банковские кредиты, облигации, венчурные инвестиции и иные формы долгосрочного привлечения средств [3].

Результаты анализа финансовой устойчивости АО «СГМК» представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ финансовой устойчивости АО «СГМК»

Наименования показателя	Значение показателя, руб./руб.		Изменение	Тем роста, %
	2020г.	2021г.		
Коэффициент концентрации собственного капитала	0,382	0,528	0,147	1,385
Коэффициент концентрации заемного капитала	0,618	0,472	-0,147	0,763
Коэффициент финансовой зависимости	2,621	1,893	-0,728	0,722
Коэффициент структуры долгосрочных инвестиций	0,009	0,620	0,611	67,304
Коэффициент финансовой зависимости капитализированных источников	0,001	0,373	0,372	304,180
Коэффициент финансовой независимости капитализированных источников	0,999	0,627	-0,372	0,628
Коэффициент структуры привлеченных средств	0,001	0,666	0,665	879,510
Коэффициент финансового рычага	382,403	0,595	-381,808	0,002
Коэффициент обеспеченности процентов к уплате	-0,636	-3,211	-2,575	5,049

Коэффициент соотношения собственных и заемных средств позволяет судить, сколько единиц заемного капитала приходится на каждую единицу собственного. Как видно из таблицы, данный показатель лежит в диапазоне от 0,5 до 0,7 руб./руб., что может свидетельствовать о финансовой независимости компании, так как данное соотношение является оптимальным.

Коэффициент концентрации собственного капитала в 2021 году увеличивается на 0,147 по сравнению с 2020 годом, что позволяет убедиться в росте величины собственных средств для финансирования текущей деятельности.

Коэффициент финансового рычага заметно сократился, что было обусловлено как сокращением размера заемных средств, так и

наращиванием собственного капитала. С точки зрения масштабов финансирования активов это может быть расценено как негативный факт, однако с точки зрения снижения финансового риска – как позитивный, поскольку при противоположной динамике коэффициента финансового рычага в условиях роста процентных (в том числе кредитных) ставок на рынке наблюдался бы рост расходов компании на обслуживание долга и, как следствие, снижение прибыли. Эффект финансового рычага, заключающийся в наращивании рентабельности собственного капитала при использовании заемного, в таких условиях был бы отрицательным и в перспективе мог привести компанию к банкротству. Положительной оценки заслуживает и увеличение в 2021 году коэффициента обеспеченности процентов к оплате по сравнению с 2020 годом благодаря изменению структуры капитала в сторону наращивания доли собственных средств.

Для соотнесения динамики структуры капитала с эффективностью его использования представим величину и изменение прибыли и рентабельности АО «СГМК» в таблице 2.

Данные таблицы 2 свидетельствуют о том, что в рассматриваемом периоде прибыль растет, что было обусловлено в основном ростом объемов производства [2].

Рентабельность активов в 2021 году увеличилась на 0,342 руб./руб. по сравнению с 2020 годом, что может свидетельствовать о росте привлекательности компании в глазах инвесторов и кредиторов.

Таблица 2 - Динамика прибыли и рентабельности АО «СГМК» в 2020-2021 гг

Наименования показателя	Значение показателя, руб./руб.		Изменение
	2020 г.	2021 г.	
Чистая прибыль, тыс. руб.	370100	1634780	1264680
Рентабельность продукции (издержек)	-0,004	-0,026	-0,022
Рентабельность активов	0,326	0,668	0,342
Рентабельность текущих активов	0,317	1,387	1,07
Рентабельность инвестированного капитала	25,007	109,534	90,774
Рентабельность собственного капитала (собственного акционерного капитала)	0,795	1,258	0,463

Рентабельность текущих активов с 2020 года возросла на 1,07 руб./руб. и в 2021 году составила 1,387 руб./руб., соответственно это значит, что компания стала более эффективно использовать оборотный капитал.

Рентабельность инвестированного капитала в 2021 году выросла в 4 раза, что свидетельствует о существенном повышении эффективности инвестируемого капитала.

Негативной оценки заслуживает снижение рентабельности продукции

в 2021 г на 0,022 руб./руб. (2,2 %), что требует дальнейшего исследования причин такой динамики, выявления резервов сокращения производственной себестоимости и возможностей увеличения операционной прибыли.

При этом следует отметить, что, несмотря на снижение эффекта финансового рычага, рентабельность собственного капитала в 2021 году выросла на 46,3 % и составила 1,258 руб./руб., что подтверждает эффективность использования компанией средств собственников в условиях удорожания заемного финансирования и позволяет надеяться на увеличение прибыли в перспективе.

Библиографический список

1. Акционерное общество «Сибирская горно-металлургическая компания»: сведения о предприятии. – URL: [https://www.rusprofile.ru /id/1224200004379](https://www.rusprofile.ru/id/1224200004379) (дата обращения 28.04.2023).

2. Бухгалтерская отчетность и финансовый анализ ООО «СГМК-Трейд» (АО «СКМК»). – URL: https://www.audit-it.ru/buh_otchet/4217166175_ooo-sgmk-treyd (дата обращения 28.04.2023).

3. Киселева Е.С. К вопросу о финансовой устойчивости компании / Е.С. Киселева, Н.А. Половникова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2022. – №10-4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-finansovoy-ustoychivosti-kompanii> (дата обращения 28.04.2023).

4. Князева Ю. Г. Подходы к формированию и распределению прибыли хозяйствующего субъекта: Российская и зарубежная практика // Символ науки. – 2018. – №1-2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/podhody-k-formirovaniyu-i-raspredeleniyu-pribyli-hozyaystvuyuschego-subekta-rossiyskaya-i-zarubezhnaya-praktika> (дата обращения 28.04.2023).

5. Мироседи С.А. Факторы и резервы увеличения прибыли предприятия / С.А. Мироседи, Т.Г. Мироседи, Ю.С. Веремеева // Символ науки. – 2016. – №4-1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/factory-i-rezervy-uzvelicheniya-pribyli-predpriyatiya> (дата обращения 28.04.2023).

УДК 331.103 : 331.108

МОЖНО ЛИ УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ?

Сизикова К.А, Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

Время неосязаемый и бесконечный процесс, возможно ли, в силу этого, научиться им управлять? В статье предпринята попытка ответить на данные вопрос. Для этого уточнено, каким именно временем мы хотим научиться управлять.

Ключевые слова: время, тайм-менеджмент, ресурс времени, методов повышения личной продуктивности

Мы живем на Земле, где от времени зависят все процессы, жизнь людей не исключение. Если говорить о физическом процессе течения времени, управляющего программой, то физическое время от человека не зависит. Время – это отдельная характеристика, управляющая личностью, вовлекающая его в общие процессы планеты, и естественно, что личность не может влиять на то, что управляет ею самой, а значит, стоит выше по Иерархии.

Разнообразие взглядов на время и трактовок этой категории [1-3] порой поражает воображение. При этом даже в строго научных кругах развитие концепций времени продолжается. Так, английский ученый Исаак Ньютон говорил о времени как о равномерном потоке, иначе называемом длительностью. Критерий общей равномерности опроверг Альберт Эйнштейн, когда вывел теорию относительности. Иначе как объяснить то, что для одного человека время тянется мучительно медленно, а для другого проходит очень быстро. Кроме того, 1 секунда на Земле будет значительно отличаться от секунды, проведенной на высоких скоростях в космическом пространстве.

Другой пример: британский физик-теоретик Пол Девис говорит о времени как об иллюзорном течении, которое мы ощущаем как разделение того, что было, того, что есть, и того, что будет. Это одно из современных определений времени - восприятие его в качестве иллюзии.

Были ученые, которые считали, что Время - это «растяжение души». Августин заявляет: «Вот моя жизнь - это всего лишь рассеивание и Ты, Господи, мой вечный Отец, единственное мое утешение; но я разделен во времени, чей порядок я не знаю, и мои мысли и глубины моей души разрываются всяким смятением».

Физик Карло Ровелли пишет: «С нашей точки зрения, с точки зрения существ, составляющих небольшую часть мира, мы видим, что мир течет во времени». Однако на квантовом уровне периоды настолько коротки, что их нельзя разделить, поэтому такой вещи, как время, не существует.

Если рассматривать управление личной жизнью, своим временем, то в этом нам поможет такая наука, как тайм-менеджмент.

Суждение о времени отражает степень осознания и овладения временем как личным ресурсом человека. Суждение о времени лежит в основе организации жизнедеятельности человека. Отношение к времени проявляется в особенностях планирования, постановки ближних и дальних целей, распределении временных ресурсов. «Ностальгическому» образу жизни соответствует суждение «время – это жизнь». Для представителей «рефлексивного» образа жизни характерны суждения «времени не существует». «Производственному» образу жизни соответствует суждение «время – это возможность». В основе организации «свободно-

продуктивного» образа жизни лежит понимание «времени как движения».

Вопросы управления временем остаются актуальными и в настоящее время.

Кузьмин А.М. и Высоковская Е.А. в своей статье «Управление временем» [4] рассматривают время, как личный ресурс. Управление временем – это комплексная система управления собой, своей деятельностью, другими людьми и организацией в целом: умение правильно распределять силы и время на главное. Именно «распределять на главное», а «не все успевать», потому что в современном мире это невозможно. В первую очередь нужно делать самые важные дела.

В статье Рахманова М.Л. «Искусство управления временем» [5] приводится цитата Дуайта Дэвида Эйзенхауэра: «Срочные дела, как правило, не самые важные, а важные – не самые срочные». Это правило и позволило ему создать свою систему управления временем на основе приоритетов. Эту систему так и назвали «Матрица Эйзенхауэра».

Если бы временем невозможно было управлять, в силу его бесконечности и неосязаемости, то не было бы создано множества методов повышения личной продуктивности. Приведу некоторые примеры методов.

Поедание «лягушки» – бизнес-тренер Брайан Трейси предлагает съедать «лягушку» каждое утро – делать самую сложную и неприятную задачу самой первой. С утра мозг меньше нагружен информацией, поэтому будет проще справиться с трудным делом. После такой задачи все остальные покажутся пустяковыми и на них по-прежнему останутся силы.

Принцип девяти дел (вариация этого метода – «принцип трех дел») Криса Бейли поможет тем, кто легко погружается в рутину и не уделяет должного внимания своим долгосрочным целям. По мнению Бейли, нужно завершать три дела в день, которые приближают вас к достижению глобальной цели. Например, час в день делать грамматические упражнения на английском или сформировать заявку на стипендию, если ваша глобальная цель – учеба за рубежом.

Одна задача в один промежуток времени – многозадачность в интеллектуальном труде не работает. В 2009 году исследователи из Университета Стенфорда провели эксперимент. Они выяснили, что когда человек делает несколько интеллектуальных дел одновременно, например, читает и разговаривает по телефону, то хуже запоминает и содержание разговора, и прочитанное. При этом не может определить, какая информация была важной, а какую можно было опустить. Если человек работает только над одним делом в один промежуток времени, он лучше справляется с задачей и хорошо запоминает информацию.

В итоге, можно ли управлять временем? Я считаю, что самим временем, как процессом на Земле, мы управлять научимся далеко не скоро, то есть мы зависимы лишь от физического процесса. Но если рассматривать время, с другой стороны, как личный ресурс, то мы вправе пользоваться им

как пожелаем.

Библиографический список

1. Шацкова Н. Тайм-менеджмент: 15 методов эффективного управления временем [Электронный ресурс] : РБК, 2022 – URL: <https://trends.rbc.ru/trends/education/606335659a7947a191c4b092> (дата обращения 28.04.2023).
2. Ровелли К. Краткая теория времени [Электронный ресурс]: электронная книга/ К. Ровелли – Электронные данные – Москва : АСТ, 2021. – 1 электрон. опт. диск (CD-ROM).
3. Новойкова М. Можно ли управлять временем?/ М. Новойкова. – URL: https://vk.com/wall-140050543_2781 (дата обращения 28.04.2023)
4. Кузьмин А.М., Высоковская Е.А. Управление временем/ А.М. Кузьмин, Е.А. Высоковская// Методы менеджмента качества: научная электронная библиотека. – 2014. – № 9. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=26569607> (дата обращения 28.04.2023).
5. Рохманов М.Л. Искусство управления временем // Методы менеджмента качества: научная электронная библиотека. – 2011. – № 6. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=18216577> (дата обращения 28.04.2023).

УДК 331.103 : 331.108

ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА

Черников И.А., Иванова Е. В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В данной статье рассматриваются инструменты, которые могут помочь и способны повысить эффективность студента. Жизнь студента – это постоянный круговорот дел, которые студенты в той или иной степени должны успеть выполнить в срок, и поиск успешного преодоления данных задач может быть довольно трудным и долгим, если не знать основные методы для повышения своей эффективности. А повысив свою эффективность, можно почти сразу увидеть результат: насколько сильно выросли показатели работоспособности, что очень важно, поскольку более эффективные люди, как правило, более востребованы.

Ключевые слова: эффективность, задачи, время, технологии, методы, жизнь человек

На основе изучения специальной литературы [1-4] можно выделить три основные группы инструментов повышения личной эффективности.

Первая группа – технологическая: в эту группу входят инструменты,

связанные с технологиями, такими как телефоны, компьютеры и другие.

Вторая группа – это инструменты по эффективному распределению времени с помощью, которых студенты смогут более грамотно управлять своим временем, что приведет их к более качественному выполнению работы и повышению их эффективности.

Третья группа – это ментальная группа, одна из самых сложных в реализации. Ведь грамотно настроить себя на выполнение той или иной задачи без чьей либо помощи или помощи методик может только человек с сильным характером и огромной силой воли; в эту группу входят инструменты самомотивации, создания целей и их достижения, методы поощрения своих успехов.

Остановимся подробнее на каждой из этих групп.

В настоящее время *технологии* играют огромную роль во всех сферах жизни и работы, и жизнь студента не является исключением. С помощью технологий студент может грамотно распределить свое время на выполнение дел, что и повысит его эффективность в учебе, а сделать он это может с помощью ниже представленных устройств.

Будильник или таймер (как отдельно, так и в телефоне). С их помощью студенты могут выделять определенные промежутки времени для выполнения своих дел, что в большей степени будет положительно влиять на их эффективность, так как они будут знать, сколько времени им требуется для выполнения той или иной задачи.

Составление расписания или распорядка на день (в ежедневнике или в электронном носителе) также очень сильно облегчает выполнение работ, ведь у тех, кто планирует свой день, все расписано по времени, что значительно повышает эффективность человека и помогает успевать выполнять поставленные задачи.

Написание заметок и напоминаний, как на бумажном носителе, так и на электронном способствует тому, чтобы не забыть о своих планах или задачах, которые нужно выполнить, что очень сильно помогает как в жизни, так и в работе тем самым повышая эффективность, и способствует развитию привычки по составлению заметок, что в дальнейшем будет значительно облегчать контроль и выполнение задач и помогать в жизни.

Еще в далёком прошлом люди стали придумывать разные методики для облегчения своей жизни и тех дел, с которыми они сталкивались, что в дальнейшем переросло в целую науку такую как *тайм-менеджмент*. Тайм-менеджмент это наука об организации и оптимизации времени или более простым языком – наука о грамотном распределении времени. Из огромного перечня я выделю три инструмента, на мой взгляд, самые действенные.

Метод швейцарского сыра был придуман психологом Джеймсоном Ризом. Сам метод заключается в выполнении небольших заданий, которые как кусочки отделяют от сыра – то есть от крупной и сложной задачи. Это помогает разбить задачу на маленькие подзадачи, которые в разы легче, тем самым повысить эффективность.

Метод Pomodoro был придуман Франческо Чирилло [2]. Суть метода заключается в том, чтобы выбрать задачу, поставить таймер на 25 минут и заниматься ею в течение этого времени, а по окончании сделать 5-ти минутный перерыв и продолжать так, пока задача не выполнится. Этот метод очень хорош для тех людей, кто не может полностью на долгое время сосредоточиться на выполнении задания, тем самым этот метод позволяет и одновременно настраивает «всего 25 минут поработать». Этот метод значительно увеличивает эффективность тех людей, кто не может сосредоточиться на выполнении длительных задач.

Матрица Эйзенхауэра, разработанная Дуайтом Эйзенхауэром, основана на распределении всех дел на 4 группы: срочные и важные, срочные, но не важные, не срочные, но важные, несрочные и неважные. Благодаря этому распределению дел на группы человек может понять, что нужно выполнять в первую очередь и какие дела действительно важные, тем самым повышая свою эффективность в работе. В большей степени этот метод подходит для тех, кто не знает, что нужно выполнить в первую очередь, а что можно и отложить на потом.

Самое сложное противостояние у человека происходит в сознании, например как сделать задание сейчас или позже, заниматься делом 10 минут или 15 и все в таком роде. Но если человек может настроить себя на работу и не переносить задания, а выполнять их, то этот человек действительно с сильной волей и обладает достаточной сосредоточенностью.

Суть самомотивации заключается в мотивации себя для выполнения заданий и работы. Не каждый человек может замотивировать других, а мотивировать себя – для многих еще сложнее, но если это получается, то человек во много раз повышает свою эффективность. Мотивация может быть абсолютно любой, например: сделаю домашнюю работу и пойду гулять с друзьями или посмотрю любимой сериал... Этот метод по самомотивации подойдет не всем, а в большей степени людям, способным ставить условия самим себе, людям с сильной волей.

Метод поощрения заключается в поощрении себя после выполнения какого-либо действия, например: выполню этот пример, съем кусочек шоколадки и тому подобное. Он очень схож с методом самомотивации, но его используют не после окончания дела, а во время выполнения, тем самым повышая эффективность людей, которые не могут долго работать и постоянно отвлекается.

Таким образом, можно утверждать, что существует множество инструментов повышения эффективности деятельности студентов, все инструменты довольно разнообразны, но есть и похожие. Не все инструменты подойдут каждому студенту, потому что люди индивидуальны и у каждого свои подходы, методы и способы решения поставленных задач. Личный опыт автора данной статьи позволил сделать выбор в пользу таких инструментов повышения личной эффективности, как метод Pomodoro и составление заметок как наиболее легких и удобных для постоянного

использования.

Библиографический список:

1. Матвиевский А.А. Значение технологий тайм-менеджмента в повышении эффективности деятельности организации / А. А. Матвиевский. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2020. — № 33 (323). — С. 57-59. — URL: <https://moluch.ru/archive/323/73130/> (дата обращения: 04.05.2023).

2. Черилло Ф. Метод Помидора. Управление временем, вдохновением и концентрацией / Ф. Черилло. – Москва, Бомбора, 2020. – 120 с.

3. Бронникова Е.М. Инструменты личного и корпоративного тайм-менеджмента в деятельности сотрудников в бизнес-среде // Бизнес и дизайн ревю. 2016. Т. 1. № 4 (4). С. 9.

4. Кузьминова Д.М. Эффективное управление временем // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6. Ч. 2. — URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/06/35237> (дата обращения: 02.05.2023).

УДК 65.01

ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Эминалиева Э.Р. Иванова Е.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: emilya.eminaliyeva@mail.ru*

В современном мире все больше людей начинают управлять своим временем, однако у некоторых получается не удачно, так как они не понимают, как правильно это делать, и совершают ошибки. В статье рассмотрены проблемы управления времени и пути их решения.

Ключевые слова: управление временем, методы тайм-менеджмента, цели, планирование деятельности.

Управление временем с древних времен, и по сей день, является важным и нужным для человека, потому что при правильном распределении самого ценного и ограниченного ресурса – времени – он сможет получить наибольшую выгоду. Сегодня известны различные методы тайм-менеджмента [1-3], среди которых наиболее популярными являются следующий:

– принцип Парето суть которого в том, что 20 % усилий дают 80 % результата, а остальные 80 % усилий — лишь 20 % результата. Таким образом, следует вначале выделить те 20 % дел, которые дают максимальный результат и начинать день именно с них;

– матрица Эйзенхауэра рекомендует делить делит все дела на 4 группы и поступать с ними следующим образом:

- 1) важные и несрочные – запланировать;
- 2) неважные и срочные - при возможности делегировать;
- 3) важные и срочные – обязательно сделать;
- 4) неважные и несрочные – удалить либо отложить на потом.

– хронометраж – метод, позволяющий за счет детального учета затрат времени достичь понимания, где эффективно расходуется наше время, а где не очень;

– метод «помидора» Франческо Чирилло – заключается в том, что в течении 25 минут следует выполнять работу, не отвлекаясь, а после можно сделать перерыв 5 минут. Через четыре таких цикла следует делать большой перерыв в 30 минут. Благодаря этому методу легче браться за выполнения задач.

Все эти методы и многие другие облегчают жизнь людей в современном мире. Однако, несмотря на это, проблемы управления времени все же существуют. Рассмотрим те, которые встречаются чаще всего.

1. Неправильный выбор одного из методов тайм-менеджмента: люди, которые хотят начать правильно управлять своим временем, используют технологии, не подходящие им, так как большинство из них выбирают один самый известный им метод и пробуют только его. Ведь человек из современного общества доверяет всему самому популярному, что является не совсем верным. Стоит пробовать разные методы тайм-менеджмента, начиная от самых распространенных, до не очень, потому что лучше узнавать много разных методов, и найти тот, который подходит именно вам, чем пользоваться одним, который популярен, но не подходит вам.

2. Неправильная постановка собственных целей. При формировании целей, планов на год, месяц, неделю и даже день необходимо делить их на важные и не очень для того, чтобы при управлении временем отдавать предпочтение более важным. Однако чаще всего люди формируют свои планы не правильно, так как они отдают предпочтение целям, которые важны не столько им, сколько их окружению. В 21 веке социальные сети имеют большую значимость для молодежи и оказывают на нее огромное влияние. Например, Мария подписана на многих блогеров, чья жизнь кажется ей идеальной и глядя на них, копируя их жизненные установки, она ставит себе цели, как у объектов своего подражания. Этот подход Марии является не совсем верным, ведь если эти цели на самом деле не подходят ей, то она потратит большую часть своего времени не эффективно. Поэтому выбирая цель или мотивируясь целями других людей, всегда нужно убеждаться в их значимости лично для вас, для этого каждая цель должна удовлетворять какую-то вашу ценность.

3. Многозадачность – выполнять одновременно несколько задач зачастую представляется продуктивным, но это не так. Человеческий мозг может сконцентрироваться на двух вещах сразу, если это касается, несложных, бытовых задач, но для умственной работы такой подход не всегда приемлем. Как показывают исследования, человек, который работает

в режиме многозадачности, с большей вероятностью отвлекается и совершает больше ошибок. Потому при планировании для каждой задачи нужно планировать отдельное время.

4. Отсутствие самодисциплины – ошибка множества людей состоит в том, что они попросту отвлекаются от каких-то чрезвычайных дел. Хорошо, если эти отвлечения позволяют чему-то научиться, но зачастую мы просто теряем время: на звонки, сообщения, мемы и смешные видео, и массу других бесполезных вещей. Это не только отбирает время, но еще и снижает продуктивность: мозг переходит в режим многозадачности и фокус внимания сбивается. Нужно стараться сделать недоступными отвлекающие факторы: выключить уведомления, отложить телефон в сторону. Если же вдруг человек обнаруживает себя листаемым ленту инстаграмма или занимающимся чем-то другим не менее «полезным», нужно постараться вспомнить, каковы его истинные цели, и что нужно делать, чтобы достичь их.

5. Внешние факторы (факторы, не зависящие от человека). Например, человек закладывает определенное время на передвижение из одной локации в другую, однако случаются непредвиденные обстоятельства, такие как вовремя не приехавший автобус, пробка на дороге, поломка автомобиля. Такую проблему трудно решить, однако данную ситуацию можно использовать с пользой: прочитать книгу в автобусе, повторить материалы, ответить на электронную почту и т.д.

6. Неорганизованные партнеры. Вы работаете с коллегами над общим проектом, однако все ваши встречи оказываются не эффективными или же вовсе срываются – такие ситуации возможны, если изначально не четко определять общие цели, не найден компромисс по времени или месту встреч или же объему обязанностей.

Подводя итоги, следует отметить, что в действительности проблема управления временем обычно заключается в неправильном понимании некоторых принципов тайм-менеджмента, игнорировании мелких ошибок при использовании его методов. И если стремиться устранить данные проблемы, то можно управлять своим временем с максимальной эффективностью.

Библиографический список

1 Аллен Д. Как привести дела в порядок: искусство продуктивности без стресса/ Пер. с англ. – Х: Изд-во Манн, Иванов и Фербер, Ю. Константинова 2017. – 416 с.

2 Картушина Л.С. Главная ошибка планирования // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2019. № 12 [Электронный ресурс]. URL: <https://ekonomika.snauka.ru/2019/12/16868> (дата обращения: 15.04.2023).

3 Кузьминова Д.М. Эффективное управление временем // Современные научные исследования и инновации. 2014. № 6. Ч. 2 [Электронный ресурс]. URL: <https://web.snauka.ru/issues/2014/06/35237> (дата обращения: 12.04.2023).

УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА

Ломако Е.В., Баранцева С.М.

*Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского,
г.Донецк, lomakoeva58@mail.ru*

В условиях кризиса перед руководителями возникает ряд проблем, для начала – это необходимость сохранения своих позиций на рынке. Собственно, поэтому важно сделать предприятие устойчивым к кризису. В данной статье рассматривается сущность кризиса. Обозначено место управления персоналом в кризисных ситуациях. Определен процесс управления персоналом на разных этапах кризисных ситуаций.

Ключевые слова: кризис, управление персоналом, антикризисное управление предприятием, организация, эффективность.

Возникновение кризисных ситуаций, которые могут привести к банкротству предприятий, является неотъемлемой частью рыночной экономики. Кризис предприятия можно понимать как незапланированный, имеющий ограничения по времени процесс, который в состоянии значительно помешать или даже сделать невозможным функционирование предприятия. Для многих хозяйствующих субъектов преодоление подобных кризисов является первоочередной задачей.

Кризис — это период нестабильности или такого состояния бизнеса, когда приближаются серьезные перемены. Результат этих перемен может быть как очень неблагоприятный, так и весьма положительный. Процессы антикризисного управления связаны с высоким уровнем неопределенности. В таких случаях интуиция ценится выше формальной логики и опыта, наряду с этим желательными становятся нестандартные и даже парадоксальные действия [4].

Сам процесс управления работниками представляет собой целый спектр действий руководителя, который содержит в себе подбор и распределение персонала; планирование и организацию работы сотрудников; диагностику персонала; учет его движения; программы по повышению квалификации; мотивацию и стимулирование труда и, конечно, предоставление благоприятных и безопасных условий труда.

В экономической литературе выделяют стадии кризиса:

- 1) *ранняя стадия* кризиса легко устранима. Она заключается в проблемах с качеством продукции, нарушении в системе ее сбыта;
- 2) *промежуточный кризис*. В отличие от ранней, ситуация обстоит хуже. Характеризуется этап задержкой выплат, нехваткой оборотных средств. Симптомом данного этапа является неэффективность в

производстве;

3) *поздняя стадия* – это хаос, при котором наблюдается полное нарушение привычного графика производства, «давят» кредиторы, требуют предоплаты поставщики [4].

Чтобы выйти из кризиса или, по крайней мере, не погрузиться в него, торговые предприятия должны разрабатывать как защитные, так и наступательные мероприятия [2]. Среди защитных мероприятий основными являются: ликвидация части структурных подразделений, сокращения всех видов расходов на ведение хозяйственной деятельности, сокращения персонала и др.

Исследования показали, что сокращение персонала в торговых предприятиях является одним из самых распространенных антикризисных мероприятий. Если на стадии шока (когда происходит событие, вызывающее кризис и разрушается нормальная деятельность предприятия) и стадии отката назад (в результате нарушения нормальной деятельности ухудшаются все показатели деятельности предприятия) эта мера приемлема, то на стадии постепенного выхода из кризисного положения необходимы иные меры антикризисного управления персоналом.

В основном виде система антикризисного управления работниками – это комплекс подпунктов общего и линейного руководства, а также отдельные функциональные подпункты, которые отвечают за выполнение отдельных задач [5].

Система общего и линейного руководства представлена высшим руководством, менеджерами старшего и среднего звена. Они осуществляют общий управленческий процесс [1].

Принципы, на которых базируется антикризисное управление персоналом компании следующие:

- справедливость, основанная на равных возможностях для всех работников;

- системность;

- уважительное отношение;

- командное единство;

- сотрудничество по горизонтали;

- социальная и правовая защищенность.

Структура системы управления в целом зависит от свойств самого предприятия: его масштаба, вида деятельности, местоположения. Зачастую, в крупных организациях система управления персоналом достаточно сложная, в то время как в средних и малых организациях одна подсистема может выполнять сразу несколько функций.

Для обеспечения должного уровня антикризисного управления руководителям потребуется обратить внимание на планирование и разработку кадровых стратегий.

Известно 9 этапов эффективного антикризисного управления предприятием:

– этап профилактики: кризис легче предупредить, чем исцеляться от его последствий. Компания применяет антикризисные меры еще тогда, когда кризис еще не наступил;

– этап постоянной готовности: в наше время кризисная ситуация может произойти быстро и неожиданно. Сотрудники должны быть готовы к кризису и не растеряться, если он все-таки наступит;

– этап срочного реагирования: чем раньше принять антикризисные меры, тем проще будет остановить развитие кризиса и избежать последствий;

– этап здравого реагирования: принимаемые меры должны соответствовать уровню угрозы. В этом случае работник не должен паниковать и быстрее что-то делать, как-то решать, нужно иметь свежий взгляд на обстановку и ситуацию в целом;

– этап комплексных решений: антикризисная программа – часть общего плана развития компании. Решения, принимающиеся компанией во время кризиса, должны быть связаны с другими решениями;

– этап альтернативы: должен быть выбор из нескольких вариантов, то есть сопоставляются достоинства и недостатки разных планов и выбирается оптимальная программа. Проводится собрание сотрудников, на котором происходит «мозговой штурм»;

– этап адаптивного управления: не обязательно поддерживать принятую стратегию, всегда должна оставаться возможность внесения в нее изменений по мере развития событий. Специалисты готовы быстро реагировать на меняющиеся условия внешней и внутренней среды компании;

– этап приоритета внутренних ресурсов: лучше всего рассчитывать только на собственные средства и возможности, чтобы не зависеть от внешней поддержки;

– этап эффективности: любое действие из антикризисного плана должно оцениваться по тому, насколько эффективно выполнен поставленный план и приблизило ли это к достижению цели [3].

Успех фирмы после пережитого кризиса зависит от быстрой реакции на его предпосылки; от правильного выбора антикризисной стратегии и адаптации ее под особенности предприятия, а также от тщательно подобранных сотрудников компании. Задача руководителя – не только выжить, но и готовить компанию к самой сложной борьбе за долю рынка, которая выпадает один раз.

Библиографический список

1. Нагуманова Р. Р., Найда А.М. Особенности управления персоналом в кризисной ситуации // Молодой ученый. – 2021. – №52 (394). – URL: <https://moluch.ru/archive/394/87164/> (дата обращения: 09.04.2023).

2. Дейнека А.А. Управление персоналом организации. Учебник. - Москва: Дашков и Ко, 2020. - 288 с. [Электронный ресурс]. – URL:

<https://be5.biz/ekonomika/u006/index.html> (дата обращения: 01.04.2023).

3. Орлов П. Антикризисное управление компанией: что это такое, как работает и когда пора начинать – URL: <https://skillbox.ru/media/management/antikrizisnoe-upravlenie-kompaniey-cto-eto-takoe-kak-rabotaet-i-kogda-pora-nachinat/> (дата обращения: 03.04.2023).

4. Койгородова Е. Антикризисное управление предприятием: понятие и этапы . – URL: <https://academy-of-capital.ru/blog/antikrizisnoe-upravlenie/> (дата обращения: 03.04.2023).

5. Антикризисное управление: как вывести компанию из упадка. – URL: <https://www.business.ru/article/4042-antikrizisnoe-upravlenie?ysclid=l9f9fjulf2397924622> (дата обращения: 03.04.2023).

УДК 331.548

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ БУДУЩЕГО

Акопян А.М., Лугачева Н.В., Пьянкова Л.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: 8gorshok.s.podsolnuhom8@gmail.com*

В данной статье определена роль профессиональных компетенций в системе занятости в трансформирующемся, турбулентном мире. В ходе теоретического анализа была выявлена возможная модель компетенций будущего сотрудника.

Ключевые слова: занятость, профессиональные компетенции, трансформация мышления, цифровизация, рынок труда.

В современном обществе большее преимущество отдается людям, относящимся к категории «работа на будущее», потому как именно они стремятся к достижению максимально высоких результатов, отыскивая при этом пути для непрерывного развития [1]. Также они быстрее адаптируются к цифровизации, в том числе и на рынке труда.

Профессиональные компетенции применяются для определенных групп должностей. Это специальные (технические, функциональные) навыки, которые требуются для решения конкретных задач. К ним относятся: «Умение работать в программе 1С», «Владение иностранным языком на профессиональном уровне», «Знание нескольких языков программирования» и т.д. Сложность процесса моделирования профессиональных компетенций заключается в том, что для этого процесса необходимо учитывать специфику как всей деятельности организации, так и отдельных должностей.

Определяя роль профессиональных компетенций в системе занятости, стоит отметить, что, подвергаясь постоянной эволюции, меняются и мнения ученых, исследующих тенденции данных формаций на рынке труда.

Трансформация промышленности приводит к значимым изменениям в составе компетенций работников, что становится причиной для новых исследований на предмет их дальнейшей востребованности в условиях меняющегося рынка труда [1]. Этим определяется необходимость изучения существующих моделей, представленных в социально-экономической системе общества, способных адекватно и быстро адаптироваться в условиях сложившейся цивилизационной динамики. В целом, анализ как отечественных, так и зарубежных источников по теории занятости позволяет говорить о неоднозначности подхода к трактовке выделенного понятия.

Так, например, в работе Н. Драйза представлены шесть подходов к определению «профессиональная компетенция», сформулированных в результате анализа источников из разных областей знаний. Они включают в себя понимание компетенции как человеческого капитала (управления человеческими ресурсами), индивидуального различия (организационная психология), одаренности (психология образования), идентичности (психология занятости), персонального преимущества (позитивная психология) и восприятия компетенции человека окружением (социальная психология) [2, с. 275].

Впоследствии совместно с Е. Галлардо-Галлардо и Т.Ф. Гонзале-Круз Н. Драйзом были определены два более комплексных подхода – объективный и субъективный [3, с. 290]. Первый подход рассматривает компетенцию как характеристику человека и включает в себя такие признаки, как природный дар, мастерство, вовлеченность, совпадение личности и организации, должности, работы, лидера, времени. В рамках субъективного подхода «компетенция» – это человеческий капитал предприятия. Здесь руководители рассматривают всех сотрудников как потенциально компетентных и являющихся ценнейшим активом предприятия.

Российскими исследователями также предпринимались попытки экспертных оценок терминологии профессиональных компетенций. Так, М. Латухой и Т. Цукановой определены такие категории компетенции сотрудника на рынке труда: «одаренность, знание», «одаренность и знания, результативность», «потенциал, результативность и потенциал» [4]. Впоследствии в работах М.О. Латухи данный подход был усовершенствован. Автор выделила шесть категорий компетентного сотрудника: одаренность, определенные знания и ценные навыки, одаренность и определенные знания и ценные навыки, результативность, потенциал, результативность и потенциал [5].

Анализ теоретических подходов к определению профессиональных компетенций сотрудника позволяет заключить, что в целом – это качественная характеристика личности, представляющая собой врожденные и приобретенные свойства человека, которые необходимо развивать в течение всей жизни с целью его максимального и профессионального самоопределения, достижения мастерства в той или иной деятельности.

Проявление профессиональных компетенций при выборе профессии зависит не только от врожденных факторов, но и скрытых, преднамеренных и основанных на собственном опыте [6]. В целом это его потенциал, набор приобретенных за определенный период времени знаний, умений и ценных навыков, результативность обучения. Таким образом, модель профессиональных компетенций должна базироваться, с нашей точки зрения, именно в контексте данного процесса, где каждая позиция зависима от предыдущей.

Трансформация занятости привела к формированию «умного общества», базирующегося на потребностях человека, что сказалось на потребностях рынка труда и самих соискателей. В итоге ценности общества сместились в область непрерывного развития, что стало необходимым ввиду взрывного характера технологических трансформаций, усилившего цифровизацию жизни современного общества. В такой системе человек не может ни к чему не стремиться, он постоянно изучает технические новации и одержим стремлением к улучшению своей жизни.

Обращаясь к анализу моделей профессиональных компетенций, стоит отметить, что в настоящее время их насчитывается довольно много. Большинство авторов при этом целесообразным видят комплексный подход.

Так, например, Л.Л. Кифа и И.В. Непрокина строят модель, используя частично-поисковый метод, опирающийся на имеющуюся базу знаний у выпускника учебного заведения, определяя при этом набор интеллектуальных затруднений у обучающихся с целью осуществления в последующем целенаправленного мыслительного поиска среди них качеств, недостающих для формирования нужных компетенций в выбранной профессии [7, С. 356].

Более инновационной нам видится модель И.С. Багдасарьян [8], учитывающая тенденции времени и использование интерактивных технологий. Автор описывает профессиональную компетенцию менеджера с позиции принципов научности, целостности, системности и комплексности. При этом предлагается использовать интерактивную деятельность, направленную на преобразование профессиональной компетенции среди обучающихся.

В целом рассмотренные модели достаточно точно позволяют сформировать профессиональные компетенции той или иной категории соискателей. Однако происходящие трансформации на рынке занятости, динамизм в составе профессиональных компетенций обусловили поиск новой модели в рассматриваемой области.

Основываясь на проведенных исследованиях о трансформации мышления людей в сфере занятости, стоит определить инновационный вектор в развитии профессиональных компетенций сотрудников.

Параллельно цифровизации общества происходит трансформация его сознания, влияющая на формирование профессиональных компетенций в системе занятости. В настоящее время человек, адаптированный к цифровой

среде, может быть наделен гораздо более обширным уровнем профессиональных компетенций, нежели специалист, обладающий рамочными познаниями, отлично знающий свое дело, но придерживающийся старой модели поведения при выполнении точно поставленных перед ним задач, негативно настроенный на изменения, связанные с внедрением цифровых технологий.

Постоянная трансформация рынка труда и вместе с ним занятости обуславливает потребность развития его участников, которые должны быть готовы к генерации новых идей, к постоянному переобучению, наращиванию актуальных компетенций, в противном случае они быстро устаревают и человек может оказаться за пределами конкурентной зоны рынка труда, независимо от его образования и места работы [9].

В настоящее время происходит переход от традиционного набора профессиональных компетенций к новому формату, учитывающему не только наличие профессионализма и практических навыков у участников рынка занятости, но и их мыслительные способности, психофизиологический тип и стремление к непрерывному обучению. В этих условиях модель «профессиональных компетенций» следует дополнить требованиями современного общества и учитывать не только набор профессиональных качеств при выборе профессии, но и психологические параметры, свойства адаптации к цифровой среде, умение управлять собственными эмоциями.

Таким образом, выявление и сохранение эффективно работающих сотрудников становится важной задачей, которая решается на всех уровнях развития предприятия. Однако при разработке новых профессиональных компетенций в компании должны быть соблюдены интересы всех сторон. В ходе исследования нам удалось выявить, что рынок занятости прошел огромный путь трансформации, которая заметно усилилась в последние 20 лет.

В условиях развития цифровизации и повышения технологической инфраструктуры общества на рынке не только появлялись новые профессии, но и изменилось мышление его участников, их потребностей при выборе работы. В этих обстоятельствах происходит диаметрально противоположное изменение парадигмы формирования профессиональных компетенций на рынке занятости, которая меняется в сторону психологической устойчивости людей, уникальности и быстроты мышления, управления собственным вниманием, возможности обработки большого массива информации в короткие сроки. Данные параметры сложно учесть в традиционных методиках формирования компетенции, в результате чего предложено использовать модель с искусственным интеллектом, который не только будет формировать данные компетенции в отношении разных должностей предприятия, но и проводить оценку соискателей, давая возможность компании выбрать наиболее достойного и привлекательного с позиции работодателя сотрудника. Предложенная модель профессиональных компетенций усилит точность профессиональной ориентации будущих

сотрудников предприятий, позволит выделить среди большого числа соискателей именно тех, которые ориентированы на результат, адекватно воспринимают специфику профессии, а также стремятся к постоянному развитию и обладают для этого соответствующим потенциалом мышления и адаптации к цифровой среде.

Предполагается, что до 2030 г. появится до 200 новых профессий, среди которых: ИТ-медик; специалист по выращиванию органов; нейрохирург по работе с памятью; биоэтик; биоинженер; нанотехнолог; специалист по созданию виртуальной реальности; проектировщик жизненного цикла космических сооружений; оценщик интеллектуальной собственности; специалист по кибербезопасности; инженер роботизированных систем и другие.

Сотрудникам компаний ближайшего будущего будут необходимы: знание языков и культуры; умение работать в команде, где нет главных и все равны; способность к саморегуляции и управление изменениями; творческое мышление - ведь творчество в профессиональной деятельности компьютер заменить не сможет.

Библиографический список

1. Пьянкова Л.А. Занятость и формирование профессиональных компетенций «работников будущего» // Вестник Томского государственного уни-верситета. Экономика. – 2021. – № 54. – С. 136-157.
2. Dries N. The psychology of talent management: a review and research agenda // Human Resource Management Review. – 2013. – Vol. 23. – P. 272-285.
3. Gallardo-Gallardo E. What is the meaning of 'talent' in the world of work? / E. Gallardo-Gallardo, N. Dries, T.F. González-Cruz // Human Resource Management Review. – 2013. – N 12. – P. 290-300.
4. Латуха М. Талантливые сотрудники в российских и зарубежных компаниях / М. Латуха, Т. Цуканова // Вопросы экономики. – 2013. – № 1. – С. 147–156.
5. Collings D.G. Strategic talent management: A review and research agenda / D.G. Collings, K. Mellahi // Human Resource Management Review. – 2009. – Vol. 19. – P. 304–313.
6. Карташов С.А. Модернизация экономики и значение таланта для ее развития / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, Д.В. Шаталов // Вестник Омского университета. Сер. Экономика. – 2012. – № 4. – С. 96–108.
7. Кифа Л.Л. Модель формирования профессиональной компетенции / Л.Л. Кифа, И.В. Непрокина // Вектор науки ТГУ. 2001. No 1 (15). С. 356.
8. Багдасарьян И.С. Подходы к формированию коммуникативной компетентности менеджера / И.С. Багдасарьян, Г.В. Дудкина // В мире научных открытий. – 2010. – № 6.2 (12). – С. 213–216.
9. Исследование компании Google: 8 качеств успешного управленца. – URL: <https://rb.ru/article/issledovanie-kompanii-google-8-kachestv-uspeshnogo-upravlentsa> (дата обращения: 20.03.2023).

АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ В НАЧАЛЕ 2023 ГОДА

Болек Ю.В., Пьянкова Л.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: julya.bolek@gmail.com*

В статье исследована экономическая ситуация на рынке труда в Кемеровской области на начало 2023 года. Выявлены основные факторы, влияющие на развитие рынка труда в России.

Ключевые слова: рынок труда, проблемы рынка труда, рынок труда в Кемеровской области.

Рынок труда РФ в последние несколько лет характеризуется нестабильностью. Среди факторов, влияющих на пространство социально-экономических отношений, можно выделить пандемию 2020 года, приведшую к изменению структуры и характера занятости, закрытию нерентабельных предприятий малого бизнеса, высвобождению рабочей силы. В 2022 году ситуация на рынке труда осложнилась из-за специальной военной операции на территории Украины, изменившей геополитику и повлиявшей на рынок труда России вследствие введенных санкций, ухода иностранных компаний и другое.

Известно, что рынок труда – это динамическая система, на которую влияет множество факторов. К началу 2023 года на рынок труда повлиял ряд факторов, которые сбалансировали его конъюнктуру, но и снизили экономическую активность населения:

- объявление о частичной мобилизации на территории РФ. По официальным данным к военной операции было привлечено 300 тыс. мужчин, что составляет 1,2 % от всех граждан, которые могут быть мобилизованы. Также 13 тысяч человек выступили в качестве добровольцев для участия в СВО. В основном потери понесли «сине воротничковые» профессии, которые и так были дефицитными в виду нежелания молодежи работать физически на протяжении более чем 30 лет, после распада СССР;

- определенная часть граждан покинула Россию, уехав за ее пределы. На данном этапе невозможно определить, сколько именно человек покинуло страну, так как некоторые из них возвращаются обратно. Указанный фактор может повлиять на дефицитность профессий на рынке труда и в целом на качество рабочей силы. На начало 2023 года в России оказались следующие актуальные вакансии: работники заводов и промышленных предприятий, инженеры, программисты, врачи, водители, логисты и другие [1];

- уменьшение присутствия международных компаний на рынке в России из-за введенных санкций. За 2022 год российский рынок претерпел значительные изменения: 34 % зарубежных компаний ограничили свою

работу в России, 15 % решили покинуть ее через передачу новому собственнику российского подразделения и 7 % заявили о полном уходе с отечественного рынка без продажи бизнеса [2]. Это повлекло потерю работы 59 тысячами россиян, а 14 тысяч сотрудников были отправлены в отпуск без сохранения заработной платы [3].

На текущий момент времени зафиксированные ранее проблемы рынка труда наблюдаются и в Кемеровской области. Кузбасс является крупнейшим промышленным регионом России с высоким экономическим потенциалом, относится к числу наиболее развитых регионов Сибири. Кемеровская область играет важную роль в экономике страны.

Рассмотрим особенности рынка труда в Кемеровской области. К наиболее востребованным вакансиям в Кузбассе, по данным Министерства труда и занятости населения Кузбасса по состоянию на февраль 2023 г., относятся вакансии, представленные в таблице 1.

Таблица 1 - Наиболее востребованные вакансии на февраль 2023 года в Кемеровской области [4]

% от общего количества вакансий	Наименование профессий, специальностей
7,6	Водитель
2,5	Машинист
3,9	Продавец
3,5	Менеджер
2,0	Слесарь
2,4	Курьер
2,1	Оператор
1,6	Консультант
1,8	Водитель такси
1,2	Инженеры

Аналитики платформы онлайн-рекрутинга hh.ru выявили, что в феврале по сравнению с январем 2023 года количество вакансий выросло на 10 %. Профессиональные сферы, в которых появилось больше всего вакансий за февраль: сфера закупок (увеличилась на 29 %), сфера безопасности (прирост на 26 %), сфера юриспруденции (увеличилась на 25 %), сфера развлечений (прирост на 23 %) и т.д. [5].

Проанализировав ситуацию по количеству вакансий на рынке труда в Кузбассе, можно сделать вывод, что в области существует проблема с подбором персонала. Алексей Гришин, Министр труда и занятости населения Кузбасса, отмечает, что на начало февраля 2023 года на реальном рынке труда насчитывается 34,5 тысячи вакансий, а численность безработных составляет около 10 тысяч человек [6]. То есть, вакансий в 3,6 раз больше, чем соискателей. Таким образом, основной проблемой в

Кузбассе является не отсутствие рабочих мест, а количество соискателей на эти рабочие места.

В Кузбассе заметен отток населения [7]. С 2015 года наблюдается значительное уменьшение жителей данного региона (таблица 2). Анализ данных таблицы 2 фиксирует устойчивый тренд снижения населения.

Таблица 2 - Статистка численности населения Кемеровской области - Кузбасса по годам за период с 20015 по 2022 год

Год	Численность
2015	2 724 900
2016	2 717 627
2017	2 708 844
2018	2 694 877
2019	2 674 256
2020	2 651 500
2021	2 633 446
2022	2 604 272

Причины оттока населения разные: плохая экология, низкие заработные платы, стремление к улучшению качества жизни путем переезда в другие регионы страны или зарубежные страны. На начало 2022 года в Кузбассе насчитывается 2 604 272 человека. За 2021 год уехали более 30 тысяч человек [8]. В 2022-2023 году наблюдается отток мужского населения в связи с СВО.

Согласно данным hh.ru, в январе 2023 года средняя предлагаемая заработная плата в Кемеровской области составляла 51498 рублей, что на 16 % больше прошлогоднего показателя [9]. Некоторым была проиндексирована заработная плата на 20-35 %. К таким профессиям относятся специалисты по консультированию, врачи, специалисты маркетинга и рекламы, работники сферы производства и IT-специалисты [10].

Наибольшее количество вакансий в Кузбассе насчитывается в сфере здравоохранения и социального обслуживания (5,2 тысячи вакансий), далее следует область обрабатывающей промышленности (4,4 тысячи вакансий), затем - сфера добывающей промышленности (4,1 тысяча вакансий). Не менее важно отметить, что 6,2 тысячи представленных вакансий предлагают заработную плату выше среднего областного значения [11].

За последние 30 лет в Кемеровской области зафиксирован рекордно низкий уровень безработицы [12]. Не работает около 10 тысяч человек, что составляет 0,38 % от всего населения. В основном к безработным гражданам относятся бывшие заключенные, многодетные родители, родители, воспитывающие детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). При этом служба занятости регулярно проводит работу с безработными гражданами Кузбасса. Например, к концу 2022 года уровень

трудоустройства жителей Кузбасса с ОВЗ достиг 67,8%, а это в 1,4 раза выше уровня 2021 года. Отмечается повышение уровня трудоустройства женщин. Он составил 78%, что является максимальным значением за последние 5 лет на территории Кузбасса [13].

Пресс-служба Администрации Правительства Кузбасса заявляет, что в 2023 году продолжится модернизация службы занятости. Из областного бюджета будут выделены средства для обновления и улучшения центров занятости Киселевска и Междуреченска.

Кроме того, в Кузбассе инициируется и множество других проектов, направленных на решение проблем занятости различных категорий граждан: «Старт карьеры», «Поверь в себя» и многие другие. Проект «Путь к успеху» дает возможность начинающим предпринимателям открыть собственный бизнес.

Алексей Гришин отметил, что для соискателей кадровые центры готовы предложить различные программы обучения и переобучения в рамках Федерального проекта «Содействие занятости» нацпроекта «Демография», а также в рамках госпрограммы «Содействие занятости населения Кузбасса». В 2022 году данной возможностью воспользовались 3,6 тысячи человек.

Проведенный обзорный теоретико-практический анализ с целью выявления ситуации на рынке труда Кузбасса, на который повлияли геополитические факторы, позволяет зафиксировать следующие его особенности:

- на начало 2023 года в Кемеровской области наблюдается самый низкий уровень безработицы за последние 30 лет наблюдений. Он составляет 0,38% от всего населения;

- количество вакансий в 3,6 раз больше, чем соискателей рабочих мест, что позволяет говорить о сложившейся конъюнктуре в пользу наемных рабочих;

- подавляющее количество вакансий приходится на «синеворотничковые» профессии, что фактически указывает на нуждаемость рынка в рабочих кадрах;

- власти Кузбасса стараются привлечь безработных граждан различными программами, ориентированными на разные слои населения, повышая таким образом их экономическую активность.

Библиографический список

1. Рынок труда и востребованных профессий в России в 2022 – 2023 годы: анализ и статистика. – URL: <https://visasam.ru/russia/rabotavrf/rynok-truda-v-rossii.html> (дата обращения: 22.02.2023).

2. Эксперты оценили потери ушедших из России компаний. / РБК. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/07/10/2022/633e94809a79475aa5d84f00> (дата обращения: 7.03.2023).

3. Минтруд подсчитал россиян, потерявших работу из-за санкций и ухода иностранных фирм. – URL: https://www.trud.ru/article/24-03-2022/1414088_intrud_podschital_rossijan_poteryavshix_rabotu_iz-za_sanktsij_i_uhoda_inostrannykh_firm.html.

4. Востребованные в Кузбассе [Электронный ресурс] / Профориентир. Профориентационный портал Кузбасса. – URL: <https://proforientir42.ru/professii/professii-vostrebovannye-v-kuzbasse/> (дата обращения 22.02.2023).

5. Ильина А. В Кузбассе сохранился дефицит кадров: на одну вакансию приходится лишь три резюме / ngs42.ru. – URL: <https://ngs42.ru.turbopages.org/ngs42.ru/s/text/job/2023/03/06/72110048/> (дата обращения 11.03.2023).

6. В Кузбассе численность безработных снизилась до критического минимума [Электронный ресурс] / Работа России. – URL: <https://cnnnews.ru/media-center/v-kuzbasse-chislennost-bezrabortnykh-snizilas-do-istoricheskogo-minimuma> (дата обращения 25.02.2023).

7. Кемеровская область – Кузбасс – Насение в 1991-2020 году. – URL: <https://численность-населения.рф/кемеровская-область-кузбасс> (дата обращения: 22.02.2023).

8. Численность населения Кузбасса [Электронный ресурс] / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Кемеровской области - Кузбассу. – URL: <https://kemerovostat.gks.ru/folder/162932/document/162946> (дата обращения 28.02.2023).

9. Зарплаты в Кемеровской области. – URL: <https://bdex.ru/kemerovskaya-oblast/> (дата обращения: 09.03.2023).

10. Специалистам некоторых профессий в Кузбассе резко проиндексировали зарплату на треть [Электронный ресурс] / MKRU.Кузбасс. – URL: <https://www.mk-kuzbass.ru/social/2023/02/15/specialistam-nekotorykh-professiy-v-kuzbasse-rezko-proindeksirovali-zarplatu-na-tret.html> (дата обращения 10.03.2023).

11. В Кузбассе критически некому работать / Сибдепо. – URL: <https://sibdepo.ru/news/v-kuzbasse-kritichieski-nekomu-rabotat.html> (дата обращения 10.03.2023).

12. Трудовые ресурсы, занятость и безработица / Федеральная служба государственной статистики. – URL: https://rosstat.gov.ru/labour_force (дата обращения 1.03.2023).

13. В КуЗбассе численность безработных снизилась до исторического минимума / Администрация Правительства Кузбасса. – URL: <https://ako.ru/news/detail/v-kuzbasse-chislennost-bezrabortnykh-snizilas-do-istoricheskogo-minimuma> (дата обращения 02.03.2023).

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА СИБГИУ В СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА

Миронова Т.А., Волкова Т.А.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: otelkadrov@sibsiu.ru*

В данной статье рассматриваются вопросы вовлеченности персонала, как одного из факторов, который влияет на успех организации. Анализируются понятие и структурные составляющие вовлеченности персонала, рассматривается взаимосвязь вовлеченности работников и результатов финансово – хозяйственных показателей организации, а также влияние вовлеченности работников на успех функционирования организации.

Ключевые слова: вовлеченность персонала, результативность, эффективность, мотивация, уровень вовлеченности, влияние вовлеченности.

Согласно Википедии, вовлеченность — это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует сотрудников выполнять их работу как можно лучше.

Вовлеченность — это физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, в котором сотрудники стремятся как можно лучше выполнить свою работу и достичь значимых результатов. Таких людей иначе называют мотивированными. Вовлеченность никогда не возникает без удовлетворения базовых потребностей сотрудника — достойной зарплаты, дополнительных бонусов, комфортного рабочего места. Не бывает вовлеченности и без активного участия человека в рабочих процессах и жизни организации: он должен чувствовать себя не винтиком большого механизма, а важным звеном. Важно, чтобы сотрудник мог самостоятельно принимать решения, а для этого нужно соблюдать несколько условий: работник должен иметь доступ к внутренней информации, его должны слушать и слышать, работник должен хотеть проявлять инициативу. Поэтому в авторитарной или бюрократизированной компании, где вся информация закрыта и это является частью корпоративной культуры, вовлеченность значительно ниже. Чем больше у сотрудника свободы, тем активнее он может проявить свое «я», почувствовать значимость и сделать вклад в развитие компании.

Вовлеченность напрямую влияет на финансовые показатели организации, так как рост вовлеченности положительно сказывается на следующих областях – снижает текучесть персонала, увеличивает продуктивность и производительность труда, снижает тенденцию уклонения от работы без уважительной причины, повышает степень соблюдения правил безопасности [1].

Главным результатом вовлеченности персонала является не только повышение производительности труда, но и развитие организации в рамках инициативы «снизу». С практической точки зрения, все те идеи, которые исходят "сверху» как правило имеют затяжной характер внедрения, так как проходят разные ступени принятия. А если инициатива исходит «снизу», да еще и совпадает со стратегическими целями и задачами организации, то сроки внедрения таких решений значительно снижаются.

Вовлеченность персонала сегодня актуальна как никогда. Сегодня система высшего образования, а соответственно и вузы претерпевают глобальные трансформационные изменения.

Трансформация - это коренное изменение объекта управления по содержанию, по сути, по своей форме и организации. Трансформация обязательно происходит в ответ на какую-то проблемную ситуацию, на вызов извне, когда требуется пересборка, переконфигурация объекта управления, когда невозможно обойтись одной лишь оптимизацией. Это очень долгий, дорогой и болезненный процесс, требующий вовлечения большого количества людей.

Образование не меняется быстро, его нельзя быстро изменить, это должны быть длительные преемственные реформы.

В последние годы качество образования повышается. У многих университетов появляется свое лицо, они иначе себя позиционируют. Далеко не везде, не по всей стране, но уже много где университет перестает быть собесом. Сегодня многие университеты являются привлекательным местом для работы, не только по финансовым причинам, а потому что там интересно, содержательно, там есть наука. К университетам стали иначе относиться: теперь это интеллектуальные центры развития регионов. Одно из ключевых изменений — умение коммуницировать. Не мнениями обмениваться, не продавливать нужное решение, потому что «я тут главный», а вступать в коммуникацию, то есть совместно конструировать новые решения [2].

Трансформация вуза невозможна без изменения кадровой политики. В настоящее время ряд ведущих российских университетов рассматривает открытую кадровую политику как один из ключевых приоритетов своего развития, одним из главных условий достижения стратегических целей – проведение активной кадровой политики, направленной на обновление коллектива, привлечение выдающихся ученых и специалистов с международного рынка труда, расширению участия практических работников, имеющих высокие профессиональные достижения, в преподавании прикладных дисциплин и организации проектной работы обучающихся. В таблице 1 представлена сравнительная характеристика двух типов кадровой политики.

Таблица 1 – Сравнительная характеристика двух типов кадровой политики

Кадровый процесс	Тип кадровой политики	
	Открытая	Закрытая
Набор персонала	Ситуация высокой конкуренции на рынке труда	Ситуация дефицита квалифицированных кадров, отсутствие притока новых специалистов с академическими званиями
Адаптация персонала	Возможность быстрого включения в конкурентные отношения, внедрение инновационных подходов, предложенных специалистами	Эффективная адаптация за счет института наставников, высокой сплоченности коллектива, включение и традиционные подходы
Обучение и развитие персонала	Часто проводится во внешних центрах, способствует заимствованию нового опыта.	Часто проводится во внутривузовских центрах ПК, способствует формированию единого взгляда, общих технологий
Продвижение персонала	Затруднена возможность роста, так как преобладает тенденция набора персонала извне.	Предпочтение при назначении на вышестоящие должности всегда отдается сотрудникам своей организации, проводится планирование их карьеры.
Мотивация и стимулирование	Предпочтение отдается вопросам стимулирования (внешней мотивации).	Предпочтение отдается вопросам мотивации (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности, социальном принятии).

Все организации в условиях жесткой конкуренции и неопределенной внешней среды заинтересованы в вовлеченных сотрудниках, которые «быстро реагируют на изменение, неформально относятся к работе, эффективно справляются с ролью, отведенной в процессах и поставленными задачами. Иными словами, организации нуждаются в вовлеченных сотрудниках, которые заинтересованы в её успешности. В связи с этим возрастает актуальность управления вовлеченностью персонала, а в управленческом цикле необходима оценка. Организации должны оценивать не только текущий уровень вовлеченности персонала, но факторы, влияющие на её снижение. Сложность замеров «факторов вовлеченности сотрудников заключается в том, что анализируемые показатели могут быть как объективными – измеряемые в цифровых и денежных единицах, так и субъективные – образуются под влиянием социальных, идеологических, политических и психологических (поведенческих) факторов внешней и внутренней среды организации. Экономический эффект от реализации

принципа «вовлечение персонала» может состоять в снижении себестоимости, повышении ответственности, увеличении интеллектуального капитала, оптимизации процессов, и повышении результативности/эффективности, улучшение работы в цепи поставок, расширении деятельности, дополнительном привлечении, удержании и лояльности потребителя, повышении надежности, безопасности и устойчивости организации. Для эффективного функционирования организации работники должны осознавать свой вклад в эффективность системы менеджмента организации, в том числе преимущества от улучшений. Вовлеченность означает владение вопросами, актуальными для их работы, и личную заинтересованность в результатах происходящего процесса. Таким образом, вовлеченность – это комплексный показатель, замеряющий состояние уровня корпоративной культуры и потенциала его развития за счет повышения эмоциональной связи сотрудника, отсутствие равнодушия при реализации процесса и понимания его роли в достижении целей организации [3].

Наш вуз принял амбициозную стратегию развития по трансформации в инженерно-технологический. Выполнение этих задач невозможно без принципиально иных, современных и не формальных методов работы с человеческим капиталом СибГИУ, а также формирования передовых инструментов в области мотивации, развития и обучения, вовлеченности персонала. С целью разработки и последующего внедрения в работу университета решений и проектов в области кадровой политики, для повышения качества человеческого капитала и роста конкурентоспособности университета с учетом его стратегии развития, в университете была организована и проведена первая стратегическая сессия по кадровой политике СибГИУ. Результатом сессии было открытие 3-х проектов по кадровой политике СибГИУ: по кадровой политике пилотного института с рабочим названием «Преподаватель 2025»; по кадровой политике в сфере исследований и разработок с рабочим названием «Современная наука»; по кадровой политике в области образования с рабочим названием «Кадровая политика СибГИУ: взгляд в будущее». Сформированные проектные команды интенсивно работали над формированием проектов развития кадровых политик.

Кроме того, наш вуз принял участие в исследовании, направленном на оценку вовлеченности работников университета в процессы реализации проектов трансформации университета. Исследование проводилось научной группой специалистов ТюмГУ, ОмГУ им. Ф.М. Достоевского с целью разработки методологии формирования и оценки успешности команд проектов трансформации вузов в коллаборации с органами региональной власти. В исследовании (в форме интервью, и анкетирования) приняли участие 24 работника СибГИУ. В результате проведенного исследования были выявлены перспективные для университета компетенции: предпринимательские/управленческие компетенции, цифровые технологии,

системное мышление/профессиональный опыт, работа в условиях изменений, общекультурные компетенции.

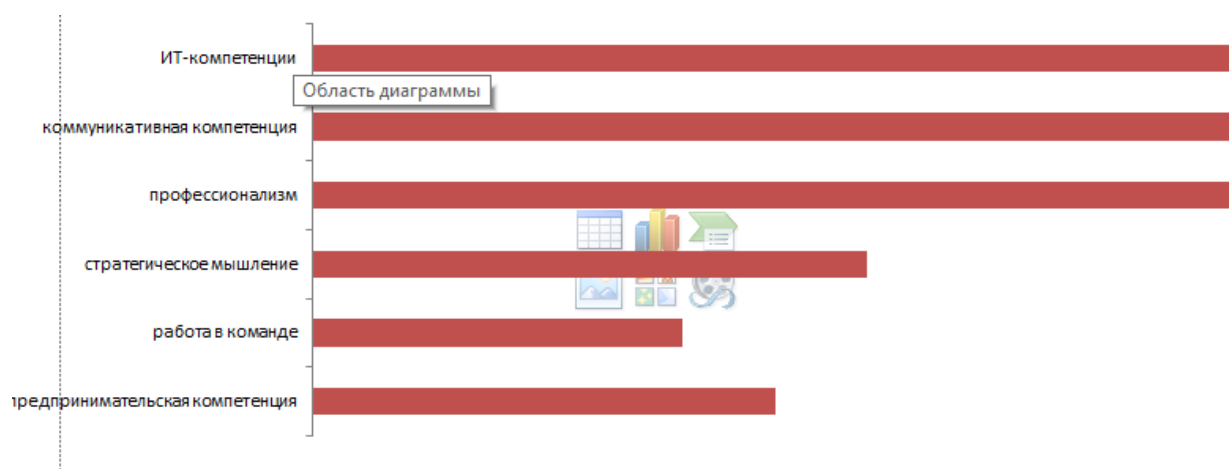


Рисунок 1 – Карта потенциальных компетенций команды для развития

Анализ индекса согласованности стратегического видения показал, что в целом по вузу он имеет средние значения, и существенно отличается у разных групп управленческого состава: низкий индекс у заведующих кафедрами и относительно высокий у проректоров, руководителей служб и директоров институтов.

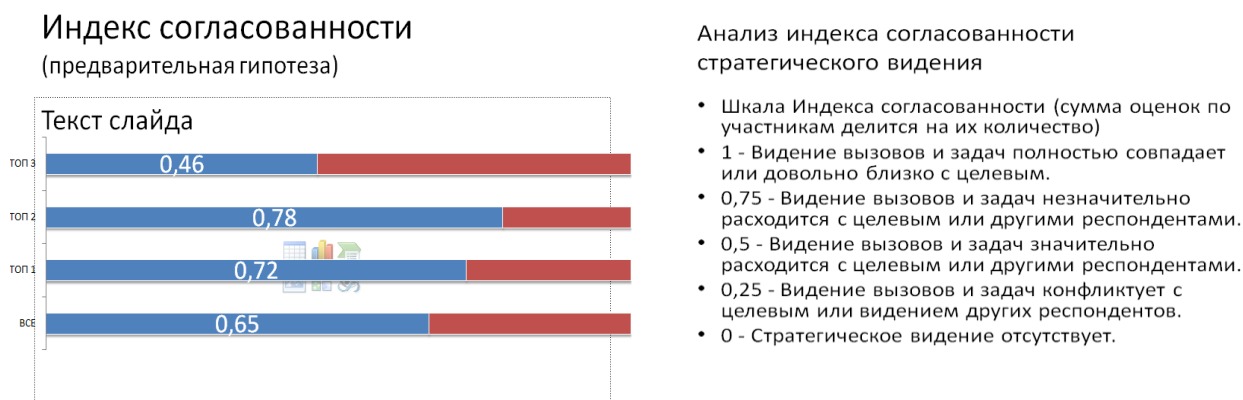


Рисунок 2 – Результаты обработки данных интервью

Проведенное исследования позволило выявить низкую вовлеченность отдельных групп управленческого состава в процессы стратегической трансформации вуза, и разработать мероприятия по повышению уровня вовлеченности.

Итак, вовлеченность является важнейшим показателем, на который компания может и должна влиять. В современном мире достижение основных бизнес-целей представляет одну из самых главных и приоритетных задач управленческой команды. В связи с этим все большее число компаний старается все более глубинно исследовать и сопоставлять желания и потребности своих работников [4]. Такое исследование и сопоставление помогает управленческому персоналу выявить истинные интересы своих работников, разобраться, что является базой для создания и

воплощения таких условий, при которых персонал будет максимально заинтересован результатами своей работы, а другими словами, будет максимально вовлечен в процесс функционирования всей организации. Очень важно помнить о том, что на результаты вовлеченности персонала оказывает прямое влияние удовлетворенность персонала, то есть отношение не только к занимаемой должности, но также к коллективу и руководителю. Повышение уровня вовлеченности персонала позволяет компании укреплять свой HR – бренд и увеличивать производительность труда. Очень важно, руководящему составу проявлять истинный интерес к вовлеченности своего персонала, необходимо не просто измерять показатель вовлеченности, но и регулировать, управлять им среди своих работников. Если рассматривать не коммерческое определение, под «вовлеченностью» понимается «повышенная эмоциональная связь, которую сотрудник ощущает с организацией, и которая влияет на него, заставляя прилагать больше усилий к выполнению своей работы». Вовлеченный сотрудник испытывает чувство причастности к деятельности своей компании, и поэтому развитие вовлеченности является одним из основополагающих принципов успешной работы всей организации. Вовлеченность сотрудников непосредственно влияет на результативность и эффективность компании» [5].

Библиографический список

1. Что такое вовлеченность персонала и как ее исследовать [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа <https://huntflow.ru/blog/vovleka-i-menya-polnostyu/>.
2. «Чтобы трансформировать университет, его надо присвоить себе как собственное дело» [Электронный ресурс]: сайт. – Режим доступа <https://rectorspeaking.ru/chtoby-transformirovat-universitet-ego-nado-prisvoit-sebe-kak-sobstvennoe-delo>.
3. Философия и принципы бережливого производства : методические указания к практическим занятиям и самостоятельной работе : для обучающихся по основным образовательным программам подготовки высшего образования - программам магистратуры (направление подготовки 27.04.02 Управление качеством) / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет, Кафедра менеджмента качества и инноваций ; сост.: Е. В. Трошкова, И. Ю. Кольчурина. - Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2022. - 28 с.
4. Доминяк В.И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: учебник / В.И. Доминяк. – СПб.: Питер, 2006. - 281 с.
5. Пушкина, А. С. Исследование вовлеченности персонала на примере крупной телекоммуникационной компании: конкретизация понятия, взаимосвязь с удовлетворенностью трудом / А. С. Пушкина // Молодой ученый. – 2016. – № 11(115). – С. 923-928.

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

Рябинская И.В., Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: sibsiiu.managment@gmail.com*

Управление персоналом является одним из важнейших аспектов успешной деятельности любого предприятия. Изменения HR-процессов неизбежны, из-за чего на рынке появились HR-технологии (HR Tech), обеспечивающие конкурентоспособность организациям. Активно развиваются технологии, автоматизирующие интуитивно понятные HR-процессы или сокращающие время выполнения рутинных операций. В статье рассмотрены современные технологии и методы отбора и набора персонала, позволяющие эффективно осуществлять ключевые HR бизнес-процедуры в менеджменте благодаря взаимодействию с ВУЗами.

Ключевые слова: работа с ВУЗами, HR-индустрия, подбор персонала, методы подбора персонала, технологии подбора персонала.

Современный этап развития общества характеризуется быстрыми изменениями во внешней среде, которые привели к появлению новых технологий, продуктов и услуг и усилению конкуренции и на рынке товаров и услуг. В связи с этим абсолютное большинство предприятий особенно заинтересовано в поиске нестандартных, уникальных способов получения преимуществ перед конкурентами в борьбе за потребителя и захвата спроса. Для успешного развития любого предприятия необходимы не только финансовые, сырьевые, материальные и информационные ресурсы, но и человеческие. Успех деятельности предприятия гарантируется его человеческими ресурсами соответствующего качества и количества. Сегодня все больше предприятий признают роль управления человеческими ресурсами как значимого фактора процветания и прибыльности своих предприятий.

Подбор персонала - еще один очень важный аспект управления бизнесом. Для достижения требуемых результатов при подборе персонала часто используются различные эффективные методы подбора. Поэтому дальнейшее развитие и конкурентоспособность организации зависят от того, насколько правильно, рационально и эффективно она подбирает персонал.

Выявление и отбор компетентных сотрудников нельзя рассматривать как четко разработанный и стандартизированный алгоритм, пригодный для отбора кандидатов на различные категории персонала. Эта процедура должна быть уникальной в каждом конкретном случае. Необходимо учитывать не только возраст, пол, уровень образования и профессиональный опыт кандидата, но и специфику задач каждого структурного подразделения компании. Это поможет выявить наиболее подходящего кандидата на вакантную должность. Для

отбора персонала используются современные методы рекрутинга, например, представленные на рисунке 1.

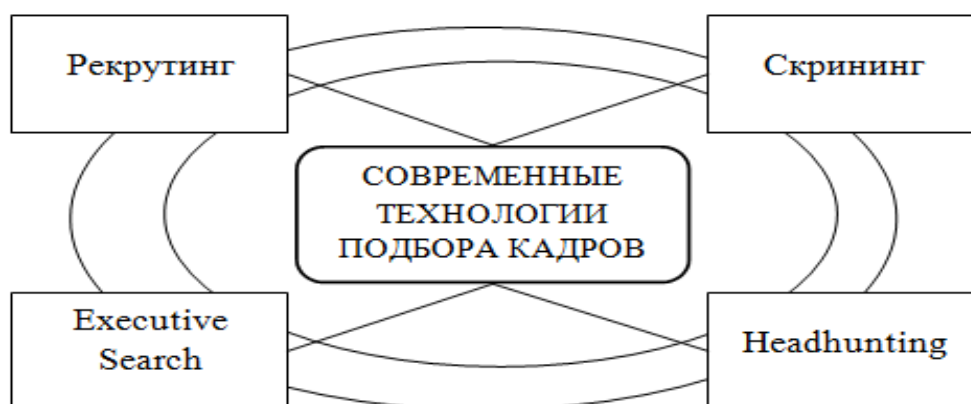


Рисунок 1 – Современные технологии подбора персонала

Способ поиска зависит от специфики компании и численности работников. Существуют различные способы поиска кандидатов, основными из которых являются:

- внутренний поиск,
- реферальный рекрутинг (с помощью сотрудников),
- объявления в средствах массовой информации,
- объявления в интернете,
- кадровые агентства,
- поиск в ВУЗах,
- государственные центры занятости.

Следует иметь в виду, что универсального и малозатратного метода поиска надежных кандидатов не существует. В самом начале этой процедуры рекрутеры должны определить ряд факторов, которые могут положительно или отрицательно повлиять на эффективность поиска кандидатов. HR – специалисты предпочитают использовать сразу несколько методов подбора кандидатов. И только такой подход обеспечивает достижение цели – эффективного подбора персонала. Рассмотрим некоторые из новейших технологий рекрутинга, направленных на эффективный поиск кандидатов на должности всех уровней. Многие компании в процессе подбора персонала перешли на интернет–поиск резюме кандидатов. Поскольку этот метод не всегда позволяет заполнить необходимые вакансии, рекомендуется дополнить его технологией хэдхантинга. Рассмотрим проблемы, с которыми сталкиваются компании при использовании хэдхантинга.

Все эти методы популярны, их используют и крупные, и средние и даже малые компании. Иногда крупным холдингам нужно прилагать больше усилий, ведь в подборе важно работать и над HR-брендом, так компаниям стоит задуматься и над тем, что кандидатом должно захотеться к ним прийти.

В г. Новокузнецк есть несколько крупных компаний, например

«ЕВРАЗ», «Распадская угольная компания» или «Сибирская горно-металлургическая компания», не обо всех потенциальные соискатели знают столько, сколько можно знать на самом деле. Эти компании используют разные методы поиска соискателей. Кто-то начинает работу над HR-брендом с самого открытия компании, а кто-то выстраивает эту политику не один год.

Компании становятся узнаваемыми, в основном, для людей состоявшихся, тех, кто либо имеет опыт работы, либо ищет «своего» работодателя.

А что, если стоит начать говорить о компании с самых первых ступеней обучения в вузе?

Практически все крупные работодатели привлекают студентов и выпускников на практики и стажировки. Но этого, как правило, недостаточно, чтобы обеспечить себя нужными кадрами и познакомить будущих специалистов с отраслью и реальными задачами. Поэтому компании развивают привычные форматы и внедряют дополнительные инструменты.

Сегодня сотрудничество с вузами могут позволить себе не только корпорации, но даже средний и малый бизнес. Ниже несколько советов, как компании наладить отношения с университетами, найти контакт со студентами и ректоратом и не наделать ошибок.

Так, на примере АО «СГМК» хотелось бы показать, какие современные пути взаимодействия с ВУЗами компании уже получилось настроить:

1. Изначально определили, зачем нужно идти в университеты.

Том-менеджеры компании выяснили, что образовательные проекты «работодатель – вуз» могут помочь совместно решить проблему нехватки квалифицированных специалистов и трудоустройства выпускников. Более эффективным является вовлечение в образовательный процесс во время учебы в вузе. Это не только экономит время компаний на подготовку и адаптацию специалистов, но и снижает затраты на поиск и найм сотрудников до 20%. Кроме того, учебные заведения могут предоставлять компаниям свою инфраструктуру, поддерживать научные исследования и становиться клиентами компаний.

2. Настроили формат взаимодействий.

Студенты ВУЗов могут приходить на экскурсии на предприятия, изучать внутреннюю среду, больше знакомиться с компанией. Компания также может оказывать поддержку мероприятий для студентов: хакатонов, дебатов, конкурсов, кейс-чемпионатов и др. Часто организаторам важнее эксперты из организаций и реальные кейс-задачи, корпоративные подарки, чем финансирование. Конечно, можно в будущем разработать масштабное участие в ярмарках вакансий, фестивалях и днях карьеры. Оказывать помощь в формировании образовательной программы. Проводить лекции с участием спикеров от компании, мастер-классы, лабораторные работы, предлагать бизнес-кейсы для курсовых работ, разрабатывать совместные образовательные курсы и программы.

3. Определили, кто будет заниматься работой с ВУЗами.

В данном случае в СГМК имеется Дирекция по работе с персоналом, которая включает в себя разных сотрудников, в том числе, отвечающих за взаимодействие с ВУЗами – тех, которые обеспечивают места для практик, заключают договоры с университетами о сотрудничестве и разрабатывают планы адаптации и обучения, во время практики в компании. Также, сотрудники дирекции по работе с персоналом часто участвуют в мероприятиях «Дни кадровых партнеров Сибирского государственного индустриального университета, что дает возможность познакомиться лично, рассказать о компании и ответить на вопросы студентов, тем самым установить более доверительные взаимоотношения с ними. Сотрудники Дирекции по работе с персоналом взаимодействуют с разными кафедрами и институтами университета, что помогает наладить связь с разными студентами, ведь в дальнейшем это поможет - будут совместные знакомые, о компании будут больше узнавать. Конечно же, важно учитывать специфику направлений обучения студентов. Работать нужно на перспективу! Для достижения больших результатов в СГМК разработаны несколько шагов.

По сути, каждая компания сможет разработать подобную программу взаимодействия с вузом, колледжем или техникумом. Для этого необходимо:

1. Убедить вуз в серьезности намерений, поэтому целесообразно запланировать совместную деятельность на 2–3 года минимум. Хорошие кадры нужно растить с младших курсов, чтобы потом получить возможность пригласить на работу выпускников.

2. Учитывать учебный и бюджетный календарь вуза. В августе – полное затишье. Горячее время – начало учебного года, сессии – в мае – июне и декабре – январе, набор – летом, и конец бюджетного года – в ноябре – декабре.

3. Учитывать загруженность вуза, планируя свои проекты.

4. Принимать меры для минимизации рисков.

5. Самостоятельно или с помощью ВУЗа доносить до студентов информацию о проекте компании, рассказывать, зачем им трудоустраиваться именно в данную компанию. В этом помогут пресс-служба вуза, студенческие медиа, паблики, чаты, таргетинг и «старые добрые» постеры на доске объявлений на кафедрах.

6. Общаться очно. Личные контакты в академической среде имеют огромную важность. Запастись временем и вниманием на время визита в вуз: хороший университетский преподаватель привык к обстоятельному рассказу, часто незаметно перетекающему в лекцию.

7. Учитывать субординацию. В своей компании вы можете называть генерального директора по имени и на «ты», но в университете такой стиль общения не оценят. Независимо от возраста сотрудников вуза стоит обращаться к ним на «Вы», по имени и отчеству.

Если смотреть на примеры, придерживаться определенных стратегий, то в дальнейшем компании могут достичь больших результатов, работая с

ВУЗами. Мир, который не стоит на месте, дает возможности развития тем, кто к ним готов!

«Компании, которые еще не ведут работу с молодежью, вынуждены будут проявить активность в этом направлении», – прогнозируют в «СГМК», для этого есть все ресурсы у каждой компании.

Таким образом, отбор и набор персонала – один из важных этапов в системе управления персоналом любой организации, необходимый для привлечения квалифицированных специалистов и для успешного поддержания конкурентоспособности. В прошлом преимуществом организаций были новейшие технологии, оборудование, качество сервиса. Сейчас преимуществом организации стал персонал с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного набора персонала, который должен отвечать требованиям цифровизации HR бизнес - процессов. Многие работодатели ожидают, что проблема с кадрами лишь усугубится в ближайшее время, и прежде всего из-за демографических факторов. Количество сотрудников 30-39 лет – а это самый востребованный персонал – может сократиться в ближайшее время на 30%. Соответственно, на этом фоне работодателям необходимо еще больше быть заинтересованными в сотрудничестве с вузами и привлечении выпускников. Не нужно жалеть усилий и ресурсов на налаживание отношений с вузами. Они окупаются с лихвой и сохраняются надолго.

Библиографический список

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: 8-е издание. перев. с англ./ М. Армстронг. – Санкт-Петербург : Питер, 2012. 825 с. – URL: <https://elib.hse.ru/incoming/docs/book5887824158.pdf> (дата обращения 03.05.2023).

2. Лукичев Г.В. В поисках эффективного взаимодействия высшего образования и работодателей [Текст] / Г.В. Лукичев // Экономика образования. – 2005. – № 4. – С. 5–21.

3. Митрофанова Е. А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом: учебно-практ. пособие для студентов вузов / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская; под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : Проспект, 2013. – 72 с.

**УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ НА ОСНОВЕ
СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ
(НА ПРИМЕРЕ ООО «СТАН-СЕРВИС», Г. НОВОКУЗНЕЦК)**

Горбунов А.А., Казанцева Г.Г.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: Maksi.plast@mail.ru*

В статье рассмотрены понятие, особенности и основные элементы сбалансированной системы показателей, разработана стратегическая карта, проведена оценка ключевых показателей на их сбалансированность и проанализированы возможности и выгоды от внедрения сбалансированной системы показателей на примере компании ООО «СТАН-СЕРВИС» г. Новокузнецк.

Ключевые слова: сбалансированная система показателей, ключевые показатели эффективности, стратегические цели, управленческие решения, стратегическая карта.

Оценка устойчивости положения компании на рынке и прогноз ее будущего состояния невозможны при ориентации только на финансовые показатели деятельности (динамику величины прибыли, капитала, активов). Большое значение имеет и наблюдение за маркетинговой успешностью, взаимовыгодными отношениями с персоналом, что доказывает множество разнообразных концепций сбалансированного роста и анализа деятельности на уровне компании [1]. Хорошо зарекомендовавшей себя в бизнес-сообществе управленческой технологией формирования оценочной системы деятельности компании является сбалансированная система показателей (ССП).

Для управления организацией в современных условиях СПП имеет особое значение, поскольку основывается, в отличие от других управленческих технологиях, на установлении причинно-следственных связей между результирующими показателями и ключевыми факторами, под влиянием которых они формируются, что позволяет интегрировать финансовые и нефинансовые индикаторы. Учет результирующих показателей, затрагивающих лишь финансовые аспекты деятельности организации, является для пользователей источником не полной информации и не способствует разработке рациональной управленческой стратегии [2]. Именно установление причинно-следственных связей превращают систему измерения эффективности в систему управления организацией с прямой связью.

К важным особенностям сбалансированной системы показателей относят:

– процесс описания стратегии;

- вовлечение в бизнес-процесс всех структурных подразделений организации;
- анализ действий каждого члена коллектива, включенных в процесс реализации бизнес-стратегии;
- реализацию концепции, в которой стратегия рассматривается как непрерывный процесс, и мониторинг имеет также непрерывный характер;
- систему контроля со стороны менеджмента всей организационной структуры.

Таким образом, применение сбалансированной системы показателей позволяет компании оценить свои результаты в различных аспектах бизнеса, выявить проблемные области и разработать планы для их улучшения.

ООО «СТАН-СЕРВИС», осуществляющее свою деятельность в розничной торговле, может использовать сбалансированную систему показателей для оценки эффективности своей деятельности, определив стратегические цели и разработав ключевые показатели эффективности (KPI), которые отражают их достижение. На примере ООО «СТАН-СЕРВИС» (г. Новокузнецк) рассмотрим основные элементы ССП.

В сбалансированной системе показателей стратегические цели играют ключевую роль и определяются компанией в соответствии с ее долгосрочными стратегиями и амбициями [3]. Стратегия ООО «СТАН-СЕРВИС» – привлечение и удержание клиентов.

Для каждой стратегической цели определяются соответствующие KPI таким образом, чтобы они отражали разные аспекты деятельности компании. Используются четыре основных направления: финансы, клиенты, внутренние процессы и персонал. В рамках каждого перспективного направления, обеспечивающего эффективность системы управления ООО «СТАН-СЕРВИС», определены ключевые показатели, подлежащие оценке (рисунок 1).

Основываясь на стратегии, при реализации которой в компании должны ожидать повышения объемов продаж от увеличения базы клиентов и, следовательно, рост дохода, были сформулированы стратегические цели для финансовой составляющей:

- финансовый рост;
- отдача от инвестиций.

В клиентской составляющей исходя из стратегии выделены следующие стратегические цели:

- выгодный клиент;
- расширение клиентской базы.

Рассматривая цели и показатели составляющей внутренних бизнес-процессов, стоит отметить, что это самый крупный блок из ССП компании ООО «СТАН-СЕРВИС», что вызвано характером ведения бизнеса. В этот блок включено множество технических и технологических задач с отслеживанием операционных показателей. В этом блоке были намечены следующие цели:

- внедрение новых форм продаж;
- выстраивание рекламной компании;
- совершенствование организационной структуры.

В последней составляющей выделены две основные стратегические цели, которые направлены на обучение и развитие персонала:

- повышение эффективности трудовых ресурсов;
- привлечение и удержание квалифицированных сотрудников.



Рисунок 1 – Стратегическая карта ООО «СТАН-СЕРВИС»

Оценим разработанные показатели в стратегической карте ООО «СТАН-СЕРВИС» на их сбалансированность по трем категориям:

- количественные / качественные;
- финансовые / нефинансовые;
- опережающие / запаздывающие (таблица 1).

Таблица 1 – Оценка сбалансированности показателей стратегической карты ООО «СТАН-СЕРВИС»

Наименование показателя	Вид показателя					
	количественный	качественный	финансовый	нефинансовый	опережающий	запаздывающий
Финансовая составляющая						
Выручка	+		+			+
Затраты	+		+			+
Прибыль	+		+			+
Срок окупаемости		+	+			+
Структура инвестиций		+	+			+
Объемы инвестиций	+		+			+
Клиентская составляющая						
Объем продаж в денежном выражении	+		+			+
Средний чек	+	+	+			+
Структура/доля клиентской базы		+		+	+	
Удовлетворенность клиентов	+	+		+		+
Количество привлеченных клиентов	+			+	+	
Составляющая внутренних бизнес-процессов						
Себестоимость по каналам продаж		+	+		+	
Рентабельность товарных позиций (ABC)		+	+			+
Ассортимент товара	+			+	+	
Объемы каналов продаж		+		+	+	

Продолжение таблицы 1

Наименование показателя	Вид показателя					
	количественный	качественный	финансовый	нефинансовый	опережающий	запаздывающий
Стоимость привлечения клиентов		+	+			+
Уровень доверия компании		+		+		+
Рекламный бюджет	+		+			+
Трафик посещаемости	+			+		+
Количество новых договоров	+		+		+	
Отклонение/контроль стратегических показателей	+	+		+		+
Количество запущенных проектов		+	+		+	
Составляющая обучения и развития						
Качество работы персонала		+		+		+
Средняя заработная плата	+		+		+	
Производительность труда		+		+		+
Потери вложений в развитие перспектив	+	+	+		+	
Текущность кадров	+			+	+	
Удовлетворенность персонала		+		+		+

Общая сумма показателей ССП составляет 28 элементов. Однако, при создании сбалансированной системы показателей основную роль играет не количество элементов, а их баланс по трем областям:

- баланс между количеством качественных и количественных индикаторов – 16/16, т.к. 4 показателя характеризуется и тем, и другим индикатором;

- баланс между количеством финансовых и нефинансовых индикаторов успеха – 15/13;

- баланс между количеством запаздывающих и опережающих показателей – 18/10.

Исходя из рекомендаций для проектирования ССП, известно, что нефинансовые показатели предпочтительнее, чем финансовые, так как именно они дают возможность руководству компании реально повлиять на процессы в компании. Помимо этого, качественные и количественные показатели должны быть примерно на одном уровне, поскольку успех деятельности компании, в первую очередь, зависит именно от них. Количество запаздывающих и опережающих показателей должно также стремиться к равенству.

Составленная для ООО «СТАН-СЕРВИС» сбалансированная система показателей почти соответствует приведенным выше рекомендациям. Исключение составляет третий пункт (количество запаздывающих показателей превышает количество опережающих). Следовательно, стоит предположить, что эффективность от применения данных показателей при достижении заданных целей будет иметь высокий уровень.

Компания регулярно собирает данные по каждому КРІ, анализирует и интерпретирует с целью выявления тенденций, проблем или возможностей для улучшения эффективности. Это позволяет компании оперативно реагировать на изменения и корректировать свои стратегии.

На основе анализа показателей руководство компании принимает решения и разрабатывает планы действий для достижения поставленных целей. Например, если показатели по клиентам ухудшаются, компания может провести маркетинговую кампанию или внести изменения в продуктовую линейку.

Важно чтобы сотрудники понимали стратегические цели и их вклад в достижение этих целей, поэтому необходимо проводить обучение и информирование. Каждый сотрудник должен знать свои задачи и понимать, как его работа связана с общим успехом компании.

Таким образом, сбалансированная система показателей позволяет ООО «СТАН-СЕРВИС» оперативно реагировать на изменения внешней среды и управлять своей деятельностью таким образом, чтобы достичь стратегических целей. Она также способствует повышению прозрачности и ответственности внутри компании, что помогает улучшить эффективность ее работы. На основании этого можно выделить следующие возможности и выгоды от внедрения сбалансированной системы показателей:

1) упрощенная коммуникация. ССП позволяет компании объединить различные аспекты своей деятельности в компактную систему показателей, что упрощает коммуникацию между различными уровнями и отделами организации, а также помогает улучшить координацию и понимание целей компании;

2) целевая ориентация. ССП выстраивается вокруг стратегических целей компании. Это помогает всем сотрудникам понять, как их работа связана с достижением этих целей и какой вклад они могут внести, что, в свою очередь, повышает мотивацию и эффективность работы персонала;

3) измерение прогресса. ССП предоставляет компании систему измерения своего прогресса в достижении стратегических целей. Каждый показатель является метрикой определенного аспекта бизнеса, и его изменение с течением времени позволяет компании оценить, какие усилия были успешными, а какие требуют коррекции;

4) эффективное использование ресурсов. ССП помогает компании определить, какие аспекты и процессы бизнеса требуют наибольшего внимания и ресурсов, чтобы достичь наилучших результатов. Это позволяет сосредоточить ресурсы на наиболее важных аспектах, что приводит к повышению эффективности использования ресурсов;

5) долгосрочная ориентация. ССП предоставляет более точные данные и аналитику, которые помогают в прогнозировании и планировании работы. Автоматизированная система позволяет анализировать большие объемы информации и предсказывать результаты на основе статистических данных, что помогает принимать более обоснованные решения и оптимизировать процессы работы [4].

Таким образом, ССП можно рассматривать как результативный инструмент стратегического управления и частично стандартизированную отчетную форму. Это позволяет менеджерам всех уровней контролировать как процесс выполнения заданий и плана сотрудниками, так и последствия их невыполнения при реализации управленческой стратегии [5]. Поэтому ССП предполагает системное управление, выступающее инструментом, с помощью которого можно увязать стратегию организации с реализацией оперативных целей и одновременно принимать объективные управленческие решения.

Библиографический список

1. Управление социально-экономическими системами : учебное пособие для вузов / З. Р. Тавасиева [и др.] ; под общей редакцией З. Р. Тавасиевой, И. З. Тогузовой, Л. К. Гуриевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 137 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12371-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518305> (дата обращения: 30.04.2023).

2. Бичева И.Б., Казначеева С.Н. Роль сбалансированной системы показателей в управлении организацией // Современные наукоемкие

технологии. Региональное приложение. 2020. №4 (64). — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-sbalansirovannoy-sistemy-pokazateley-v-upravlenii-organizatsiey> (дата обращения: 30.04.2023).

3. Абрамов, В. С. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для вузов / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под редакцией В. С. Абрамова. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 444 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14595-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/520203> (дата обращения: 30.04.2023).

4. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп.- Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. — (Профессиональная практика). - ISBN 978-5-534-16778-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/531688> (дата обращения: 30.04.2023).

5. Кочеткова С.Ф., Ягудина А.Р., Макарова М.М. Разработка стратегии управления персоналом на основе системы сбалансированных показателей // Журнал прикладных исследований. 2021. №5. - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-strategii-upravleniya-personalom-na-osnove-sistemy-sbalansirovannyh-pokazateley> (дата обращения: 01.05.2023).

УДК 332.1

АПРОБАЦИЯ МЕХАНИЗМА РЕВЕРС-ИНЖИНИРИНГА ДЕТАЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦКП «ПРОТОТИПИРОВАНИЕ И АДДИТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» ФГБОУ ВО «СИБГИУ»

Попугаев М.Г., Ефремкова Т.И.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В работе изложен механизм реверс-инжиниринга деталей в условиях ЦКП «Прототипирование и аддитивные технологии» ФГБОУ ВО «СибГИУ», показаны возможности ЦКП и используемое оборудование.

Ключевые слова: реверс-инжиниринг, 3D сканировании, 3D печать.

Аддитивные технологии совместно с технологиями 3D сканирования и цифрового проектирования позволяют в кратчайшие сроки изготовить прототипы любых изделий с минимальными затратами на производство, что может оказать существенное влияние на развитие экономики, так как в сложившихся экономических условиях как никогда остро стоит вопрос импортозамещения.

Технологии 3D сканирования позволяют в минимальные сроки получить высокоточные цифровые копии деталей иностранного оборудования, требующих ремонта, замены или усовершенствования,

производство которых может быть перенесено в последующем на отечественные мощности. Могут быть получены цифровые копии зарубежного оборудования, не имеющего аналогов, для дальнейшего его производства.

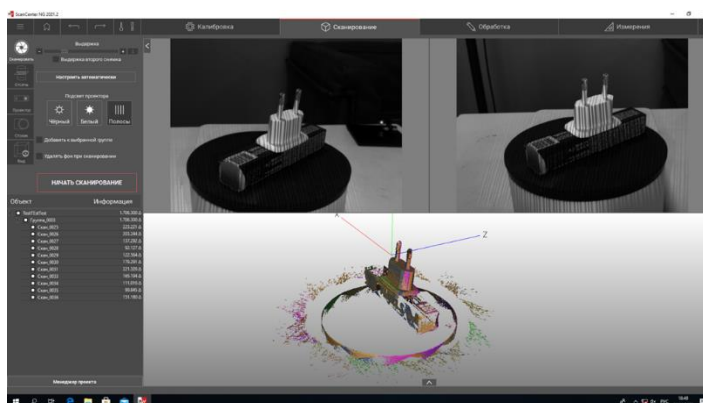
Центр коллективного пользования (ЦКП) «Прототипирование и аддитивные технологии» создан на основании решения ученого совета СибГИУ 17 марта 2016 года для коллективного использования имеющегося 3D оборудования. Подразделение оснащено современной техникой, что позволяет создавать прототипы изделий на передовом техническом уровне с высоким качеством конечного изделия. В ЦКП используется 3D сканер Smart от компании Range Vision, работающий по технологии структурированного подсвета, который позволяет сканировать объекты размерами от 4 см до 2 м с захватом цветной текстуры и точностью от 0,12 до 0,4 мм. 3D принтер Designer pro 250 от компании Picaso – профессиональный двухсопельный FDM принтер с подогреваемой платформой и технологией Jet Switch позволяет выключить подачу второго материала без снижения рабочей температуры, что повышает скорость и качество печати.

Совместно с Управлением научных исследований (УНИ) СибГИУ был разработан проект по апробации механизма реверс-инжиниринга в СибГИУ. В качестве исходного объекта была выбрана вышедшая из строя часть зарядного устройства (рисунок 1а).

После завершения сканирования получено среднее отклонение, равное 0.031 мм, что удовлетворяет необходимому. Так как полученные сырые данные не пригодны для внесения изменений в конструкцию изделия и дальнейшей печати, необходимо выполнить экспорт STL модели для последующего реверс-инжиниринга. Для печати модели на 3D принтере необходимо по имеющейся 3D модели изделия составить управляющую программу. Импортируем модель в ПО PolygonX и настраиваем параметры будущей печати, в результате чего получаем программу для печати изделия.



а)



б)

Рисунок 1 – Зарядное устройство: а) исходный объект, б) сканирование

После подготовки файла загружаем его на 3D принтер и запускаем процесс печати. После печати получаем полностью функционирующую деталь (рисунок 2).

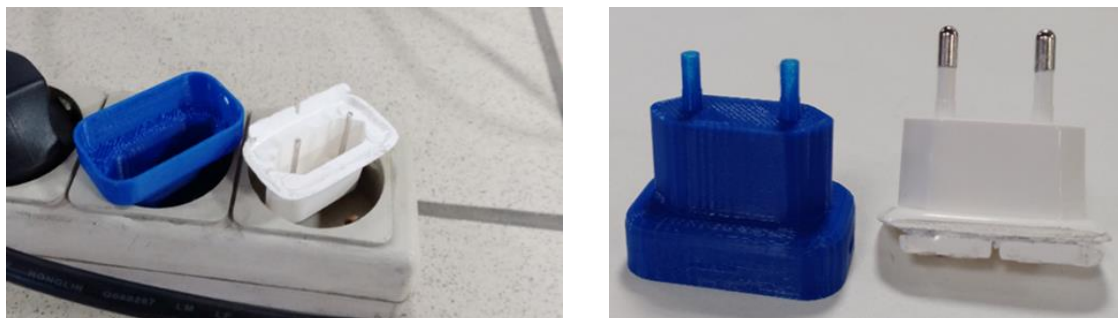
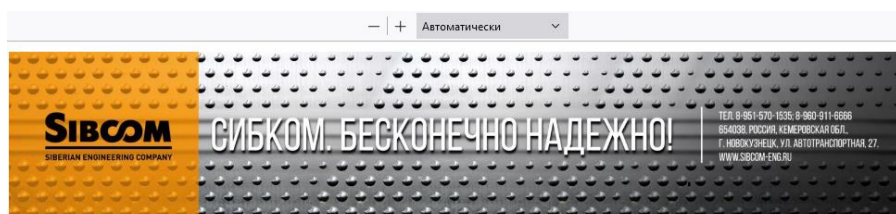


Рисунок 2 – Напечатанное изделие

В ходе данного проекта был проработан процесс реверс-инжиниринга детали. В дальнейшем возможно совершенствование данной технологии. В настоящее время начаты переговоры «Сибком инжиниринг» с УНИ (рисунок 3) для упрощения конструкции и перевода части металлических деталей в пластиковые, что позволит снизить затраты и упростить конструкцию.



Начальнику управления
Научных исследований СибГИУ
Володину Т.В.

Termiton® X5 – это новейшая, импортозамещающая разработка ООО «СИБКОВ» (резидент технопарка СибГИУ) в линейке эффективных, легких (не более 2 кг), износостойких (с применением инновационных материалов), с прогрессивной эргономикой и промышленным дизайном стволов для сухого и мокрого набрызгбетонирования (www.termitonX4.ru).



Просим вас провести частичное прототипирование данной разработки,



с целью замены металлических деталей на полиэтиленовые, с последующим изготовлением их на 3-д принтере.

Рисунок 3 – Запрос «Сибком инжиниринг»

Реверс-инжиниринг 3D-деталей является важным процессом, который позволяет анализировать и восстанавливать трехмерные модели из существующих объектов. Он имеет множество применений в различных отраслях, включая производство, инженерное дело, медицину и даже искусство. Реверс-инжиниринг 3D-деталей предоставляет множество преимуществ, таких как возможность реконструкции деталей, оптимизации их конструкции, улучшения качества и снижения издержек.

Библиографический список

1. ЦКП «Прототипирование и аддитивные технологии»: офиц.сайт. - URL:https://sibsiu.ru/universitet/podrazdeleniya/otdely/?ELEMENT_ID=4872 (дата обращения: 28.04.2023).
2. Дюжев В. 3D-сканеры. История из применения: сайт. URL: <https://ria-stk.ru/mi/adetail.php?ID=205175> (дата обращения: 28.04.2023).
3. Инструкция по эксплуатации Picaso Designer pro 250: сайт. URL:<https://3dtool.ru/wp-content/uploads/2016/05/Designer-PRO-250-user-manual-ver.130516.pdf> (дата обращения: 28.04.2023).
4. Валетов В.А. Аддитивные технологии (состояние и перспективы). Учебное пособие. – СПб.: Университет ИТМО, 2015, – 63с.
5. Валетов В.А. Новые технологии в приборостроении: учеб. пособие/В.А. Валетов, С.В. Бобцова. – СПб.: СПбГУ ИТМО, 2004. – 120 с.

УДК 332.1

АНАЛИЗ РАБОТЫ ЦКП «ПРОТОТИПИРОВАНИЕ И АДДИТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» ФГБОУ ВО «СИБГИУ»

Попугаев М.Г., Ефремкова Т.И.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

В работе проведен анализ работы ЦКП «Прототипирование и аддитивные технологии» ФГБОУ ВО «СибГИУ», показаны возможные пути развития.

Ключевые слова: прототипирование, реверс-инжиниринг, 3D печать, анализ.

Центр коллективного пользования «Прототипирование и аддитивные технологии» ФГБОУ ВО «СибГИУ» (ЦКП) был создан в ФГБОУ ВПО СибГИУ на основании решения Ученого совета №6 от 17.03.2016 года с целью повышения эффективности научных исследований и качества подготовки специалистов за счет применения современных технологий виртуального моделирования и прототипирования при создании технологических систем.

ЦКП в структуре университета располагается в подразделении

«Управление научных исследований» (УНИ), находится в подчинении у проректора по научной и инновационной деятельности. Возглавляет ЦКП директор.

ЦКП «Прототипирование и аддитивные технологии» выполняет следующие функции:

- создание системы продвижения новых технологий конструирования и прототипирования, 3D сканирования, 3D печати, моделирования современных технических систем производства, изготовления прототипов, высокотехнологичного инструментального производства;

- проведение прикладных исследований, осуществление научно-исследовательской деятельности, развитие прикладных НИОКР по созданию новых видов продукции и производств;

- подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов по применению современных информационных технологий при создании технических объектов;

- создание инновационной структуры, способной решать задачи, стоящие перед высокотехнологичными отраслями промышленности, целевая подготовка инновационно-ориентированных кадров, отвечающих потребностям рынка труда горно-металлургической отрасли, машино- и приборостроения;

- стимулирование развития единого научно-исследовательского и инновационного пространства, объединяющего интересы малого и среднего бизнеса, промышленных предприятий и технических учебных заведений, создание устойчивой среды для развития долгосрочных НИОКР;

- организация работы по поддержанию технического состояния используемого испытательного оборудования и средств измерений.

С целью оценки результатов работы центра проанализируем заявки с 2017 по 2023 г. (данные за 2020 год отсутствуют), за 2023 г. данные приведены с апреля по октябрь. К разному были отнесены разовые поручения, не входящие ни в один пункт, и работа на электроэрозионном проволочно-вырезном станке с ЧПУ струйного типа, который затем был передан в другое подразделение. Данные представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Структура заявок в ЦКП за 2017-2023гг.

Вид работ	2017	2018	2019	2021	2022	2023*
Печать 3D моделей	3	1	2	1	6	7
Вырезка на лазерном гравере	9	4	3	2	11	8
Экскурсии	–	–	–	1	8	4
Разное	1	1	2	3	–	–
Примечание: *За 2023 г. приведены данные с апреля по октябрь.						

На рисунке 1 показана динамика заявок по годам.

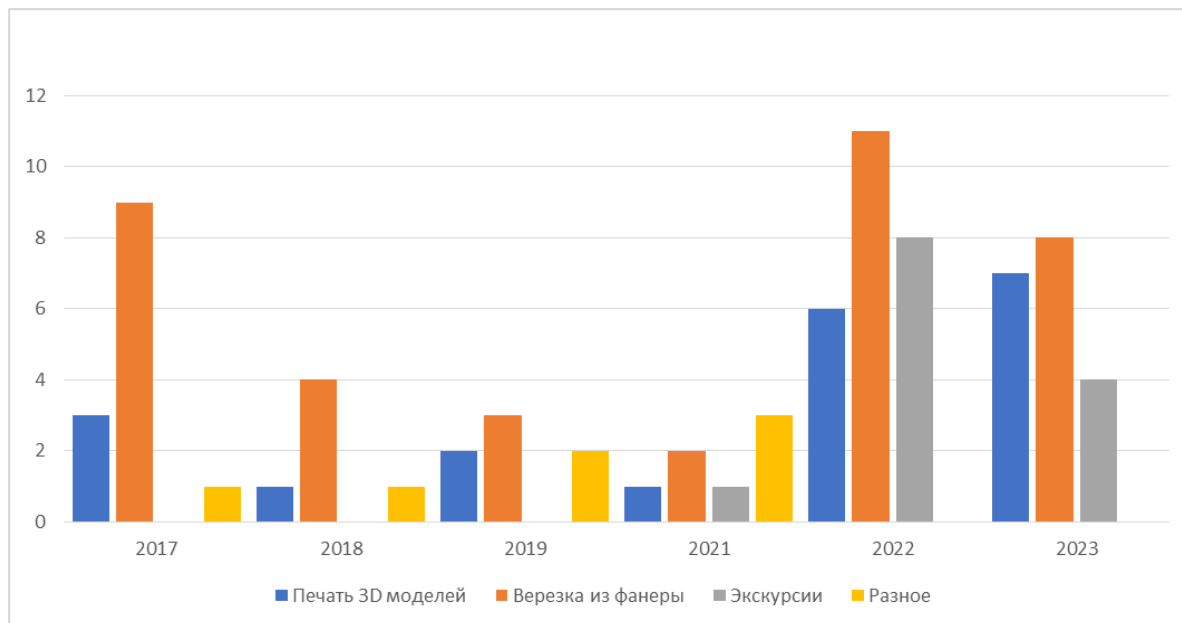


Рисунок 1 – Динамика заявок в ЦКП по видам работ

Из диаграммы видно, что наибольшее число заявок на все рассматриваемом промежутке времени связано с вырезкой на лазерном гравере.

Это можно объяснить меньшей сложностью, так 3D-печать может потребовать более высокой степени технической подготовки в моделировании и создании проекта, а также знаний в области использования специфических пластиков и других материалов. В то же время вырезка из фанеры может быть более простой и менее требовательной в техническом плане, что делает ее более доступной и понятной для широкого круга потребителей и предприятий. Кроме того, возможно, что вырезка из фанеры более соответствует проектам стандартных типов. 3D печать, с другой стороны, может быть более специализированной и ограниченной в применении.

Также в последнее время стало увеличиваться число экскурсий, это скорее всего связано с тем, что информация о ЦКП стала активнее распространяться.

Приведем краткий перечень мероприятий, в которых принимал участие ЦКП.

В 2022г. ЦКП «ПиАТ» был привлечен к обучению представителей муниципальных образовательных учреждений (МОУ) по составлению программы энергосбережения МОУ и повышению компетенций в области энергосбережения. Было разработано ПО для формирования программы энергосбережения, и Центр принял участие в обучении представителей МОУ.

Разработан прототип технологии «Облачное управление транспортным средством». Собрано четыре действующих макета, представленных в рамках

Кузбасской ярмарки «Образование. Наука. Карьера», а также в рамках профориентационных мероприятий, проходящих на территории СибГИУ.

На базе ЦКП «ПиАТ» подготовлена команда обучающихся университетского колледжа по компетенции «Мобильная робототехника», принявшая участие в корпоративном чемпионате ЕВРАЗ «Хайтек». По результатам участия командой СибГИУ было занято первое место.

ЦКП «ПиАТ» выполнил более 20 заявок на изготовление различных устройств, компонентов и пр. в рамках Проектной деятельности для обучающихся программ бакалавриата и университетского колледжа.

По заказу ООО «Распадская угольная компания» («РУК») изготовлен макет установки системы подавления угольной пыли. Данный макет является третьим за время сотрудничества ЦКП «ПиАТ» с ООО «РУК» в рамках подготовки к проводимым экологическим форумам. Стоимость изготовления макета: 77 000 руб.

ЦКП «ПиАТ» был привлечен к курированию команды обучающихся СибГИУ в акселераторе RAISE. В кратчайшие сроки было изготовлено устройство коммуникации для детей с нарушением слуха. По результатам Акселератора команда СибГИУ заняла первое место, обучающиеся СибГИУ представили проект в Москве и прошли на стажировку в г. Иркутск.

По результатам участия в акселераторе и взаимодействия с Поволжским институтом управления имени П.А. Столыпина-филиал РАНХиГС поступил заказ на изготовление 10 устройств коммуникации для детей с нарушением слуха. Стоимость изготовления устройств: 80 000 руб.

В настоящий момент ведется работа над проектом «Устройство когнитивного развития детей с нарушениями работы мозга и взрослых, перенесших инсульт» совместно с Детским учебно-коррекционным развивающим центром «CLEVER KIDS» для участия в акселераторе и последующей коммерциализации разработки.

В 2022 г. по программе «Оператор станков с ЧПУ» прошли обучение 25 человек. Стоимость обучения 30 000 руб./чел. Доход от реализации программы за год: 750 000 руб.

В 2023 году при участии ЦКП были проведены следующие мероприятия:

– подготовка студентов СПО и участие в региональном этапе Чемпионата «Профессионалы»-2023, по результатам участия Дяктев Тимофей (направление: 11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств, 4 курс) занял 1 место;

– подготовка студентов и участие в VII корпоративном чемпионате ЕВРАЗ: Леммермайер Дмитрий (направление: 15.03.03 Прикладная механика, 3 курс) занял 1 место.

– более 20 экскурсий в ЦКП совместно с РУКМЦПСТВ «Карьера».

В 2023 г. по программе «Оператор станков с ЧПУ» прошли обучение 21 человек. Стоимость обучения 30 000 руб./чел. Доход от реализации программы за год: 630 000 руб.

Основной упор был сделан на ремонт и наладку неработающего оборудования, проведение профориентационных мероприятий, проведение экскурсий.

Совместно с ГАУ ДО Кемеровской области «Сириус. Кузбасс» была проведена интенсивная проектная смена «Реверс-инжиниринг», в ходе которой школьники научились моделировать 3D детали, по итогу работы была произведена печать моделей на 3D принтере.

В мае-июне была разработана эмблема СибГИУ для вырезки из фанеры, созданная модель использовалась в различных мероприятиях: приемная компания, выборы, экологический форум.

Запущена процедура разработки прайс-листа на услуги для сокращения времени обслуживания внешних физических лиц. Запущена процедура электронных заявок для снижения трудоемкости оформления внутренних заказов.

В рамках приемной компании «Новый инженерный бакалавриат СибГИУ» были созданы две машины Голдберга.

Два обучающихся СибГИУ прошли производственную практику в ЦКП.

Были созданы сувениры на выборы губернатора и депутатов законодательного собрания Кузбасса.

В целях создания прототипа рабочего образца была отсканирована одна деталь для ООО «Сибком Инжиниринг».

Данные о доходах ЦКП представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Доходы ЦКП

Вид ПДД	Сумма дохода, руб.	
	2022 год	2023год
Курсы повышение квалификации	750 000	630 000
Выполнение проектов	157 000	10 000
Итого	907 000	640 000

Одной из проблем функционирования ЦКП является отсутствие системы учета внутренних заказов, в связи с чем не осуществляется учет ни времени, затрачиваемого на выполнение заказов, ни доходов от оказания услуг ЦКП. В результате становится не возможным подробный анализ деятельности ЦКП.

Таким образом, для формулировки направлений повышения эффективности деятельности ЦКП необходимо разработать систему учета внутренних заказов, которая позволит контролировать расход материалов, загрузку оборудования, количество и стоимость заказов. Наличие подобных данных в свою очередь обеспечит информационную базу для более эффективного управления процессами ЦКП. В настоящее время в рамках этого направления запущена процедура создания электронной заявки.

Еще одной возможностью развития ЦКП представляется работа с внешними заказчиками и продвижение курсов повышения квалификации.

Библиографический список

1. ЦКП «Прототипирование и аддитивные технологии»: офиц.сайт.
- URL:https://sibsiu.ru/universitet/podrazdeleniya/otdely/?ELEMENT_ID=4872
(дата обращения: 28.09.2023).
2. Инструкция по эксплуатации Picaso Designer pro 250: сайт.
URL:<https://3dtool.ru/wp-content/uploads/2016/05/Designer-PRO-250-user-manual-ver.130516.pdf> (дата обращения: 28.09.2023).
3. Валетов В.А. Аддитивные технологии (состояние и перспективы). Учебное пособие. – СПб.: Университет ИТМО, 2015, – 63с.

III АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ФИНАНСОВ

УДК:336.774

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫМ БАНКОМ УСЛОВИЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАЕМЩИКОВ В БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ РФ

Бедарев Д.О., Мокина К.А., Цымбалюк М.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: daniilbedarev1010@gmail.com,
kristianmka777@gmail.com*

В статье рассмотрены некоторые проблемы, с которыми сталкивается Центральный Банк при регулировании процессов дифференциации заемщиков на макро- и микроуровне. Предложены основные рекомендации для предотвращения данных проблем.

Ключевые слова: дифференциация заемщиков, проблемы Центрального Банка, мегарегулятор, макроуровень, финансовая грамотность, микроуровень, скоринг.

Центральным звеном системы кредитования является Банк России. С 2013 г. ЦБ РФ не только орган государственного регулирования денежно-кредитной сферы, ему также дан статус мегарегулятора, который предполагает наличие ответственности за достижение финансовой стабильности на государственном уровне и управление системным риском.

Процесс дифференциации условий кредитования в банковской системе предполагает определение индивидуальных условий в каждом отдельном случае. Коммерческими банками оценивается множество параметров заемщика, но результаты принятых решений часто являются неоднозначными. Анализ статистических данных Банка России по работе с обращениями за 2022 год позволяет сделать вывод, что большинство жалоб, поступивших в ЦБ, приходится на долю кредитных организаций по вопросам потребительского кредитования. При этом большая часть жалоб содержит такие проблемы, как навязывание дополнительных услуг, несогласие с условиями заключенного договора, а также проблемы с погашением долга [7]. Вследствие чего можно сделать вывод, что сфера потребительского кредитования требует еще более тщательного контроля и регулирования со стороны Центрального банка.

В условиях кредитных отношений права заемщиков в первую очередь определяются макроэкономической средой, которая включает действующую законодательную базу и систему институтов, регулирующих права потребителей финансовых услуг. Одним из таких институтов и является ЦБ, который реализует поведенческий надзор, представляющий собой анализ

продаж финансовых продуктов, полноты и корректности информации, получаемой потребителем перед заключением договора, соответствие этого договора законодательству, соблюдение и исполнение всех его условий финансовой организацией. Кроме того, поведенческий надзор позволяет восстанавливать нарушенные права потребителей финансовых услуг, а также устранять причины появления жалоб.

Для обеспечения равного правового подхода и снижения негативных последствий дифференциации кредитования для разных заемщиков регулятору необходимо обратить внимание на определенные проблемы, возникающие как на макро-, так и на микроэкономическом уровне.

К основным проблемам в сфере кредитного регулирования, с которыми сталкивается ЦБ на микроэкономическом уровне (рисунок 1) можно отнести:

- спрос домохозяйств на кредитные продукты
- усложнение системы регулирования финансового сектора
- финансовую грамотность населения.



Рисунок 1 – Проблемы Центрального банка на макроуровне

Сокращение спроса домохозяйств на кредитные продукты в связи с недоступностью им определенных видов кредита в целом негативно отражается на экономике, поскольку через кредитование стимулируется рост спроса населения на товары и услуги. Как показывает статистика, к концу 2022 года динамика спроса на кредиты снизилась почти на 25 %, тогда как спрос на вклады наоборот рос. При анализе потребительского спроса была выявлена ярко выраженная тенденция снижения потребительской активности: в 2022 году произошло рекордное за последние 8 лет падение реального спроса - на 3,4 % [2]. Наиболее рациональным решением данной проблемы будет стимулирование роста спроса путем не только дифференциации заемщиков, но и расширения самих кредитных предложений и услуг, процентных ставок и сроков погашения кредитов, в том числе для малообеспеченных граждан. Роль регулятора в этом случае может заключаться в инициации таких предложений через инструменты регулирования рынка кредитных отношений.

Усложнение системы регулирования финансового сектора предполагает появление новых институтов и законов. При реализации принципа деления заемщиков возникает потребность в хранении и систематизации данных о платежной дисциплине граждан, а также о защите

их интересов на рынке финансовых услуг. Основанием для записи в кредитной истории и передачи ее в БКИ служат сведения, передаваемые самим коммерческим банком, из этого следует высокая вероятность появления риска недостоверной записи о задолженности заемщика, которая приводит к ухудшению его финансовой репутации. С точки зрения законодательной базы, санкционные меры по отношению к данной категории недобросовестных кредитных организаций носят «воспитательный характер» и почти не приносят финансовой потери [1]. В таком случае Банку России целесообразно, во-первых, пересмотреть правовое регулирование деятельности организаций относительно кредитных историй, во-вторых, увеличить количество каналов просвещения граждан в области финансовой грамотности для самостоятельного решения ими подобных проблем

Низкая финансовая грамотность населения приводит к серьезным угрозам существования банковской сферы России. Она ведет к закредитованности граждан и катастрофическому росту просроченной задолженности, наносящим серьезный урон в том числе по кредитному портфелю банков. Поэтому необходимо рассматривать финансовую грамотность как важнейший инструмент управления рисками коммерческих банков и экономики страны в целом. Следует внедрить программу финансового образования своих клиентов как часть работы банков. Это позволит предотвратить многие банковские риски [3].

Основные проблемы, с которыми сталкивается ЦБ, стремясь снизить негативные последствия дифференциации на микроэкономическом уровне, представлены на рисунке 2

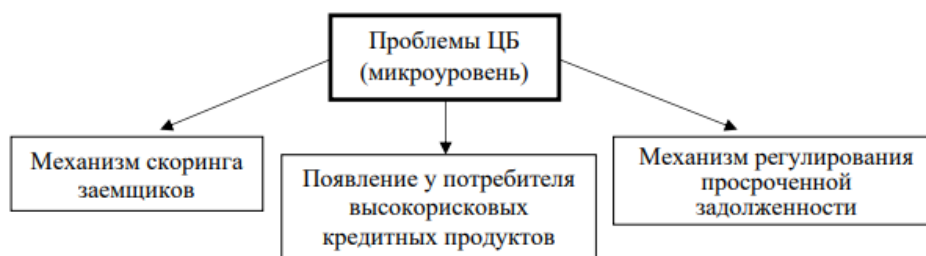


Рисунок 2 - Проблемы Центрального банка на микроуровне

Введение принципа дифференциации заемщиков со стороны ЦБ требует тщательного мониторинга механизма оценки заемщика - скоринга для отслеживания недобросовестного подхода. Само слово «scoring» переводится с английского как «подсчет очков» и буквально означает балльную оценку при принятии решения. В этой системе роль человека сводится к минимуму, так как в основе анализа лежат математика и статистика [4]. Здесь заложено несколько проблем. С одной стороны, скоринг как механизм «без человека» способен объективно оценить условия кредита для всех заемщиков и нивелировать субъективное вмешательство

менеджера, выдающего решение по кредиту. С другой стороны, программа оценивает не реального человека, а информацию, которую он о себе сообщает, и хорошо подготовленный клиент может представить данные о себе так, что практически гарантированно получит кредит. Еще одна проблема – оценка кредитоспособности производится на основании данных о тех заемщиках, кредит которым был выдан. О поведении заемщиков, которым было отказано в выдаче кредитов, можно лишь догадываться.

Для решения данной проблемы мы предлагаем создать единую базу данных, на которой будет размещена краткая информация о банках и более подробная информация о скоринговых моделях, которые они используют и данные о количестве одобренных и 10 неодобренных займов по модели, используемой банком. Также необходимо обучающее видео с инструкцией по правильному заполнению анкеты с указанием того, какие данные являются ключевыми.

Появление у потребителя высокорисковых кредитных продуктов, связанных с займами у микрофинансовых организаций, а не у банков. Проблемой в данном случае будет рост закредитованности населения, поскольку банковские учреждения прямо перекредитованием договоров, оформленных в микрофинансовых структурах, не занимаются. Поэтому заемщику придется получать деньги в рамках простого потребительского кредита или самостоятельно перекрывать имеющуюся задолженность. Однако обращение заемщика к МФО свидетельствует о том, что его не устраивал банковский кредит или ему было отказано в его получении, к тому же микрофинансовым организациям свойственны большие процентные ставки, из-за чего клиент может обрасти новыми долгами.

Для решения этой проблемы Центральным банком установлены макропруденциальные лимиты для потребительских кредитов (займов) с лимитом кредитования [5]. Кроме того, Банк России предлагает ввести новую категорию потребительских кредитов для заемщиков с финансовым положением ниже среднего. Это позволит им занимать в банках, а не у микрофинансовых организаций, поясняет регулятор. Введение такой категории будет демонстрировать определенное решение социального подхода в кредитовании.

Механизм регулирования просроченной задолженности. Процесс по возврату просроченной задолженности осуществляется в соответствии с Гражданским кодексом РФ, и чаще всего он связан с возмещением убытка кредитором за счет средств должника. В качестве таких средств может использоваться его имущество. Банки стараются урегулировать данную ситуацию мирным путем, но на практике они часто вынуждены обращаться в суды, где уже судебные приставы будут заниматься взысканием долга. Так же банки могут обратиться к услугам коллекторских агентств. Заемщик может столкнуться с некорректными действиями судебных приставов и коллекторов и нарушением своих прав. По данным ФССП, объем долгов граждан по банковским кредитам почти в 3,5 раза превышает аналогичную задолженность

юридических лиц и индивидуальных предпринимателей, с которых приставы в первом полугодии взыскивали свыше 673,7 млрд рублей [6].

Для предотвращения данной проблемы банки должны заранее оповещать о сроках уплаты долга. Представляется целесообразным регулятору обязать кредитные учреждения разработать памятки заемщикам на случай появления просроченной задолженности. Желательно их наличие в печатном и видео формате. Памятка в доступной форме может содержать алгоритм взаимодействия кредитора и должника и/или ответы на наиболее частые вопросы. Еще одним вариантом предупреждения просроченной задолженности может быть ограничение рекламы кредитных карт, в первую очередь, для тех банков, в кредитном портфеле которых доля необеспеченных кредитов приближается к максимальной.

Таким образом, можно сделать вывод, что с целью урегулирования социальной дифференциации заемщиков необходима разработка дополнительных мер предоставления кредитных услуг на разных условиях для различных слоев населения, что также влияет и на финансовую стабильность банков. Для обеспечения доступности услуг определенным категориям граждан с небольшим уровнем доходов должны быть предложены более низкие процентные ставки, что увеличит платежеспособность заемщиков и спрос на услуги потребительского кредитования, снизит обращение к микрофинансовым организациям.

В настоящее время ЦБ ведется активная деятельность, направленная как на сокращение обозначенных выше проблем, так и на их предупреждение. Планируется в том числе введение Кодекса «Основные принципы добросовестного поведения на финансовом рынке», проект которого предложен Банком России в 2019 г. Внедрение Кодекса ожидается как в виде включения всех или отдельных его положений в принципы и стандарты саморегулируемых организаций профессиональных участников рынка, так и в виде разработки на основе положений Кодекса кодексов отдельных финансовых организаций, рынков, профессий. Параллельно со стороны Банка России осуществляется финансовое просвещение населения. Указанные усилия, предпринимаемые мегарегулятором финансовой системы, будут эффективными только при условии активного включения банков в процесс повышения финансовой грамотности своих потребителей.

Библиографический список

1. Ответственность банка за ошибки в кредитной истории [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dzen.ru/a/Y4CCtplJQjbuRccu> (дата обращения: 19.04.2023).
2. Падение спроса на потребительские товары побило рекорд кризиса 2014 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/business/26/01/2023/63d12d289a7947589f083053> (дата обращения: 19.04.2023)
3. Повышение финансовой грамотности населения как элемент продуктовой политики и политики управления рисками коммерческого

банка / А.С. Усов, Н.В. Бабина // Вопросы региональной экономики. – 2021. – . – № 3. – С. 79-86 (дата обращения: 19.04.2023).

4. Совкомблог. Скоринг в банке: что это такое простыми словами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://sovcombank.ru/blog/kredit/skoring-v-banke-cto-eto-takoe-prostimimi-slovami?utm_referrer/ (дата обращения: 19.04.2023).

5. Банк России. Решение Совета директоров Банка России об установлении макропруденциальных лимитов в отношении отдельных видов потребительских кредитов (займов) и числовых значений характеристик кредитов (займов), в зависимости от которых дифференцируются макропруденциальные лимиты [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cbr.ru/about_br/dir/rsd_2022-11-21_23-16/ (дата обращения: 19.04.2023).

6. Статья «Долги россиян по кредитам в первом полугодии превысили 2,3 трлн рублей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.banki.ru/news/lenta/?id=10950806/> (дата обращения: 19.04.2023).

7. Банк России. Защита прав потребителей финансовых услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cbr.ru/protection_rights/ (дата обращения: 19.04.2023).

УДК 339.378

ОСОБЕННОСТИ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ТОРГОВЫХ СЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ

Ватаншоев Ш.С., Цымбалюк М.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: sheroz_05@mail.ru*

В статье рассматриваются основные вызовы внешней среды, влияющие на ассортиментную политику торговых сетей, в части товаров повседневного спроса.

Ключевые слова: потребительский спрос, ассортимент, конкуренция, онлайн торговля, FMCG -товары.

Ассортиментная политика любой организации является важной частью ее деятельности. От успешности проведения ассортиментной политики зависит место компании в условиях рыночной конкуренции, ее перспективы развития, психологическая оценка бренда фирмы потребителем и множество других параметров. Необходимо уметь не только правильно оценивать существующие вызовы внешней среды и потребительского спроса, но и принимать своевременные решения по управлению ассортиментом.

Одним из наиболее давно сформированных как по высокой и постоянной потребности в данных товарах, так и по технологиям продаж является рынок FMCG -товаров. FMCG (Fast moving consumer goods) — аббревиатура, используемая для описания рынка быстро оборачиваемых

товаров или товаров с высокой частотой покупки, их также называют рынками товаров повседневного спроса. Отличительными чертами этих товаров являются их невысокая цена, спонтанность покупки и короткий жизненный цикл, который отражается на высокой оборачиваемости ассортимента. На сегодняшний день ритейлеры, работающие на этом рынке сталкиваются с вызовами, влияющими на управление товарным ассортиментом, к которым можно отнести:

1. Уход большей части зарубежных производителей.
2. Логистические трудности.
3. Усиление концентрации конкурентов в отрасли.
4. Трансформация потребительского спроса.
5. Падение реальных доходов населения.
6. Активный рост онлайн торговли.

Доля импорта среди товаров розничной торговли в последнее десятилетие колебалась от 44% в 2012 г. до 35% в 2017 г., а по итогам 2021 г. она остановилась на отметке 39%. [1] В связи с уходом части импортных товаров с российского рынка многие продуктовые ритейлы пережили перезагрузку своего ассортимента. При этом как федеральные, так и региональные торговые сети постепенно пополняют свои ассортиментные линейки продукцией местных производителей. Необходимо отметить, что в части именно продуктов питания процесс замещения отечественными товарами проходит значительно легче, чем в остальных группах FMCG - товаров. В основном это связано с тем, что нуждаемость в пище является базовой и безусловной потребностью каждого покупателя.

Логистические трудности, с которыми столкнулись торговые сети в 2022 году, стали одной из основных проблем в сфере торговли. По данным проведенного в октябре опроса Торгово-промышленной палаты РФ, 23% предпринимателей назвали разрыв цепи поставок наиболее пострадавшим процессом деятельности. [2] Торговые сети, стараясь не допустить проблем с поставками товаров, выстраивают новые логистические цепочки. Торговая сеть «Магнит» первой из российских ритейлеров начала тестировать маршрут морской доставки грузов из Китая в Санкт-Петербург по северному морскому пути – такой маршрут на 10 дней сокращает срок доставки и на 15% снижает стоимость транспортных тарифов по сравнению с мультимодальной моделью, отмечают эксперты.[2]

Еще одной особенностью на рассматриваемом рынке является концентрация основных конкурентов. Лидером рейтинга в сегменте сетей товаров повседневного спроса (FMCG) остается X5 Group (1,35 трлн руб., +18,8%). В топ-3 также находятся «Магнит» (1,11 трлн руб., +39%) и входящие в Mercury Retail Group «Бристоль» и «Красное & Белое».[1] Возможности федеральных и местных торговых сетей являются совершенно несоизмеримыми, поскольку в части закупаемой продукции у федеральных сетей есть существенный выигрыш в цене. Как следствие различные прибыли, возможности развития и т.д.

Особенностью текущего потребительского спроса является массовая замена корзины потребления на товары худшего качества. Меняется структура ассортимента торговых сетей. Продавцы заманивают покупателя новыми форматами, в первую очередь, удачным становится опыт открытия так называемых жестких дискаунтеров, это где товары даже не выкладывают на полки, а редкие работники просто вывозят упаковки на паллетах. Зато цены ниже, трафик – больше. А за счет низких (относительно других форматов магазинов) цен покупают чуть больше – растет средний чек. [3]

Внутренний потребительский спрос заметно сужается. Расходы на конечное потребление в структуре валового внутреннего продукта (ВВП) по данным Росстата во втором квартале 2022 года составили 66 %. По сравнению с первым кварталом 2021 года они снизились на 3,9 % (I квартал 2021 года – 69,9 %). Доля расходов домашних хозяйств за аналогичный период снизилась до 47,1 % против 50,6% ВВП. [4] Сокращение доли потребления домашних хозяйств в валовом внутреннем продукте вызвано, прежде всего, падением реальных доходов.

Интересной характеристикой рынка FMCG -товаров в России является рост продаж таких товаров в онлайн торговле. Потребитель, пытаясь сэкономить, находит интересные предложения на различных маркетплейсах. Онлайн-продажи товаров повседневного спроса (FMCG) в России за 2022 год увеличились на 43,5 %, что в пять раз больше средних темпов роста на глобальном рынке (8,3 %).[5]

Таким образом, деятельность торговых сетей в части ассортиментной политики на сегодняшний день сталкивается с рядом факторов, которые необходимо учитывать в своей деятельности.

Библиографический список

1. Крупнейшие ритейлеры в первом полугодии 2022 года увеличили выручку до 3,75 трлн рублей. [Электронный ресурс] URL: <https://www.vedomosti.ru/business/articles/2022/09/05/939264-krupneishie-riteileri-velichili-viruchku>

2. Торговля призвала к снижению барьеров в логистике. [Электронный ресурс] URL: <https://news.unipack.ru/91422/>

3. Е.В. Ковалева, М.В. Цымбалюк Факторы потребительского спроса, определяющие экономический рост российской экономики.// Вестник СиБГИУ №2 (44), 2023, с. 103.

4. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru/>

5. Интернет-торговля. Рынок России [Электронный ресурс] URL: <https://www.tadviser.ru/>

АНАЛИЗ И ФОРМИРОВАНИЕ ПОТОКА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЧАСТЬ БИЗНЕС-ПЛАНА

Доманова Е.С., Шипунова В.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк*

Финансовое планирование необходимо для определения возможных объемов финансовых ресурсов, капитала и резервов на основе прогноза величины финансовых показателей. Необходимым условием организационной эффективности является наличие финансовых ресурсов, которые можно выявить с помощью анализа движения денежных средств. Целью анализа денежных средств является получение необходимого объема их параметров, дающих объективную характеристику направлений их поступления и расходования, объема, состава, внешних и внутренних факторов, по-разному влияющих на развитие денежного потока.

Ключевые слова: финансовое планирование, бизнес-план, денежные потоки организации, финансовые ресурсы, денежные средства

Бизнес план - это основной документ, регламентирующий деятельность предприятия в целом. Он формируется в процессе разработки бизнес плана, а затем адаптируются к условиям бизнеса. Бизнес-план - это документ, в котором определены основные направления деятельности организации на основе стратегического и текущего планов, с учетом потребностей и возможностей.

Планирование - это процесс формирования и использования финансовых ресурсов для обеспечения нормального функционирования и развития предприятия, а также обеспечение взаимосвязи между поступлениями и расходами, необходимыми для нормального функционирования и развития организации.

Целями финансового планирования являются: определение резервов и путей их накопления для увеличения доходов компании; эффективное использование финансовых ресурсов; определение наиболее целесообразного направления развития компании, которое принесет максимальную прибыль в плановом периоде; согласование финансовых ресурсов и плановых показателей производства компании; обеспечение оптимальных финансовых отношений с государственным бюджетом, банками и другими финансовыми учреждениями; обеспечение оптимальных финансовых отношений с ними [1].

Результатом финансового планирования предприятия является денежный план, в котором описываются размеры поступления и расходования средств и устанавливается баланс меж прибыльной и расходной долями предприятия, включая платежи в бюджет в течение

планового периода[2]. Финансовое планирование связано с общей деятельностью предприятия [3]. В ходе планирования одновременно обосновываются денежные характеристики, разумные соотношения, пропорции расходов и финансовые потоки, на базе которых рассчитываются денежные характеристики на плановый период.

В системах корпоративного финансового менеджмента большое внимание уделяется управлению финансовыми ресурсами [4], которые оказывают существенное влияние на итоговые показатели деятельности компании. Высокоэффективный денежный поток организации является важным показателем ее финансового здоровья и предпосылкой устойчивого развития и отличных результатов деятельности организации в целом [5].

Необходимым условием эффективности организации является наличие денежных средств, о котором можно узнать с помощью анализа денежных потоков. Денежные средства являются наиболее ликвидным активом и обеспечивают наивысший уровень прибыльности и свободы действий компании. Динамика денежных потоков помогает определить период, в течение которого дополнительные средства могут быть потрачены на нужды бизнеса [5]. Руководство использует прогнозы движения денежных средств, чтобы определить, какой объем дополнительного финансирования необходим, а также когда и как эти средства будут погашены.

К основным направлениям управления денежными потоками относятся [5]:

- баланс входящих и исходящих денежных потоков по объему;
- временная синхронизация денежных потоков;
- максимизация чистого денежного потока.

Основной целью подготовки плана движения денежных средств является прогнозирование валовых и чистых денежных потоков компании во времени в разбивке по отдельным видам деятельности. Задачи анализа денежных потоков организации заключаются в следующем:

- оценить оптимальность денежных потоков организации;
- оценить денежные потоки по видам экономической деятельности;
- выявление и оценка влияния различных факторов на денежные потоки;
- определение и оценка мер по улучшению эффективности использования денежных потоков.

Анализ денежных потоков – это изучение циклов движения денежных [5] средств и оттока денежных средств в бизнесе.

Возможные факторы, влияющие на денежный поток:

- первоначальный капитал;
- рыночные продажи за каждый месяц;
- себестоимость продаж;
- кредитные продажи – доля потребителей, которые покупают в кредит;
- норма прибыли – процент от объема продаж;

- начальный остаток на складе – количество запасов, приобретенных до начала продаж;

- первичная ожидаемая стоимость - сумма денег, которую ожидается получить.

Все факторы, влияющие на формирование денежного потока, можно разделить на внешние и внутренние. К внешним факторам относятся связи между товарными и финансовыми рынками, налоговый режим компании, сложившаяся практика финансирования поставщиков и покупателей продукции (правила ведения бизнеса), система расчетных операций предприятия, наличие внешних источников финансирования (кредиты, займы, целевое финансирование). Внутренние факторы включают стадию жизненного цикла предприятия, продолжительность операционного и производственного цикла, сезонность производства и продаж, амортизационную политику предприятия, адекватность инвестиций, личные и профессиональные качества руководства предприятия.

Необходимость повышения качества финансового менеджмента организации и совершенствования финансового планирования привела к широкому использованию бизнес-планов для повышения рыночной эффективности российских компаний [5]. Современные рынки основаны на соблюдении всеми производителями и потребителями баланса спроса и предложения, соотношения между доходами и расходами, что всегда благоприятствует кредитованию и финансированию производственных, деловых и коммерческих предложений, приносящих наибольшую выгоду с точки зрения будущих социально-экономических последствий. По сути, бизнес-планы направлены на содействие запуску новых конкурентоспособных продуктов и услуг.

Проанализируем денежные потоки ПАО «Роснефть» на основе годовой финансовой отчетности за 2019 год. Динамика притока и оттока денежных средств представлена на рисунке 1.

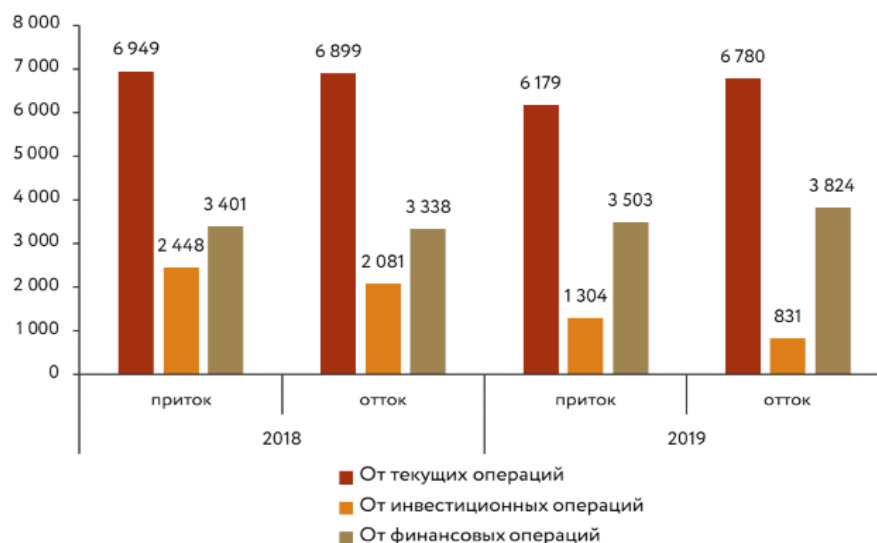


Рисунок 1 - Динамика денежных притоков и оттоков в ПАО «Роснефть»

У «Роснефти» здесь все традиционно: наибольшие притоки и оттоки связаны с текущими проектами. В среднем притоки составили 55,3% от общего объема, а оттоки - 57,6 %. Следующая по значимости область - финансовые операции. Это прямое свидетельство того, что организация активно ведет расчеты с учредителями, привлекает и собирает заемные средства.

Структура в целом достаточно стабильна. Изменение удельных весов не превышает 10%. Однако в 2019 году наблюдается явное снижение инвестиционной активности.

Сразу видно, что ПАО "НК "РОСНЕФТЬ" испытывает серьезные финансовые проблемы. Речь идет о значительном снижении притока денежных средств за анализируемый период. Наибольшее падение пришлось на инвестиционные проекты. Но что еще хуже, вместе с ними сократился и объем денежных средств, генерируемых текущим бизнесом. А ведь именно он является основой стабильного функционирования предприятий.

Таким образом, управление денежными средствами является неотъемлемой частью финансовой политики компании и пронизывает всю систему корпоративного управления. Важность и значимость управления денежными потоками нельзя оценивать изолированно, так как от его качества и эффективности зависит не только стабильность бизнеса в данный период, но и его способность к дальнейшему развитию и достижению долгосрочных результатов.

Библиографический список

1. Ермасова, Н.Б. Финансовый менеджмент. - М.: Юрайт, 2011.
2. Савчук, В.П. Управление финансами предприятия. - Москва, Бинوم. Лаборатория знаний, 2003.
3. Баринов, В.А. Бизнес-планирование: учебное пособие. - М.: ФОРУМ; ИНФРА-М, 2010.
4. Богомолова, В.А. Бизнес-планирование: учеб.пособие / В.А. Богомолова, Н.М. Белоусова, О.В. Кублашвили, Р.Ю. Ролдугина; Моск. гос. ун-т печати им. Ивана Федорова. - М.: МГУП им. Ивана Федорова, 2014
5. Шипунова, В.В. Антикризисное управление финансами предприятия: учебное пособие / В.В. Шипунова – Ставрополь: Логос, 2019 – 148с.

ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ, КАК ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРЕДПРИЯТИЯ

Пашкова Д.Д., Шипунова В.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: shipunovav@yandex.ru*

В данной статье отражена взаимосвязь одних из основных этапов реализации деятельности предприятия: финансового планирования и контроля, а также рассмотрены варианты ее влияния на общий результат деятельности предприятия.

Ключевые слова: финансовое планирование, финансовый план, финансовые показатели, контроль, эффективность планирования, взаимосвязь финансового планирования и контроля.

На современном этапе развития построение эффективной системы реализации деятельности предприятия является актуальной проблемой для многих российских предприятий.

Для этого используется определенная последовательность, состоящая из следующих этапов:

1. Планирование – это процесс, с помощью которого формируется единое направление деятельности всех сотрудников организации для достижения конкретно поставленной цели. Оно включает в себя установление миссии, основной цели и задач компании, анализ текущей ситуации на рынке, факторов внешней и внутренней среды, которые могут повлиять на ее деятельность, выявление методов достижения данной цели, финансовое планирование, оценка рисков и формирование конкретной последовательности действий, т. е. составление плана, для реализации цели.

2. Реализация – это непосредственное выполнение всех рабочих задач, позволяющее перейти деятельности организации из стадии планирования в производственную стадию.

3. Контроль результатов и их анализ. На данном этапе сопоставляются запланированные показатели с фактическими, осуществляется корректировка способов достижения цели компании.

При этом третий этап, т. е. контроль результатов, ориентирован на исполнение первого этапа, т.е. планирования (в том числе и финансового планирования).

От грамотного планирования финансовых расчетов зависит в целом экономический результат деятельности компании, поэтому необходимо отметить важность финансового планирования.

Финансовое планирование, как составляющая основного планирования

деятельности компании – это следование поставленной цели компании в соответствии с ее текущим финансовым состоянием и имеющимися финансовыми ресурсами, управление ее доходами и расходами и согласование будущих финансовых потоков и ожидаемых финансовых показателей.

Основными целями финансового планирования является установление соответствия между наличием финансовых ресурсов организации и потребностью в них, выбор эффективных источников формирования финансовых ресурсов и выгодных вариантов их использования. Его результат – это составление финансового плана - совокупности мероприятий, которые отражают функционирование и развитие организации в стоимостном выражении. Он содержит основные показатели (на них ориентируется руководство организации): плановая выручка, плановые затраты на реализуемую продукцию, планируемая балансовая прибыль, планируемый размер начисляемой амортизации, налог на добавленную стоимость и планирование прироста устойчивых пассивов и излишек оборотных средств; и включает в себя основные разделы:

- доход и поступления денежных средств;
- расходы и отчисления денежных средств;
- взаимоотношения с бюджетом, внебюджетными фондами и банками.

Для того, чтобы финансовый план можно было достоверно оценить и проконтролировать, необходимо использовать фактическую информацию, получаемую из управленческого учета. Использование устаревших данных при оценке эффективности планирования ведет к возникновению ошибок в контроле.

С помощью финансового планирования финансовые показатели выступают инструментом контроля деятельности организации. Сам контроль – это процесс, задачей которого является оценка и учет результатов работы организации. Он определяет ограничения для деятельности каждого структурного подразделения и оценивает уровень эффективности деятельности компании в целом. Контроль позволяет организации оставаться жизнеспособной на рынке. Таким образом обеспечивается именно внутренний контроль (от него зависит степень выполнения всеми сотрудниками своих должностных обязанностей в соответствии с имеющимся планом, а также реализация внутренних процессов).

Процессы контроля над финансовым планированием организации могут быть представлены следующим образом:

1. Конкретизация контрольных процедур по процессам финансового планирования.
2. Определение первичных документов, временных рамок, необходимых для отражения данных по процессам финансового планирования.
3. Установление контрольных точек для проверки и оценки финансового состояния предприятия.

4. Выбор методов проведения контроля над реализацией финансового планирования.

Поэтому составление финансового плана напрямую связано с результатом деятельности компании:

- при грамотном финансовом планировании учитывается ее реальное финансовое состояние: воплощаются конкретные цели, которые соответствуют выработанным финансовым показателям, финансовые ресурсы используются в равномерной степени, определяются жизнеспособность данного проекта в рамках деятельности предприятия и конкурентоспособность, имеется выгодный экономический эффект – поэтому оценка контроля будет положительной, могут потребоваться незначительные корректировки;

- в ином случае, т. е. при финансовом планировании, которое не отражает истинного положения дел, оценка контроля будет отрицательной. Здесь может потребоваться не только корректировка отдельных действия реализации общего плана, но и пересмотр основных направлений деятельности предприятия.

Таким образом, финансовое планирование и контроль на предприятии являются двумя разными процессами, но при этом тесно связаны между собой. Контроль не может быть выполнен без конкретно установленных цели и плана, а отсутствие оценки степени реализации плана придает планированию бессмысленность. Для того, чтобы оптимизировать организацию контроля на предприятии, необходимо выявить проблемы еще на стадии планирования.

Библиографический список

1. Карпова Е.Н., Кряклиев С.В. Механизм реализации системы финансового планирования и контроля на предприятии. [Электронный ресурс] // КиберЛенинка: научн. электрон. библиот. 2012. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/mehanizm-realizatsii-sistemy-finansovogo-planirovaniya-i-kontrolya-na-predpriyatii> (дата обращения: 11.03.2023).

2. Баталкина, Ж. А. Взаимосвязь финансового контроля и финансового планирования / Ж. А. Баталкина. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2016. - № 27 (131). - С. 354-357. - URL: <https://moluch.ru/archive/131/36319/?ysclid=lf5if8qa1m258283833> (дата обращения: 12.03.2023).

3. Наумов, А. Р. Финансовое планирование на предприятии / А. Р. Наумов. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2019. - № 17 (255). - С. 163-166. - URL: <https://moluch.ru/archive/255/58496/>(дата обращения: 12.03.2023).

4. Уланова Н. К., Черенков А. Ю. Оценка эффективности финансового контроля // Молодой ученый. - 2017. - №10. - С. 816-820.

5. Герасимова, Е. Б. Финансовый анализ. Управление финансовыми операциями: учебное пособие / Е. Б. Герасимова, Д. В. Редин. — Москва:

ФОРУМ: ИНФРА-М, 2019. – 192 с.

6. Шипунова В.В. Антикризисное управление финансами предприятия: учебное пособие / В.В. Шипунова – Ставрополь: Логос, 2019 – 148с.

УДК 338.2

УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ. КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТА В КРУПНОМ ХОЛДИНГЕ

Сарлыбаев Р.Г., Гринкевич О.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: rs_78@mail.ru*

В деятельности предприятий нередки проблемы управления реализацией инвестиционных проектов связанные с контролем бюджета. Причиной этому может являться ряд причин, такие как недостаточный фокус на управление потоками финансовых средств со стороны менеджера проекта, отсутствие корпоративных процедур бюджетного контроля на предприятии и слабый уровень контрольных процедур со стороны управляющей компании. Важно не только наличие системы бюджетного контроля, но и неукоснительное соблюдение ее требований.

Ключевые слова: бюджетный контроль инвестиционного проекта; экономические потери; риски инвестиционных проектов; экономика проекта, расходы проектов.

Реализация инвестиционного проекта, будь то, техническое перевооружение, капитальное строительство или реконструкция связана с планированием денежных средств, соответственно очень важен установленный порядок принятия решений при исполнении бюджета предприятиями, в отношении которых управляющая компания холдинга осуществляет полномочия единоличного исполнительного органа, и организациями, участвующими в реализации стратегии компании.

В целях правильного ведения процесса инициируется утверждение и введение в действие приказом корпоративных принципов бюджетного контроля, действующих для холдинга и управляемых предприятий, в отношении которых УК осуществляет полномочия единоличного исполнительного органа и иных предприятий, входящих в группу лиц холдинга, а также дочерних и зависимых обществ. Принципиально важно, чтобы процедура корпоративных принципов бюджетного контроля внедрялась без адаптации.

Далее, тезисно отметим основные положения процедуры бюджетного контроля:

- бюджетный контроль осуществляется в рамках календарного года, если не

- предусмотрен другой вариант;
- консолидированный бюджет утверждается на Совете Директоров в свободно конвертируемой валют, чаще в долларах США;
 - бюджетный контроль затрат на предприятиях ведется в локальной валюте, на предприятиях РФ - это российский рубль;
 - отклонение фактических затрат от бюджета, связанное с изменением курса валют не более чем на 10% от бюджетного курса, не требует дополнительного санкционирования и перераспределения бюджета.

Выделяются 3 типа бюджетов, для которых предусмотрены различные правила контроля исполнения:

- бюджеты проектов развития (Development CAPEX) и бюджеты проектов на поддержание (Maintenance projects), реализуемых по методологии реализации инвестиционных проектов принятой на предприятии;
- бюджеты операционных (OPEX) и капитальных (Maintenance CAPEX) лимитных затрат;
- бюджеты нелимитных затрат.

В деятельности предприятий бывает, когда необходим перенос бюджета, в таких случаях заявки утверждаются в системе электронного документооборота в соответствии с принятой на предприятии матрицей согласования заявок на перераспределение или увеличение затрат со сроком визирования заявки для согласующего - два рабочих дня, в таких случаях использование средств на цели, отличные от описанных в заявке, не допускается.

Решения об утверждении бюджета инвестиционных проектов таких как проекты развития или проектов на поддержание принимаются в соответствии с рисунком 1.

Фазы "C.O.D.E"	C.O.D.E		
	Concept	Options Define	Execute
Стоимость проекта (все фазы)			
менее \$ 2m без НДС	ИКД		
от \$2m до \$10m без НДС	ИКД	ИКД	ИКД
от \$10m до \$30m без НДС	ИКД	ИК	ИК
от \$30m до \$50m без НДС	ИК	ИК	ИК
более \$ 50m без НДС	ИК	ИК	СА

Рисунок 1 – Параметры инвестиционных проектов

В тоже время санкционирование перерасхода по утвержденным проектам принимается в соответствии с рисунком 2.

Фазы 'C.O.D.E'	Ком утверждена последняя фаза	C.O.D.E		
		Concept	Options Define	Execute
Перерасход (% от бюджета фазы)				
Любое изменение	ИКД	ИКД		
+ < 10% от бюджета фазы	ИК	ИКД	ИКД	ИКД
+ > 10% от бюджета фазы		ИКД	ИКД*	ИК
Перерасход на величину лимита ИКД	СД	ИКД	ИКД	ИКД
Перерасход на величину > лимита ИКД (не более минимума из 10% и \$20m без НДС)		ИКД	ИК	ИК
Минимум из 10% и \$20m без НДС и более		ИКД	ИК	СД

ИКД-инвестиционный комитет Дивизиона; ИК- инвестиционный комитет Холдинга; СД- Совет Директоров; Крупные проекты утверждает ИК: бюджет > \$10m без НДС - начиная с фазы Options, бюджет>\$30m без НДС - начиная с фазы Concept; *Если бюджет для фаз C.O.D.E (накопительным итогом) менее \$5m без НДС, то перерасход утверждает ИКД, если более \$5m без НДС– ИК.

Рисунок 2 – Параметры инвестиционного проекта

Затраты по проекту развития или проекту на поддержание не должны превышать утвержденный бюджет проекта (рисунок 1) независимо от разбивки его по годам, включая санкционированный перерасход (рисунок 2). Бюджетный контроль по проектам, реализуемым по методологии реализации этапов инвестиционного проекта принятой на предприятии осуществляется по утвержденным суммам каждой фазы без привязки к календарному году.

Увеличение границ проекта на завершающей фазе инвестиционного проекта необходимо санкционировать по принципам согласования перерасхода бюджета проекта (рисунок 2), если изменение проводится за счет экономии по другим статьям проекта в объеме более 10% бюджета всего проекта или требуется акцептовать перерасход бюджета проекта.

Годовой лимит, в рамках которого Дивизионы могут увеличивать расходы проектов развития и проектов на поддержание, утверждается ежегодно Президентом холдинга. Проекты Дивизиона по исчерпанию лимита Дивизиона принимаются Инвестиционным комитетом холдинга. При этом по проектам, по которым часть затрат планируется в разных валютах, финансовый контроль осуществляется также в разных валютах. Таким образом, затраты по проектам по факту могут превышать утвержденный бюджет в локальной валюте на разницу между бюджетным и фактическим курсом реализации этапов инвестиционного проекта принятой

Бюджет проектов утверждается в разбивке по годам по финансированию и по освоению. Бюджетный контроль проектов осуществляется по финансированию. Перенос затрат с предыдущих лет в

рамках утвержденного бюджета проекта осуществляется без ограничений.

Если мы говорим, о бюджете операционных и капитальных лимитных затрат, то лимитные затраты предприятия за отчетный год не должны превышать годовой бюджет. Бюджет может быть увеличен за счет санкционированных перерасходов из лимитов Президента, Вице-президента или руководителя Дивизиона.

Выделю следующие виды лимитов, допускающих перерасход утвержденного бюджета на Совете Директоров:

- лимит Президента и Вице-президентов на OPEX и CAPEX;
- лимиты руководителей Дивизионов на OPEX и Maintenance CAPEX;

Общая сумма лимитов устанавливается Советом Директоров, ежегодно в долларах США и транслируется по бюджетному курсу. Размер лимитов старших Вице-президентов и Вице-президентов Общества, Руководителей Дивизионов, а также резервов под специальные проекты утверждается Президентом холдинга.

Если мы говорим, о бюджете нелимитных затрат, то такие расходы уточняются в рамках подготовки планов на месяц по мере уточнения производственной программы и факторов, влияющих на финансовый результат. Экономия по нелимитным расходам не может быть использована в качестве источника перерасхода по лимитным статьям. Контроль и анализ нелимитных расходов на соответствие установкам бюджета проводится при подготовке плана на месяц и отчетности об исполнении бюджета.

В целом, среди основных задач и функций бюджетного контроля, как части процедуры бюджетирования, могу выделить следующие:

- согласованная работа подразделений организации;
- выявление направлений, нуждающихся в развитии или приносящих убытки;
- анализ финансовой и коммерческой деятельности предприятия;
- составление финансово- экономического прогноза;
- оптимизация затрат;
- повышение дисциплины в организации и усиление мотивации ее сотрудников, грамотности заинтересованных лиц.

В организации может быть своя специфика, поэтому единой модели бюджетного контроля принятой повсеместно нет. Все зависит от целей организации и целей планирования, могут быть разработаны процедуры, которые учитывают специфику предприятия, его финансовые возможности, при этом используются свой инструментарий и свои индивидуальные средства.

Бюджетные процедуры по контролю представляют собой замкнутый цикл, состоящий из планирования, исполнения, контроля, анализа и корректировки планов. При планировании изучаются текущие данные деятельности организации, анализ, выборка и группировка показателей, на их основе формируется детальный перечень мероприятий и действий организации, составляется перспективный план для их реализации, которому

должна следовать организация, учитывающий потенциальные риски и способы их митигации или устранения.

Исходя из поставленных задач, формируются цели на определенный бюджетный период, разрабатываются проекты бюджетов, при необходимости корректируются, анализируются и утверждаются, и далее проводится их контроль. Важно не только наличие системы бюджетного контроля, но и неукоснительное соблюдение ее требований.

Библиографический список

1. Соколовская О.Е. Анализ действующих в РФ проектов государственно-частного партнерства экологической направленности // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 1(69). С. 417-422.
2. Шарапов А.В. Роль эколога в управлении экологическими рисками организации // Экология производства. 2022. Март. С.100-105
3. Бородуля Д.С., Черкашин Д.И. Виды рисков производственной хозяйственной деятельности предприятий и методы их снижения // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке. сборник научных статей III Международной научно-практической конференции. 2017. С. 313-318.
4. Хочуева З.М., Шерхова А.А. Некоторые аспекты совершенствования механизма стимулирования инвестиций. // Актуальные вопросы современной экономики. -№1-2014г.-С.94-101.
5. Егорова Н.Д. Экологическая отчетность российских предприятий // Бухгалтерский учет, анализ и аудит: проблемы теории и практики. материалы II научной конференции регионального уровня для студентов, магистрантов и аспирантов. 2016. С. 56-59.
6. Шахбанов Р.Б. Региональный экономический рост: анализ факторов. // Актуальные вопросы современной экономики.- №2 – 2013г. С.40-49
7. Корпоративный сайт <https://www.evraz.com/ru/company/assets/>.

УДК:336.774

ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА

Суртаева А.И., Канифатова И.Ю., Цымбалюк М.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: surtaeva383@gmail.com*

В статье рассматривается дифференцированный подход к оценке кредитоспособности заемщика на основе изучения различных внешних и внутренних факторов, а также условия кредитования, которые определяют порядок предоставления кредита.

Ключевые слова: дифференцированный подход, оценка кредитоспособности, заемщик, кредит.

В современных экономических условиях наблюдается динамичное изменение многочисленных факторов, воздействующих на потребителей банковских услуг, что существенно усложняет задачу коммерческих банков в процессе принятия решений о кредитовании клиентов. Оценка и значимость показателей кредитоспособности физического лица определяется через дифференциацию заемщиков, которая является одним из основных принципов кредитования, наряду с платностью, срочностью, возвратностью и обеспеченностью. Дифференциация означает, что не все заявки на предоставление кредита будут удовлетворены банком.

В одних случаях такой подход к кредитованию является обоснованным способом обезопасить себя, в других же – не что иное, как дискриминация и желание получить как можно большую прибыль.

Цена потребительского кредита формируется под влиянием различных факторов, которые представляют собой основные принципы кредитования: платность, срочность, возвратность и дифференцированность. Принцип платности означает внесение заемщиком определенной платы за пользование кредитными средствами. Принцип срочности говорит о том, что сумму кредита необходимо вернуть в установленный договором срок. Возвратность подразумевает обязательное возвращение средств кредитору. Принцип дифференцированности кредитования представляет собой разнообразие условий кредитования для различных заемщиков, то есть предоставление кредита тем лицам, которые смогут и захотят вернуть кредитные средства полностью и в нужный срок.

Условия предоставления потребительских кредитов регулируются Федеральным законом «О потребительском кредите (займе)» 21.12.2013 №353-ФЗ. Согласно этому закону договор потребительского кредита включает в себя общие и индивидуальные условия. [1] Общие условия определяют порядок и условия предоставления кредита, виды целевого использования, способы обеспечения исполнения обязательств. Кроме того, они регулируют отношения, которые возникают между заемщиком и банком. Индивидуальные условия включают в себя сумму кредита или лимит кредитования, срок действия договора кредитования, валюту предоставленных средств, процентную ставку, количество, размер и сроки платежей по договору кредита и другие условия.

Банки неоднозначно подходят к решению вопроса о выдаче кредита тем или иным клиентам. Можно отметить, что, несмотря на то, что в основе дифференциации индивидуальных условий лежит принцип установления цены на основе рисков, существует большое количество примеров, описывающих то, как кредиторы активно используют маркетинговые практики различного типа. Так, например, в монографии «Защита прав потребителей: в поисках оптимальной модели» отмечается, что

«формальный подход к информированию потребителя ведет к тому, что последнему дается слишком много информации, из которой часто затруднительно выбрать ту, которая действительно является важной и относящейся к делу. Это может повлечь возникновение ситуации, когда информация вследствие ее переизбытка перестает восприниматься потребителем, что в конечном итоге не способствует защите его прав и создает дополнительные риски». [2] Например, договор кредита может включать определенное количество страховых продуктов и дополнительных услуг, наличие которых увеличивает стоимость кредита. Центральный банк, реализуя поведенческий надзор, рассматривает навязанную страховку как пример связанной продажи и недобросовестное поведение кредитора. [3] Интересным является то, что у коммерческого банка есть определенная стандартная процедура составления заявки, которая приводит заемщика в ситуацию фактического принятия уже готового продукта и ограничивает свободу заключения договора с его стороны.[4] Закон «О потребительском кредите» вводит «потолок» цены в виде предельной стоимости кредита, а также обязывает банки помещать в правом верхнем углу информацию о полной стоимости кредита, однако это все равно не устраняет мисселинг. Последний является способом ценовой дискриминации, с помощью которого одинаковый продукт разным клиентам продается по разной цене. Конечно, такое недопустимо.

Для любого банка важно, чтобы заемщик имел способность и готовность вернуть полученные средства в установленный договором срок. Поэтому дифференциация условий кредитования осуществляется на основе показателей кредитоспособности заемщика. Кредитоспособность характеризует способность и готовность потенциального заемщика вернуть заемные средства в срок, а также выплатить проценты за использование кредита.

Оценка кредитоспособности складывается из двух основных показателей: финансовой состоятельности заемщика и готовности вернуть кредит. Финансовая состоятельность представляет собой наличие у заемщика необходимых денежных средств для выполнения своих обязательств или возможность их появления в будущем. Готовность возвращения кредита состоит в том, захочет ли заемщик вовремя выполнить свои обязательства и можно ли ему доверять.

В рамках этих показателей кредитоспособность физических лиц оценивается с помощью таких параметров, как пол, возраст, образование, квалификация, место проживания, сфера занятости, число иждивенцев, наличие счетов в банках, движимого и недвижимого имущества.

Кроме того, важными показателями надежности заемщиков, от которых зависят условия кредитования, являются предельная долговая нагрузка и персональный кредитный рейтинг. Предельная долговая нагрузка представляет собой отношение суммы среднемесячных платежей по всем кредитам заемщика к его среднемесячному доходу. Этот показатель нужен

для оценки возможности выполнения обязательств заемщиком и определения его закрежденности. Персональный кредитный рейтинг – это динамический показатель, который отражает все изменения в кредитной истории заемщика. Он важен при оценке своевременности погашения различных займов или штрафов заемщиком в прошедшем периоде.

Все вышеперечисленные показатели влияют на те условия кредитования, которые банк предложит заемщику. Например, для лиц, имеющих высокий официальный доход, это будут достаточно крупные суммы по сниженной ставке, а для лиц, с низким доходом, низким персональным рейтингом или плохой кредитной историей банк предоставит минимальную сумму под высокий процент.

Реализация дифференцированного подхода к исследованию всех факторов, определяющих финансовое положение заемщика, с учетом не только ретроспективных аспектов, основанных на данных финансовой отчетности, но и прогнозов возможных тенденций изменения финансового положения заемщика в течение срока действия банковского кредита, может существенно снизить риск банковского дефолта. Ведь ни один банк не хочет работать в убыток. Важно, чтобы все клиенты не только возвращали деньги, но еще и вовремя.

Для достижения данной цели дифференцированный подход к оценке кредитоспособности заемщика должен заключаться в следующем:

1. Разграничение целей кредитования заемщика. Для этого важно различать кредиты, необходимые для реализации инвестиционного проекта заемщика, и иные кредиты, возникающие в связи с неспособностью клиента обеспечить нормальную текущую деятельность исключительно за счет собственных средств. Разграничение по целям служит основой для применения различных методов оценки кредитного риска.

2. Кредиты следует разделить на две группы в зависимости от срока кредитования. Первая группа состоит из кредитов со сроком погашения шесть месяцев или меньше, а вторая - из кредитов со сроком погашения более шести месяцев. Традиционная классификация кредитов по срокам погашения, как известно, осуществляется на рубеже 12 месяцев. Однако, учитывая нестабильную экономику и значительно возросший финансовый риск, целесообразно сместить границу по срокам погашения в этот диапазон. Данное предложение обосновывается тем, что практически все методики оценки кредитоспособности заемщиков основаны на официальной финансовой отчетности.

Для первой группы займов кредитоспособность может быть оценена с помощью обычных ретроспективных методов финансового анализа. Можно ожидать, что заемщики сохранят свое финансовое положение и способность погасить кредит в течение шести месяцев после использования заемных средств.

Для займов второй группы такой подход неприменим. Оценка кредитоспособности заемщика только на основе расчета финансовых

коэффициентов не дает объективной оценки будущего состояния заемщика в условиях быстро меняющихся внешних факторов. Чтобы дополнить существующие методы оценки, расчеты должны включать элемент прогнозирования будущего финансового положения заемщика.

3. Необходимо изучать платежную дисциплину заемщика. Основой для такого анализа может стать информация о выплатах по кредитам, полученная в прошлом из кредитных бюро. Кроме того, анализ текущих финансовых показателей заемщика, если он подготовлен клиентом, должен быть основан на отчете о движении денежных средств. Для компаний, которые не обязаны предоставлять данную форму финансового отчета в налоговые органы, отсутствие такой отчетности должно предоставить потенциальному заемщику возможность открыть расчетный счет в банке и оценить свой текущий денежный поток. Этот анализ покажет, как заемщик ведет свой бюджет, внебюджетные фонды и расчеты с персоналом, поставщиками и так далее.

4. Анализ основного бизнеса заемщика и отрасли, к которой он относится. Такой анализ отраслевых тенденций поможет оценить перспективы развития бизнеса клиента. В то же время следует проанализировать и другие виды деятельности клиента. В частности, любое негативное влияние на конечный финансовый результат может быть оценено с помощью отчета о финансовых результатах. Также следует обратить внимание на деловую репутацию клиента.

Предложения по состоянию в течение всего периода кредитования позволят банку оценивать количественные и качественные параметры деятельности потенциального заемщика, что будет способствовать минимизации проведению оценки кредитоспособности заемщика с учетом дифференцированного подхода и применения различных оценочных методов в зависимости от сроков и целей кредитования, отраслевых трендов, прогноза его финансового кредитного риска коммерческого банка.

Библиографический список

1. Федеральный закон "О потребительском кредите (займе)" от 21.12.2013 N 353-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_155986/ (дата обращения: 14.04.2023).

2. Защита прав потребителей: в поисках оптимальной модели: монография / П.Д. Багрянская, М.О. Дьяконова, П.П. Кабытов и др.; отв. ред. С.А. Сеницын, М.Л. Шелютто; Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации. — М.: ООО «ЮРИДИЧЕСКАЯ ФИРМА КОНТРАКТ», 2021. — 268 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://izak.ru/upload/iblock/3a7/Zashchita-prav-potrebiteley-format-PDF.pdf> (дата обращения: 13.03.2023).

3. Банк России. Защита прав потребителей финансовых услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.cbr.ru/rights/> (дата

обращения: 12.03.2023).

4. Atroshko, M. A. Especialities protection_of the practice of consumer credit in Russia during the period of economic instability / M. A. Atroshko // Economy and Business: Theory and Practice. – 2022. – No. 4-1(86). – P. 18-28. – DOI 10.24412/2411-0450-2022-4-1-18-28. – EDN ZSCWYW (дата обращения: 08.04.2023).

УДК 336.6

ЦЕЛИ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Федотова Е.А., Шипунова В.В.

*Сибирский государственный индустриальный университет,
г. Новокузнецк, e-mail: fecat@mail.ru*

Сегодня компании заинтересованы в реальном представлении своего финансового состояния. Чтобы бизнес был успешным и приносил стабильную прибыль, владельцу предприятия необходимо своевременно платить долги перед бюджетом страны или государственными фондами. Следует заранее рассчитать прибыль, учитывая влияние инфляции и изменения рыночной конъюнктуры, а также нарушения договорных обязательств поставщиками и покупателями. Цель данной статьи разработка рекомендаций по совершенствованию планирования на предприятии. С помощью теоретического подхода, такого как анализ и синтез данных, изучаются различные виды финансового планирования. Выявляются преимущества и недостатки этих методов. В процессе написания статьи выяснилось, что у большинства коммерческих организаций отсутствует планирование, а принимаемые руководством решения по организации финансово-хозяйственной деятельности не обосновываются соответствующими расчетами и носят интуитивной характер. На практике в большинстве коммерческих организаций плановая работа осуществляется только на короткий период времени, а именно определение приблизительной суммы налоговых платежей. Именно поэтому, в первую очередь, нужно уделять стратегическому и перспективному планированию.

Ключевые слова: финансовое планирование, малые предприятия, финансовая устойчивость, финансовая стратегия, метод планирования.

Для сохранения финансовой устойчивости предприятия во время экономической нестабильности и быстро изменяющихся условий внешней среды финансовое планирование имеет особую ценность. Специалисты отмечают, что именно в малых и средних предприятиях наибольшую сложность представляет финансовое планирование. Основная причина - это отсутствие четкого алгоритма проведения финансового планирования, который отличался бы, прежде всего простотой и возможностью проводить

только внутренние ресурсы предприятия. Также следует отметить то, что в этом контексте мы говорим именно об алгоритмах - последовательностях определенных действий и формул для расчетов. Методологическая база процесса осуществления финансового планирования имеет серьезную теоретическую базу, которая включает в себя множество методов и подходов. На практике для малых предприятий осуществление финансового планирования в соответствии с определенными теоретическими методами может быть затруднительно, а иногда даже невозможно.

Как показывает практика, последние несколько лет в России наблюдается негативная тенденция изменения количества малых предприятий. За период 2016-2021 гг. количество малых предприятий уменьшилось на 20,9 % и снизилось количество работников в сфере малого бизнеса - на 21,6 %. Поскольку малые предприятия участвуют в решении задач экономического и социального характера, являются главным элементом любой хозяйственной системы с целью развития экономики, поэтому необходимо увеличить государственную поддержку малого бизнеса. У малых предприятий множество проблем и преград, которые носят, как внешний, так и внутренний характер. Многие внутренние проблемы малого бизнеса связаны с недостатком ресурсов таких, как трудовые и финансовые. При этом часто для эффективного управления малыми предприятиями не хватает или штата сотрудников, либо средств на привлечение специалистов со стороны. Несмотря на это необходимо отметить, что некоторые вопросы профессионального менеджмента рассмотрены преимущественно с теоретической точки зрения и ориентированы в основном для управления крупными предприятиями или корпорациями. Финансовый менеджмент занимает важное место в управлении малыми предприятиями. Дело в том, что неправильная маркетинговая политика может негативно отразиться на развитии малого бизнеса. Поэтому отсутствие реализации неэффективной финансовой стратегии может привести к потере финансовой устойчивости и увеличению риска банкротства. Таким образом, для того, чтобы повысить финансовую устойчивость малого бизнеса в целом, необходимо регулярно осуществлять централизованное финансовое планирование.

Понятие финансового планирования как части управленческой технологии включает в себя процесс составления финансовых планов и смет, а также управление финансовой эффективностью. Основным объектом финансового планирования является бизнес, как вид или сфера хозяйственной деятельности. В финансовом планировании можно управлять финансами, как отдельного предприятия, так и компании в целом. Финансовое планирование используется для количественной оценки происходящего и сравнения полученных результатов с прогнозными показателями. Каждый бизнес имеет свое предназначение финансового планирования, которое зависит от того, какой объект финансирования и каковы его цели. Разработанные бюджеты предназначены для организации

при прогнозировании финансовых результатов и определении целевых показателей финансовой эффективности и рентабельности. Лимиты наиболее важных расходов и лимиты значимых затрат являются обоснованием финансового благополучия компаний в данной компании или реализуемых ею инвестиционных проектов. Главной целью финансового планирования является стимулирование работников всех уровней, что приводит к снижению удельных затрат и повышению производительности. На снижение затрат влияет множество факторов, которые не имеют отношения к финансовому планированию. Как рассчитать эффект от внедрения системы финансового планирования? Путём уменьшения суммы, выделяемой подразделениями и уменьшая ее на величину эффекта при внедрении других программ снижения затрат. Для достижения целей внедрения системы финансового планирования необходимо повысить эффективность деятельности предприятия. По мнению экспертов, эффективность определяется превышением доходов предприятия над затратами при выполнении функций. Финансовое планирование включает в себя несколько методов:

- расчетно-аналитический;
- метод оптимизации плановых решений;
- балансовый;
- нормативный;
- метод экономико-математического моделирования.

В каждом методе финансового планирования есть свои плюсы и минусы. В процессе финансового планирования малые предприятия ориентируются на собственные ресурсы и выбирают метод, который будет применяться в соответствии с целями планирования. Выбор метода планирования является индивидуальным и определяется для каждого предприятия в отдельности.

Расчетно-аналитический метод основан на прогнозировании и анализе финансовых показателей. Этот метод используется в случае, когда взаимосвязь между показателями устанавливается не прямым способом, а косвенно на основе изучения их динамики за определенный период.

Метод оптимизации плановых решений основан на создании нескольких вариантов расчетов и выборе одного. Наиболее оптимальным вариантом является использование следующих критериев: максимальное количество инвестиций, максимальная прибыль и окупаемость капитала; оптимальное соотношение заемного и собственного капитала.

На балансовом методе планирование финансовых показателей основывается на учете планируемых поступлений и расходов, а также их остатка на начало и конец текущего периода. Этот метод используется при планировании распределения прибыли и формировании фондов накопления. Также востребован при разработке шахматной таблицы.

На основе нормативного метода рассчитываются показатели финансового плана, которые необходимо учитывать. В основе нормативов

лежат следующие нормы и нормативы: федеральные, региональные, местные, отраслевые и групповые.

Разработанные самим предприятием внутренние нормы и нормативы применяются в случае, если необходимо обеспечить нормирование оборотных средств или создать резерв под обесценение вложений ценных бумаг. В ряде случаев они используются для формирования резерва по сомнительным долгам.

Российские предприятия могут быть отнесены к трем основным сферам, нуждающимся в использовании системы планирования.

1. Не так давно появившиеся компании. Самая главная проблема - это недоверие к планированию, которое основывается на убеждении в том, что необходимо ориентироваться на ситуацию в данный момент времени, поэтому на планирование будущего отводится незначительная роль.

2. Государственные и приватизированные предприятия. Функции планирования были традиционными на предприятиях, но опыт планирования относится к периоду централизованной экономики, и не предполагает тщательного анализа или прогнозирования развития предприятий.

3. Малое предприятие. Не имея возможности планировать свою деятельность долгосрочно, предприятия не имеют средств на привлечение и содержание опытных специалистов, способных обеспечить непрерывность плановой работы. Для мелких предприятий требуется больше заемного капитала, потому что внешняя среда для них более непредсказуема и неконтролируема. Такие предприятия используют краткосрочное планирование (до 1 года), потому что за этот период происходят практически все сезонные колебания конъюнктуры.

При анализе причин низкой эффективности функционирования российских компаний, можно сделать следующие выводы:

1. Планирование должно осуществляться с помощью системы «сверху вниз». Выработка планов должна исходить от учредителей, инвесторов и других лиц компании. Владелец предприятия должен быть в курсе всех планов и задач своего подчиненного. Не соблюдение этих правил приводит к тому, что планирование теряет всякий смысл.

2. Планирование должно учитывать внешние факторы и в случае негативных изменений, необходимо быстро принять корректировки плана.

3. Планы должны соответствовать рынку, а также быть реалистичными.

4. Неточное прогнозирование или ошибочные предположения могут привести к неэффективному планированию, что в свою очередь может вызвать серьезные проблемы с компанией.

5. На планирование требуется время, финансовые и человеческие ресурсы, а также внутренние изменения в организации. Недостаток ресурсов может нанести вред или полностью разрушить предприятие.

6. Необходимо иметь систему планирования, которая бы была связана

с существующими центрами ответственности.

При использовании данных принципов построения систем планирования можно будет выстроить и реализовать стратегию, уменьшающую риск потери. В финансовом плане выделяют стратегическое и оперативное планирование. Однако в каждом из них существует своя проблема. При планировании оперативного планирования необходимо найти те способы и направления ведения бизнеса, которые в определенных перспективах будут давать максимальные результаты. Осуществлять оперативное планирование помогают планы, совещания. Основную трудность процесса оперативного планирования представляет введение плана в процесс производства. Написание плана не такое сложное занятие, как его выполнение. Необходимо создать план, который должен быть принят менеджерами, а также желание его реализовать. Сложнее всего обстоит дело с разработкой стратегического плана, который должен учитывать все аспекты и особенности развития компании в будущем. Спланировать стратегические планы могут только крупные компании с высоким уровнем дохода, у которых потребность в таком планировании является приоритетной. Необходимо иметь информацию о том, как развивается подобный бизнес в других странах и что должно происходить на российском рынке.

Библиографический список

1. Акулов, В.Б. Финансовый менеджмент [Текст] / В.Б. Акулов. Петрозаводск: Издательство Петрозаводского государственного университета, 2010. – 136 с. – ISBN 5–8423–532134
2. Комаров А.В., Нагибин Г.В. Необходимость финансового планирования на предприятии в условиях экономической напряженности // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. статей по материалам LVII Международной научно-практической конференции, № 1. Новосибирск: АНС «СибАК», 2016. С. 27–35
3. Фисун В.Ю., Ковалева А.А. Методы финансового планирования // Приоритетные направления развития науки и образования: матер. IV Международной научно-практической конференции (Чебоксары, 19 марта 2015 г.) / ред. О.Н. Широков [и др.]. Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. С. 274–275.
4. Ефимова, О.В. Финансовый анализ [Текст] / Р.В. Ефимова. – М.: Бухгалтерский учёт, 2009. – 404 с. – ISBN 5–343–23–8658768
5. Куликов А.И. Применение методов финансового планирования в деятельности организаций // Актуальные проблемы теории и практики развития экономики региона: сбор научных статей по материалам 2-й межвузовской студенческой научно-практической конференции / под ред. Т.Э. Пироговой, Д.К. Никифорова. М.: Алькор Паблшерс, 2015. С. 413–417.
6. Шипунова В.В. Антикризисное управление финансами предприятия: учебное пособие / В.В. Шипунова – Ставрополь: Логос, 2019 – 148с.

СОДЕРЖАНИЕ

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИКИ И УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ	3
ЦИФРОВОЙ РУБЛЬ, ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В РОССИЙСКУЮ ФИНАНСОВО-КРЕДИТНУЮ СИСТЕМУ <i>Соболева П.М., Ковалева Е.В.</i>	3
ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННО- ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Гребнева А.А., Черникова О.П.</i>	6
ПРОБЛЕМА ПАРАЛЛЕЛЬНОГО ИМПОРТА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ <i>Белова П.Д., Ковалева Е.В.</i>	11
ПРОБЛЕМЫ ТРАНСГРАНИЧНЫХ РАСЧЕТОВ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ <i>Маслова А.А., Ковалева Е.В.</i>	14
ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ БИЗНЕС-ПЛАНА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Бедарькова О.И., Черникова О.П.</i>	18
НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ПРОБЛЕМЫ БЕДНОСТИ В РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ <i>Киреева Е.Д., Ковалева Е.В.</i>	23
ОСНОВНЫЕ ВИДЫ МАРКЕТИНГА И ПРОБЛЕМЫ ЕГО ВНЕДРЕНИЯ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ <i>Николайшвили С.А., Ковалева Е.В.</i>	26
ПРИЧИНЫ ИЗМЕНЕНИЯ ИНФЛЯЦИИ И ИХ ДЕЙСТВИЕ В СОВРЕМЕННОЙ РОССИЙСКОЙ ЭКОНОМИКЕ. <i>Сабашникова А.С., Ковалева Е.В.</i>	29
КРИЗИСНАЯ МОДЕЛЬ ПОТРЕБЛЕНИЯ. ЕЁ ВЛИЯНИЕ НА СОВРЕМЕННУЮ ЭКОНОМИКУ РОССИИ. <i>Эминалиева Э.Р., Ковалева Е.В.</i>	32
ИННОВАЦИИ КАК ОСНОВА РАЗВИТИЯ АТОМНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ <i>Аллаярова Н.И., Давыдова А.Ю.</i>	35
СИТУАЦИЯ НА РОССИЙСКОМ ИТ-РЫНКЕ ТРУДА <i>Комаров С.В., Пьянкова Л.А.</i>	40
ОГРАНИЧЕННОСТЬ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В КАЗАХСТАНЕ <i>Сеитов С.Г., Киселев С.В.</i>	45
СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ СОВРЕМЕННОЙ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ПАРАДИГМЫ <i>Аллаярова Н.И., Алещенко И.В.</i>	49

ESG-РЕЙТИНГИ И ESG-РЕНКИНГИ КАК ИНСТРУМЕНТ ОЦЕНКИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ <i>Перекрыт Н.В., Затеякин О.А.</i>	52
УПРАВЛЕНИЕ ДОВЕРИЕМ ИСКУССТВЕННОМУ ИНТЕЛЛЕКТУ В ESG-ПОВЕСТКЕ <i>Пугачев К.Е., Нестерова Т.В.</i>	56
ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ НА ГОРНОМ ПРЕДПРИЯТИИ <i>Логина О.В., Черникова О.П.</i>	60
ОПТИМИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЦЕПЬЮ ПОСТАВОК ЧЕРЕЗ ПОЛНЫЙ ЦИКЛ ИНТЕГРИРОВАННОГО ПЛАНИРОВАНИЯ <i>Тушев А.А., Черникова О.П.</i>	63
ПОВЕСТКА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ ДОБЫЧИ И ПЕРЕРАБОТКИ РУД ЧЁРНЫХ И ЛЕГИРУЮЩИХ МЕТАЛЛОВ: ФАКТИЧЕСКОЕ СОСТОЯНИЕ <i>Паикова Д.Д., Черникова О.П.</i>	70
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ИСПЫТАНИЯ НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ КАК СПОСОБ ЗАРАБОТКА И ВЫБОРА БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ <i>Черникова А.В., Лукьянова А.Ю.</i>	84
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ФИНАНСОВЫЙ КОНТРОЛЬ: ВЕКТОР РАЗВИТИЯ <i>Никулина А.Д., Жданова Н.Г.</i>	88
СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ КОМПАНИИ: СОДЕРЖАНИЕ И РОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ КОМПАНИЕЙ <i>Сизикова К.А., Черникова О.П.</i>	92
II ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ	98
ФОРМИРОВАНИЕ ЗАТРАТ В СЕРВИСНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Наумов И.А., Петрова Т.В.</i>	98
АУДИТ РАБОЧИХ МЕСТ И ЕГО РОЛЬ В ПОВЫШЕНИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ <i>Притужалова Ю.А., Иванова Е.В.</i>	103
ЗНАЧЕНИЕ И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ДОЛЖНОСТНОЙ ИНСТРУКЦИИ ПРИЕМОСДАТЧИКА ГРУЗА И БАГАЖА ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Целищева Т.Д., Колпакова Н.П.</i>	107
ПРОБЛЕМАТИКА АУДИТА АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ И ВОЗМОЖНЫЕ ПОДХОДЫ К РЕШЕНИЮ ПРОБЛЕМ <i>Драйцева Л.П., Иванова Е.В.</i>	111
ФОРМИРОВАНИЕ МОТИВАЦИОННОГО ПАКЕТА ДЛЯ АМБАССАДОРОВ, СОДЕЙСТВУЮЩИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ВЫПУСКНИКОВ ВУЗОВ/ССУЗОВ (НА ПРИМЕРЕ СибГИУ Г.НОВОКУЗНЕЦКА) <i>Иванова К.В., Притужалова Ю.А., Казанцева Г.Г.</i>	115
ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ ВУЗА: АНАЛИЗ СПЕЦИФИКИ РЫНКА ТРУДА <i>Надеева Д.А., Иванова Е.В.</i>	120

АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ИНСТРУМЕНТ СОКРАЩЕНИЯ ТЕКУЧЕСТИ КАДРОВ <i>Петрова Д.А., Казанцева Г.Г.</i>	124
БОРЬБА С ПРОКРАСТИНАЦИЕЙ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ <i>Березовская О.П., Иванова Е.В.</i>	129
СПЕЦИФИКА НАЙМА ИТ-СПЕЦИАЛИСТОВ <i>Рябинская И.В., Казанцева Г.Г.</i>	132
РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРИБЫЛИ АО «СИБИРСКАЯ ГОРНО-МЕТАЛЛУРГИЧЕСКАЯ КОМПАНИЯ» <i>Чикатий Л.Э., Иванова Е.В.</i>	137
МОЖНО ЛИ УПРАВЛЯТЬ ВРЕМЕНЕМ? <i>Сизикова К.А., Иванова Е.В.</i>	141
ИНСТРУМЕНТЫ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТА <i>Черников И.А., Иванова Е. В.</i>	144
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ВРЕМЕНЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ <i>Эминалиева Э.Р. Иванова Е.В.</i>	147
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА <i>Ломако Е.В., Баранцева С.М.</i>	150
МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ РАБОТНИКОВ БУДУЩЕГО <i>Акопян А.М., Лугачева Н.В., Пьянкова Л.А.</i>	153
АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ НА РЫНКЕ ТРУДА В КЕМЕРОВСКОЙ ОБЛАСТИ В НАЧАЛЕ 2023 ГОДА <i>Болек Ю.В., Пьянкова Л.А.</i>	158
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА СИБГИУ В СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ПРОЕКТЫ РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТА <i>Миринова Т.А., Волкова Т.А.</i>	163
СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА <i>Рябинская И.В., Казанцева Г.Г.</i>	169
УПРАВЛЕНИЕ КОМПАНИЕЙ НА ОСНОВЕ СБАЛАНСИРОВАННОЙ СИСТЕМЫ ПОКАЗАТЕЛЕЙ (НА ПРИМЕРЕ ООО «СТАН-СЕРВИС», Г. НОВОКУЗНЕЦК) <i>Горбунов А.А., Казанцева Г.Г.</i>	174
АПРОБАЦИЯ МЕХАНИЗМА РЕВЕРС-ИНЖИНИРИНГА ДЕТАЛЕЙ В УСЛОВИЯХ ЦКП «ПРОТОТИПИРОВАНИЕ И АДДИТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» ФГБОУ ВО «СИБГИУ» <i>Попугаев М.Г., Ефремкова Т.И.</i>	181
АНАЛИЗ РАБОТЫ ЦКП «ПРОТОТИПИРОВАНИЕ И АДДИТИВНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ» ФГБОУ ВО «СИБГИУ» <i>Попугаев М.Г., Ефремкова Т.И.</i>	184

III АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА И ФИНАНСОВ.....	190
ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ ЦЕНТРАЛЬНЫМ БАНКОМ УСЛОВИЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАЕМЩИКОВ В БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЕ РФ <i>Бедарев Д.О., Мокина К.А., Цымбалюк М.В.</i>	190
ОСОБЕННОСТИ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ТОРГОВЫХ СЕТЕЙ В УСЛОВИЯХ ВЫЗОВОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ <i>Ватаншоев Ш.С., Цымбалюк М.В.</i>	195
АНАЛИЗ И ФОРМИРОВАНИЕ ПОТОКА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ЧАСТЬ БИЗНЕС-ПЛАНА <i>Доманова Е.С., Шипунова В.В.</i>	198
ВЗАИМОСВЯЗЬ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ И КОНТРОЛЯ, КАК ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ: ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РЕЗУЛЬТАТ ПРЕДПРИЯТИЯ <i>Пащикова Д.Д., Шипунова В.В.</i>	202
УПРАВЛЕНИЕ РЕАЛИЗАЦИЕЙ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ. КОНТРОЛЬ БЮДЖЕТА В КРУПНОМ ХОЛДИНГЕ <i>Сарлыбаев Р.Г., Гринкевич О.В.</i>	205
ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ КРЕДИТОСПОСОБНОСТИ ЗАЕМЩИКА <i>Суртаева А.И., Канифатова И.Ю., Цымбалюк М.В.</i>	209
ЦЕЛИ И ПРАКТИЧЕСКОЕ ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ ФИНАНСОВОГО ПЛАНИРОВАНИЯ <i>Федотова Е.А., Шипунова В.В.</i>	214

Научное издание

НАУКА И МОЛОДЕЖЬ: ПРОБЛЕМЫ, ПОИСКИ, РЕШЕНИЯ

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

Выпуск 27

*Труды Всероссийской научной конференции студентов,
аспирантов и молодых ученых*

Часть V

Под общей редакцией
Технический редактор
Компьютерная верстка

С.В. Коновалова
Г.А. Морина
Н.В. Ознобихина

Подписано в печать 12.12.2023 г.
Формат бумаги 60x84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 12,8 Уч.-изд. л. 14,3 Тираж 300 экз. Заказ № 369

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, г. Новокузнецк, ул. Кирова, 42
Издательский центр СибГИУ