

Региональная площадка
VI Московского академического
экономического форума
«Кузбасс 2024+: новая экономика
в новой реальности»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
X Международной научно-практической
конференции

24 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2024



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Сибирский государственный индустриальный университет»

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
X Международной научно-практической конференции

24 апреля

Часть 2

Новокузнецк
2024

УДК 338(06)
ББК 65.9(2Рос)
А 437

ISSN 2500-1892

Редакционная коллегия:

Секция «Экономические, социальные и экологические проблемы предприятий, отраслей, комплексов» к.э.н., доцент О.П. Черникова; секция «Социальное управление и ESG-технологии» д.э.н., профессор Т.В. Петрова; секция «Управление персоналом. Кадровое делопроизводство. Охрана труда» д.э.н., профессор О.А. Затепакин; секция «Социально-значимые проекты» к.э.н., доцент Н.П. Колпакова.

А 437 Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей X Международной научно-практической конференции, 24 апреля. В 2 частях. Часть 2 / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Сибирский государственный индустриальный университет ; под ред. Е.В. Ивановой. – Новокузнецк : Издательский центр СибГИУ, 2024 – 292 с.

В сборнике представлены материалы X Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке».

УДК 338(06)
ББК65.9(2Рос)

© Сибирский государственный
индустриальный университет, 2024

СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ

УДК 338.2

Управление финансовой устойчивостью коммерческого банка

Бедарев Д.О.¹, Мельников Е.В.¹, Артюшин С.С.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются возможные пути финансовой устойчивости банка. Она посвящена анализу финансовых показателей банка, их взаимосвязи и способах увеличения финансовой устойчивости. Области применения управления финансовой устойчивостью коммерческого банка – это способность к улучшению состояния банковского сектора для сохранения и преумножения капитала своих вкладчиков. Эта статья посвящена экономическим показателям управления финансовой устойчивости. Для того, чтобы определить текущее состояние банка, был использован метод анализа и формализации. Наиболее успешным способом сохранения финансовой устойчивости – соблюдение показателей, которые обеспечивают достаточную мобильность собственного капитала, сохранение доли собственного капитала не менее 30%. При успешном ведении деятельности, можно достичь значительных результатов в банковском секторе

Ключевые слова: управление финансовой устойчивостью, финансовая устойчивость, банковский сектор, финансовые показатели, мобильность.

Financial stability management of a commercial bank

Bedarev D.O.¹, Melnikov E.V.¹, Artyushin S.S.¹

Scientific adviser: Ph.D., assoc. Grinkevich O. V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article discusses possible ways of financial stability of the bank. It is devoted to the analysis of the bank's financial indicators, their interrelationships and ways to increase financial stability. The areas of application of the financial stability management of a commercial bank is the ability to improve the state of the banking sector in order to preserve and increase the capital of its depositors. This article is devoted to the economic indicators of financial stability management. In order to determine the current state of the bank, the method of analysis and formalization was used. The most successful way to maintain financial stability is to comply with indicators that ensure sufficient mobility of equity, maintaining a share of equity of at least 30%. With successful operation, significant results can be achieved in the banking sector

Keywords: financial stability management, financial stability, banking sector, financial indicators.

Один из ключевых аспектов финансовой деятельности коммерческого банка в условиях рыночной экономики – это обеспечение его финансовой устойчивости. Главная цель исследования для повышения этой устойчивости АО «Кузнецкбизнесбанк» состоит в разработке мероприятий, которые позволят банку выиграть в конкурентной борьбе, привлечь дополнительные ресурсы,

доминировать на рынке и увеличить вклады населения. Финансово устойчивый банк способен расширять сферу инвестиций, предлагать новые услуги и, таким образом, укреплять свои позиции на рынке.

В современной рыночной экономике успех и эффективность финансовой деятельности коммерческих банков зависят от финансовой устойчивости. Очень важно создать благоприятную внешнюю среду, чтобы избежать конфликтов с государством и обществом. Банку необходимо своевременно уплачивать налоги, заработную плату, дивиденды акционерам и возвращать заемные средства кредиторам.

В условиях глобального мира и быстрого развития технологий в банковской сфере обеспечение финансовой устойчивости становится ключевым аспектом управления банком. Курсовая работа посвящена исследованию и управлению финансовой устойчивостью банковского сектора. Для успешной работы банков особенно важно обеспечить финансовую устойчивость, чтобы они могли конкурировать на рынке и удовлетворять потребности клиентов.

Финансово устойчивые банки играют важную роль в поддержании стабильности финансовой системы страны. Они способствуют экономическому развитию, кредитованию предприятий и инвестициям. Такие банки могут привлечь дополнительные ресурсы, доминировать на рынке и расширить инвестиционные возможности. Обеспечение финансовой устойчивости банка является ключевым стратегическим моментом не только для банка, но и для всей финансовой системы страны. Стабильность финансового рынка зависит от стабильности и надежности банковского сектора, а финансово устойчивые банки способствуют этой стабильности.

В рамках исследования было проведено аналитическое и формализационное изучение данных. Финансовый и бухгалтерский отчеты банка были детально проанализированы. Расчеты финансовых показателей были выполнены для сравнения отчетных периодов и оценки финансовой стабильности банка. Как результат, было установлено, что АО «Кузнецкбизнесбанк» активно управляет своей финансовой устойчивостью, что дает ему возможность успешно функционировать на рынке и быть привлекательным для инвесторов и кредиторов.

В 2022 году банк столкнулся с уменьшением объема привлеченных инвестиций, хотя за прошедший период показал хорошие результаты в росте активов. Важно отметить, что в текущем году банк увеличил свою маневренность в управлении собственным капиталом на 1%, что является признаком эффективной работы управления. Собственный капитал банка составляет около 23% активов, в то время как 77% обеспечивается заемным капиталом. Эти показатели, хотя и не соответствуют идеалу в виде 30% собственного капитала и 70% заемного капитала, являются достаточно хорошими для управления банком.

Таблица 1 – Показатели финансовой устойчивости АО «Кузнецкбизнесбанк»

Показатели	Значение за 2021 год	Значение за 2022 год	Абсолютное отклонение
Коэффициент автономии	0,22	0,23	+0,01
Коэффициент заемного капитала	0,78	0,77	-0,01
Коэффициент финансовой зависимости	3,48	3,19	-0,29
Коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами	0,19	0,21	+0,02
Коэффициент маневренности	0,81	0,82	+0,01

Финансовое состояние АО «Кузнецкбизнесбанк» положительно оценивается на основе сравнения показателей финансовой устойчивости. Анализ демонстрирует значительную зависимость от заемных источников, что является распространенной особенностью в банковской сфере. Все банки стремятся привлечь как можно больше вкладчиков, и привлечение денежных средств клиентов сильно влияет на доходы организации. Наблюдается положительная тенденция по основным показателям финансовой устойчивости.

Таблица 2 – Показатели прибыльности АО «Кузнецкбизнесбанк»

Показатели	Значение за 2021 год	Значение за 2022 год	Абсолютное отклонение
Норма прибыли на капитал	0,04	0,09	+0,05
Коэффициент доходности активов банка	0,11	0,13	+0,02
Коэффициент доли прибыли в доходах банка	0,08	0,16	+0,08

Анализируя таблицу, можно отметить, что два показателя, отражающих доходность банка, выросли, указывая на положительную тенденцию. Однако показатель нормы прибыли на 2022 год оказался за пределами оптимального значения, хотя стал близким к нему.

Темп прироста активов в 2022 году по сравнению с предыдущим годом составил 3,77%. Прибыль до налогообложения в 2022 году увеличилась на 123,39% по сравнению с 2021 годом, а прибыль после налогообложения также увеличилась, и темп прироста этого показателя составил 170,19%. Капитал в

2022 году возрос, и его темп прироста по сравнению с предыдущим годом составил 11,05%.

Анализ активов АО «Кузнецкбизнесбанк» показывает, что в 2022 году по сравнению с 2021 годом произошло сокращение денежных средств на 1,01%. В то же время показатель средств кредитной организации в ЦБ РФ снизился на 34,13% в 2022 году по сравнению с предыдущим годом. Обязательные резервы в значительной степени снизились на 81,18% в 2022 году. Финансовые активы, оцениваемые по справедливой стоимости через прибыль или убыток, увеличились на 224,9%. В целом, активы в 2022 году увеличились на 0,04% по сравнению с предыдущим годом.

В 2021 году наибольший удельный вес в структуре собственных средств банка занимали неиспользованная прибыль (80,901%), средства акционеров (20,261%) и переоценка по справедливой стоимости финансовых активов с корректировкой на отложенное налоговое обязательство (-3,873%). Остальные показатели имели удельный вес менее 2%.

В 2022 году наибольший удельный вес в структуре собственных средств банка заняли неиспользованная прибыль (81,669%), средства акционеров (18,245%) и переоценка по справедливой стоимости финансовых активов с корректировкой на отложенное налоговое обязательство (уменьшенная на отложенный налоговый актив) (-2,41%). Остальные показатели имеют удельный вес менее 2%.

Показатели банка остаются на стабильном уровне, что указывает на его умение управлять финансовыми рисками и приспосабливаться к переменам в экономической и политической сферах. Стабильность банка также способствует его долгосрочной устойчивости и развитию, что важно для поддержания доверия клиентов и инвесторов. Банк может использовать свою финансовую устойчивость для расширения своей деятельности, внедрения новых продуктов и услуг, а также для поддержания конкурентоспособности на рынке. Умение банка управлять рисками и приспосабливаться к изменяющимся условиям способствует его долгосрочному успеху и укреплению позиций на рынке. Инвесторы также могут быть уверены в стабильности и доходности своих инвестиций в банк. Банк остается привлекательным для заемщиков, так как обеспечивает доступ к кредитам в периоды неопределенности и неустойчивости. Все эти факторы совместно говорят о финансовой устойчивости банка и его способности успешно функционировать в сложных условиях банковского сектора.

В ходе исследования финансовой устойчивости АО «Кузнецкбизнесбанк» было обнаружено, что на 2022 год около 23% активов банка сформировано за счет собственного капитала и 77% за счет заемного капитала. Банку для укрепления своей позиции необходимо увеличить свой собственный капитал. Укрепление капитала банка может быть осуществлено следующими методами:

– увеличение накопления прибыли. Банк может увеличить свою прибыльность, что позволит накапливать больше прибыли и укреплять свой капитал, это может быть достигнуто путем повышения доходности активов, снижения расходов или активного управления рисками;

– реализация программы реинвестирования прибыли. Банк может принять решение о реинвестировании части прибыли для укрепления капитала, вместо ее выплаты в виде дивидендов, это позволяет сохранить прибыль на счете капитала и использовать ее для будущего роста и развития банка.

По мимо укрепления собственного капитала, банк может предпринять меры по привлечению клиентов для этого коммерческий банк должен составить «портрет» своего клиента, этот «портрет» составляется на основе данных о клиенте таких как пол, возраст, семейное положения, социально-экономическое положение в обществе и т.п. Данный портрет позволит выявить целевую аудиторию банка, что окажет позитивное влияние рекламные мероприятия и позволит привлечь больше клиентов, что увеличит совокупный финансовый доход и как следствие увеличится чистая прибыль.

Данные мероприятия позволят увеличить собственный капитал на 10%.

Список использованных источников

1. «Сущность и специфика финансовой устойчивости коммерческого банка»: статья. Сервис Топнолэджд topknowledge.ru: сайт – Режим доступа: <http://topknowledge.ru/bankop/1453-sushchnost-i-spetsifika-finansovoj>, свободный

2. «Управление инновационными проектами» : конспект лекций. Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, Самара, 2013 г. Файловый архив студентов Студфайл, studfile.net: сайт – Режим доступа: <https://studfile.net/preview/6325721/>, свободный (дата обращения

3. «Разрабатываем план проекта» : статья. Бизнес-журнал Скиллбокс Медиа, skillbox.ru: сайт – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/razrabatyvaem-plan-proekta-cto-v-nyem-dolzno-byt-i-gde-vzyat-obraztsy-plana/>, свободный

4. «Что такое иерархическая структура работ» : статья. Сервис Медиа нетологии, netology.ru: сайт – Режим доступа: <https://netology.ru/blog/02-2022-what-is-wbs>, свободный

5. «Разбираем диаграмму Ганта» : статья. Бизнес-журнал Скиллбокс Медиа, skillbox.ru: сайт – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/razbiraem-diagrammu-ganta-instrument-kotoryu-dolzhen-znat-kazhdyu-menedzher/>, свободный

УДК 338.2

Методы экономического обоснования внедрения новой технологии

Беликов Н.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Экономическое обоснование внедрения новой технологии охватывает анализ теоретических аспектов внедрения инноваций, методологии оценки их экономической целе-

сообразности, а также практическое применение на примере конкретных новых решений. В статье рассматриваются ключевые концепции и теоретические подходы, лежащие в основе экономического обоснования внедрения новых технологий. Особое внимание уделяется комплексному подходу к анализу воздействия технологических инноваций, учитывающему не только прямые финансовые результаты, но и косвенные эффекты, такие как улучшение качества продукции, сокращение времени на производственные циклы, повышение удовлетворенности работников и устойчивость к внешним изменениям. В работе предлагаются рекомендации по улучшению процесса экономического обоснования внедрения новых технологий на предприятиях различных отраслей, обсуждаются возможные направления дальнейших исследований в области экономического анализа инновационной деятельности.

Ключевые слова: новые технологии, экономическое обоснование

Methods for economic justification for the introduction of new technology

Belikov N.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The economic justification for the introduction of a new technology covers an analysis of the theoretical aspects of the introduction of innovations, a methodology for assessing their economic feasibility, as well as practical application using the example of specific new solutions. The article examines the key concepts and theoretical approaches underlying the economic justification for the introduction of new technologies. Particular attention is paid to an integrated approach to analyzing the impact of technological innovation, taking into account not only direct financial results, but also indirect effects, such as improved product quality, reduced production cycle times, increased employee satisfaction and resilience to external changes. The paper offers recommendations for improving the process of economic justification for the introduction of new technologies at enterprises in various industries, and discusses possible directions for further research in the field of economic analysis of innovation activity.

Keywords: new technologies, business case

Экономическое обоснование внедрения новой технологии – комплексный анализ, цель которого заключается в оценке целесообразности и эффективности инвестиций в новую технологию с учетом всех сопутствующих затрат и ожидаемых выгод [1].

Основные теоретические аспекты, которые в него включаются:

1. Ценность инноваций: Оценка влияния новой технологии на улучшение продуктов или услуг, повышение их конкурентоспособности и удовлетворение потребностей рынка.

2. Анализ затрат: Определение всех прямых и косвенных затрат, связанных с внедрением новой технологии, включая исследования и разработку, приобретение оборудования, обучение персонала и изменение производственного процесса.

3. Анализ выгод: Оценка ожидаемых выгод от внедрения технологии, таких как снижение издержек, увеличение продаж, повышение качества продукции и улучшение эффективности процессов.

4. Оценка рисков: Анализ потенциальных рисков и неопределенностей, связанных с внедрением новой технологии, и разработка стратегий для их минимизации.

5. Методы оценки эффективности инвестиций: Применение методов оценки инвестиционных проектов, таких как чистая приведенная стоимость (NPV), внутренняя норма доходности (IRR), срок окупаемости и другие финансовые показатели, для определения экономической целесообразности внедрения технологии.

6. Стратегическое планирование: Включение внедрения новой технологии в общую стратегию развития предприятия, с учетом его миссии, целей и рыночной стратегии.

7. Моделирование и прогнозирование: Использование экономических и финансовых моделей для прогнозирования будущих тенденций, адаптации к изменяющимся условиям рынка и оценки потенциального влияния новой технологии на бизнес [1].

Эти теоретические основы формируют фундамент для глубокого и всестороннего экономического обоснования внедрения новых технологий, что позволяет руководителям и инвесторам принимать взвешенные решения о целесообразности таких инвестиций.

Экономическое обоснование внедрения новых технологий базируется на нескольких ключевых концепциях и теоретических подходах, которые позволяют комплексно оценить эффективность и целесообразность инноваций. Среди них выделяются:

Стоимостно-ориентированный подход (Cost-Benefit Analysis - CBA): Основывается на сравнении затрат на внедрение новой технологии и выгод, которые она приносит. Цель - определить, превышают ли ожидаемые преимущества и экономический эффект сопутствующие затраты. Этот подход включает в себя как качественную, так и количественную оценку влияния проекта.

Анализ возврата инвестиций (Return on Investment - ROI): Расчетный показатель, который позволяет оценить потенциальную прибыльность инвестиций в новую технологию. ROI помогает определить, как быстро проект окупится и начнет приносить чистую прибыль.

Анализ точки безубыточности (Break-even Analysis): Определяет количество продукции или объем услуг, который необходимо реализовать для покрытия всех затрат на внедрение технологии. Этот анализ позволяет понять, насколько реалистично достичь уровня продаж, необходимого для окупаемости проекта.

Методы дисконтирования денежных потоков (Discounted Cash Flow - DCF): Используются для оценки стоимости проекта путем расчета текущей стоимости будущих денежных потоков. Эти методы учитывают временную стоимость денег и позволяют сравнить стоимость начальных инвестиций с приведенной стоимостью ожидаемых доходов.

Анализ рисков: Важная часть экономического обоснования, которая включает в себя идентификацию, оценку и разработку стратегий управления

потенциальными рисками проекта. Анализ рисков помогает минимизировать негативное влияние неопределенностей на результаты проекта.

Теория игр: Применяется для анализа стратегического взаимодействия между различными участниками рынка в условиях внедрения новых технологий. Теория игр может помочь понять поведение конкурентов и потребителей, а также спрогнозировать возможные изменения на рынке.

Модель жизненного цикла продукта: Позволяет оценить, на каком этапе жизненного цикла находится внедряемая технология и каковы ее перспективы на разных этапах, включая введение, рост, зрелость и спад [2].

Анализ воздействия технологических инноваций, учитывающий не только прямые финансовые результаты, но и косвенные эффекты, является комплексным подходом к оценке влияния нововведений на деятельность предприятия. Для проведения такого анализа следует учесть следующие аспекты:

1 **Улучшение качества продукции:** Оценка отзывов клиентов до и после внедрения технологии, анализ возвратов и рекламаций как индикатор качества, сравнение характеристик продукции с конкурентами.

2 **Сокращение времени на производственные циклы:** Измерение изменений в производственной пропускной способности: анализ времени выполнения ключевых операций до и после внедрения, оценка гибкости производства в ответ на изменения спроса.

3 **Повышение удовлетворенности работников:** Опросы и интервью с сотрудниками для оценки их отношения к новой технологии, анализ изменений в уровне текучести кадров и болезненности, изучение влияния на мотивацию и вовлеченность персонала.

Для улучшения процесса экономического обоснования внедрения новых технологий на предприятиях различных отраслей можно предложить следующие рекомендации:

Подробное изучение и анализ рынка: Прежде чем внедрять новую технологию, необходимо тщательно изучить рынок, чтобы понять текущие тренды, потребности потребителей и действия конкурентов. Это поможет определить, как новая технология может улучшить позиционирование компании на рынке.

Разработка комплексного бизнес-плана: Создание детального бизнес-плана с ясно определенными целями, этапами реализации, ожидаемыми результатами и механизмами контроля позволит систематически подходить к внедрению новой технологии и оценивать её влияние на бизнес.

Оценка экономической эффективности: Применение методов экономического анализа, таких как расчет срока окупаемости инвестиций (ROI), чистой приведенной стоимости (NPV) и внутренней нормы доходности (IRR), позволит оценить экономическую целесообразность внедрения технологии [3].

Тщательный анализ и планирование на этапе предпроектного обоснования играют ключевую роль в успешной реализации инновационных проектов. Экономическое обоснование позволяет не только оценить жизнеспособность идеи с финансовой точки зрения, но и определить потенциальные риски, способы их минимизации и стратегии достижения максимальной отдачи от вложений.

Процесс внедрения новых технологий требует от организации не только капиталовложений, но и готовности к изменениям в производственных процессах, переосмыслению подходов к управлению и адаптации персонала. Таким образом, экономическое обоснование является неотъемлемым этапом в процессе инновационных преобразований, способствующим повышению конкурентоспособности и достижению стратегических целей предприятия.

В завершение можно отметить, что успешное внедрение новых технологий в современных условиях - это не только способ оптимизации затрат и увеличения производительности, но и возможность для компании выйти на новый уровень обслуживания клиентов, расширения рынка и укрепления своих позиций в отрасли.

Список использованных источников

1. Васильева А. Е. Оценка эффективности инвестиционных проектов. / А. Е. Васильева; Российский государственный университет экономики. – М.: КноРус, 2019. – 234 с.

2. Мартыненко, М. В. Оценка и пути повышения эффективности инновационной деятельности организации / М. В. Мартыненко, О. П. Черникова // Актуальные проблемы транспорта в XXI веке : Труды II Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 12–13 апреля 2023 года / Под редакцией О.В. Князькиной. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2023. – С. 340-345.

3. Кокорина, А. Д. Оценка возможности и стоимости проведения изменения бизнес-процессов / А. Д. Кокорина // 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. 11-16.

УДК 338.2

Разработка природно-климатических проектов: этапы и факторы влияния

Бородулина Е.Д.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены этапы разработки природно-климатических проектов. Определены факторы, влияющие на разработку и реализацию проектов. Выявлены особенности реализации Сахалинского эксперимента по декарбонизации производственной деятельности предприятия.

Ключевые слова: природно-климатический проект, выбросы парниковых газов, декарбонизация, изменение климата.

Development of natural-climate projects: stages and influencing factors

Borodulina E.D.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article discusses the stages of development of natural-climate projects. Factors influencing the development and implementation of projects are identified. The features of the implementation of the Sakhalin experiment on decarbonization of the production and economic activities of the enterprise are revealed.

Keywords: nature-climate project, greenhouse gas emissions, decarbonization, climate change.

Развитие человеческой цивилизации сопровождается воздействием на окружающую среду и изменением климата на планете. В связи с этим для многих отраслей экономики становится все более актуальным создание и реализация природно-климатических проектов, направленных на минимизацию негативного воздействия на окружающую среду и устойчивое развитие.

Разработка природно-климатических проектов представляет собой сложный и ответственный процесс, который требует комплексного подхода и реализации определенных этапов.

1. Первым этапом в разработке проекта является: Определение целей и задач проекта.

На основе анализа природно-климатической ситуации необходимо определить цели и задачи природно-климатического проекта. Целью может быть, например, сохранение или восстановление природных объектов и экосистем, снижение выбросов вредных веществ в атмосферу, повышение энергоэффективности и т.д. Задачи должны быть конкретными, измеримыми, достижимыми, связанными со сроками и ресурсами. На этом этапе также происходит определение области действия: необходимо определить, где будет реализовываться проект, и какая территория будет охватываться.

2. Вторым этапом в проекте является анализ и оценка климатических данных: необходимо провести анализ и оценку климатических данных, чтобы понять текущее состояние климата в регионе проекта, его изменения в прошлом и прогноз на будущее. На этом этапе проводится анализ и оценка природных условий, таких как географические особенности, геология, почвы, растительность и др.

Этот этап характеризуется разработкой природно-климатического проекта и анализом текущей ситуации. Необходимо изучить географические, климатические и экологические характеристики местности, где будет реализовываться проект. Это позволит определить особенности окружающей среды и потенциальные угрозы для нее. Это включает изучение климатических данных, гидрологических характеристик, рельефа местности и других факторов, которые могут повлиять на проект.

3. Разработка мероприятий, технических решений, адекватных мер по приспособлению к изменению климата и снижению его негативных последствий.

Чтобы достичь поставленных целей и решить поставленные задачи, необходимо разработать комплекс мероприятий и технических решений. Это могут быть внедрение современных экологически чистых технологий, улучшение системы управления выбросами, поддержка и развитие возобновляемых источников энергии и многое другое. Учитывая изменение климата и его влияние на природу и окружающую среду, важно включить в проект меры по адаптации и смягчению климатических рисков. Важно учитывать экологическую эффективность и экономическую целесообразность мероприятий. На этой стадии необходимо учитывать требования:

Во-первых - учет экологических аспектов при разработке проекта. Важно обратить внимание на концепцию устойчивого развития и минимизацию негативного влияния на окружающую среду. Это может включать соблюдение экологических норм и стандартов, использование энергоэффективных технологий и возобновляемых источников энергии.

Во-вторых – это учет социально-экономических аспектов при разработке проекта. Необходимо провести анализ потребностей и интересов местного населения, а также рассмотреть экономическую целесообразность проекта. Это может включать оценку социального воздействия, создание новых рабочих мест и развитие туристического и рекреационного потенциала региона.

4. Оценка воздействия на окружающую среду

При разработке природно-климатического проекта необходимо провести оценку воздействия на окружающую среду (ОВОС). ОВОС позволяет оценить потенциальные негативные последствия реализации проекта на природу и установить необходимые меры для их предотвращения или минимизации. ОВОС должна проводиться с использованием современных методов и учетом мнения экспертов и заинтересованных сторон

5. Разработка природно-климатических проектов требует детального анализа природных и климатических условий, учета экологических и социально-экономических аспектов, а также разработки мер по адаптации к изменению климата. Соблюдение этих требований позволит эффективно разрабатывать проекты, учитывая природные и климатические особенности региона и содействуя устойчивому развитию.

6. Мониторинг и оценка результатов: после завершения реализации проекта, необходимо провести мониторинг и оценку его результатов, включая сравнение фактических данных с планируемыми, определение достигнутых целей и задач, анализ эффективности использования ресурсов и т.д.

О снижении выбросов парниковых газов (ПГ), которые вызывают изменения климата, договорились 159 стран на подписании Киотского протокола в 1997 году. Документ дополнял Рамочную конвенцию ООН об изменении климата пятилетней давности. Протокол предполагал общее сокращение ПГ на 5,2% в сравнении с выбросами 1990 года в срок до 2012 года. На смену Киотскому протоколу в 2015 году пришло Парижское соглашение, которое ознаме-

новало переход к низкоуглеродному миру. Документ зафиксировал необходимость сдерживания роста средней температуры на планете в интервале 1,5-2 градусов к показателю доиндустриальной эпохи (1850–1900 гг.)

Подписание Россией Парижского соглашения стало решительным шагом на пути создания нормативно-правового регулирования по климатическому вопросу в стране. Его результатом стал принятый в 2021 году федеральный закон N 296-ФЗ «Об ограничении выбросов парниковых газов». Законом предусмотрены обязательные отчеты с 2023 года для компаний, чьи производства образуют больше 150 тысяч тонн углекислого газа и его эквивалентов за год. Таким предприятиям будет установлена квота на выбросы ПГ, которая ежегодно будет снижаться, а за ее превышение придется платить. Если полагаться на опыт ЕС, то цена за превышение квоты за одну тонну парникового газа достигает до 4 тысяч рублей. Такой объем углекислого газа и его эквивалентов образуется при производстве 20 мешков цемента.

Стремление к декарбонизации нашло отражение в Стратегии социально-экономического развития России с низким уровнем выбросов парниковых газов до 2050 года. Документ определяет сроки достижения углеродной нейтральности до 2060 года. Это потребует инвестиций в размере 1-2% ВВП и мер поддержки безуглеродных технологий, использования вторичных ресурсов, развития зеленого финансирования.

Пример российского природно-климатического проекта.

Сахалин станет первым российским регионом, где с 1 сентября 2022 по 31 декабря 2028 года будет действовать эксперимент по сокращению выбросов парниковых газов. К концу 2025 года на Сахалине должна быть достигнута углеродная нейтральность. Другими словами, это нулевой баланс выбросов ПГ из-за равнозначного их поглощения или нейтрализации.

Для достижения этой амбициозной цели в регионе планируется ввести квоты на выбросы CO₂-эквивалента для производственных компаний, ежегодные отчеты о выбросах для организаций, систему функционирования углеродных единиц и квот на допустимую эмиссию парниковых газов. Получить углеродные единицы компаниям могут помочь климатические проекты, реализация которых тоже будет стимулироваться в регионе.

В эксперимент могут включиться другие субъекты страны по желанию. После апробации углеродного регулирования в регионе и оценки его эффективности сахалинский опыт будет масштабирован на всю страну.

Факторы, учитываемые при разработке природно-климатических проектов, должны включать в себя учет природных особенностей местности, климатических условий, экологических особенностей и уязвимости региона к изменению климата. Они также должны учитывать потенциальное воздействие проекта на окружающую среду, климат и социально-экономическое развитие региона.

Таким образом, факторы разработки природно-климатических проектов должны быть максимально комплексными, включающими экологическую устойчивость, адаптацию к изменению климата, сохранение биологического разнообразия и учет интересов местного населения.

Важно также обеспечить участие заинтересованных сторон в процессе разработки проекта, чтобы учесть их мнения и предпочтения. Только так можно создать проект, который будет успешно интегрирован в окружающую среду и принесет пользу, как природе, так и обществу.

Список использованных источников

1. Киотский протокол [электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: URL: <https://ria.ru/20200216/1564763482.html> (дата обращения: 16.12.2023).
2. Глушакова, О. В. Влияние предприятий черной металлургии на качество атмосферного воздуха как экологической составляющей устойчивого развития территорий. Сообщение 1 / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2021. – Т. 64, № 4. – С. 292-301. – DOI 10.17073/0368-0797-2021-4-292-301.
3. Глушакова, О. В. Влияние предприятий черной металлургии на качество атмосферного воздуха как экологической составляющей устойчивого развития территорий. Сообщение 2 / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2021. – Т. 64, № 8. – С. 561-571. – DOI 10.17073/0368-0797-2021-8-561-571.
4. Постановление Правительства Республика Саха (Якутия) от 26 декабря 2016 г. N 455 «О проекте Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) на период до 2030 года с определением целевого видения до 2050 года» [электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: URL: <https://base.garant.ru/48159040/> (дата обращения: 16.12.2023).
5. Chernikova, O. Benchmarking sustainable energy technologies in cross-border regions: Issues of economic efficiency / O. Chernikova, Y. Zlatitskaya, Y. Klimashina // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions 2019, SDCBR 2019, Barnaul, 19–20 апреля 2019 года. Vol. 395. – Barnaul: Institute of Physics Publishing, 2019. – P. 012102. – DOI 10.1088/1755-1315/395/1/012102.
6. Распоряжение Правительства РФ от 11.02.2021 N 312-р «Об утверждении Стратегии развития лесного комплекса Российской Федерации до 2030 года» [электронный ресурс] – сайт. Режим доступа: URL: <https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-pravitelstva-rf-ot-11022021-n-312-r-ob-utverzhdanii/> (дата обращения: 16.12.2023).
7. Закон Республики Саха (Якутия) от 19.12.2018 2077-3 N 45-VI «О Стратегии социально-экономического развития Республики Саха (Якутия) до 2032 года с целевым видением до 2050 года» [электронный ресурс] - сайт. Режим доступа: URL: <https://arctarch.com/wp-content/uploads/2019/01/%D0%97%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD-%D0%A0%D0%B5%D1%81%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B8-%D0%A1%D0%B0%D1%85%D0%B0-%D0%AF%D0%BA%D1%83%D1%82%D0%B8%D1%8F-%D0%BE%D1%82-19.12.2018-2077-%D0%97-N-45-VI.pdf> (дата обращения: 16.12.2023).

УДК 339.138

Разработка инструмента создания круизных маршрутов как способа увеличения прибыли ПАО МРП

Варзина И.А.¹

Научный руководитель: к.э.н. Бобошко Д.Ю.¹

¹ ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», г. Москва, Россия

Аннотация. Круизный туризм является одним из самых динамично развивающихся и перспективных направлений развития туризма в России. В работе проанализирована деятельность ПАО МРП, одной из лидирующих компаний рассматриваемого рынка, и выявлена проблема низкой прибыльности. Разработанный автором инструмент создания круизных маршрутов позволит ПАО МРП расширить линейку предлагаемых круизных продуктов, отвечающих динамичным требованиям потребителей и вызовам рынка.

Ключевые слова: круиз, круизный туризм, туристический бизнес, разработка круизных маршрутов, загрузка теплоходов.

Development of a tool for creating cruise routes as a means of increasing profits for MRS PJSC

Varzina I.A.¹

Scientific adviser: Ph.D. in Economics Boboshko D.Yu.¹

¹ National University of Science and Technology MISIS

Annotation. Cruise tourism is one of the most dynamically developing and promising directions in the tourism industry in Russia. The activity of MRS PJSC, one of the leading companies in the considered market, has been analyzed in the study, and low profitability has been identified. The tool for creating cruise routes developed by the author will allow MRS PJSC to expand the range of offered cruise products, meeting the dynamic demands of consumers and market challenges.

Keywords: cruise, cruise tourism, tourist business, development of cruise routes, occupancy rate of ships.

Рынок речных круизов является одним из наиболее перспективных направлений развития туризма в России. Круиз – это продукт, включающий в себя путешествие с посещением разных городов и экскурсионным пакетом, нахождением на природе, проживанием в комфортабельных каютах, питанием, развлекательной программой и оздоровительными услугами. В экономике РФ круизный туризм играет значительную роль, внося в нее большой вклад и создавая мультипликативный эффект [8], способствуя развитию многих других отраслей (например, судостроение, сфера услуг, торговля, музейное дело и др.) и созданию новых рабочих мест в регионах [5], развитию рекреационно-оздоровительной, образовательной и воспитательной деятельности [1]. Виды деятельности фирм этого рынка – деятельность внутреннего водного пассажирского транспорта (по коду ОКВЭД 50.30) и деятельность туристических агентств и туроператоров (по коду ОКВЭД 79.1).

Рынок круизного туризма развивается в быстром темпе, активно восстанавливаясь после кризиса коронавирусной инфекции COVID-19, из-за которого многим игрокам рынка пришлось на время приостановить свою деятельность и изменить политику взаимодействия с контрагентами [9]. Кроме того, в последние годы рынок получает поддержку со стороны государства в виде субсидий и специальных программ (например, Постановление №502 Правительства РФ) [2]. Как отметил руководитель рабочей группы по развитию речного, круизного и яхтенного туризма комитета Государственной думы по туризму и развитию туристической инфраструктуры А.А. Волоцков, рост пассажиропотока круизного туризма в 2022 году составил от 30% до 40%. Этому поспособствовали трудности с выездными направлениями туризма – многие популярные зарубежные направления по ряду политических причин закрыты, поэтому туристы отдают предпочтение внутренним направлениям. По мнению Волоцкого, в 2023 году планировалось увеличить поток потребителей еще на 20% [7].

Основные конкурентные преимущества развития круизного туризма в Российской Федерации заключаются в многообразии природных богатств, историческом и культурном наследии, а также в наличии мировых достопримечательностей, включая объекты ЮНЕСКО, расположенные в прибрежных зонах, что способствует формированию широкого ассортимента круизных предложений и маршрутов [6].

При этом необходимо отметить и слабые стороны круизного туризма. Внимания требует проблема старения флота – средний возраст круизных судов на рынке превышает 45 лет [6]. Помимо этого фактора и высокой степени зависимости периода навигации от климатических условий отмечается и потребность круизных компаний в разнообразии экскурсионных программ в городах и т.д. (из доклада генерального директора ООО «Цезарь трэвел» С.Н. Абрамова, [4]).

В исследовании рассмотрена деятельность ПАО Московское речное пароходство – одного из лидеров рынка круизного туризма. Основными конкурентами ПАО МРП являются ООО «Водоходъ», ООО «СК «Инфофлот», ООО «СК «Созвездие», АО «ДонИнтурФлот» и ООО «СК «Волга дрим». Обладая долей на рынке 0,2, ПАО МРП — одно из ведущих предприятий, предлагающих услуги по перевозке грузов и пассажиров на комфортабельных круизных лайнерах на внутренних водных путях европейской части РФ, уступая только ООО «Водоходъ». Московское речное пароходство — холдинговая структура, управляющая дочерними предприятиями, расположенными в пяти регионах Центрального округа РФ. В 2022 году ПАО МРП завершило процедуру реорганизации в форме присоединения к нему Открытого акционерного общества «Московский туристический флот». Все суда, которые являлись собственностью этой организации, перешли в собственность ПАО МРП, ставшего также правообладателем товарных знаков ОАО «Мостурфлот». ПАО МРП продолжило оказание туристских услуг под брендом Круизная компания «Мостурфлот». Некоторые особенно примечательные результаты проведенного анализа представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Ключевые аспекты анализа ПАО МРП

Показатель	2020 год	2021 год	2022 год	Средневзвешенное значение по рынку в 2022 г.
Выручка, тыс. руб.	67852	106492	2143814	-
Чистая прибыль, тыс. руб.	177722	151808	91284	-
Ксос	-0,27	-0,33	-1,82	-
ROS, %	33,54	13,86	11,59	21,73

На протяжении всего наблюдаемого периода коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами является отрицательным, в то время как нормальное значение коэффициента обеспеченности собственными средствами обычно составляет не менее 0,1. Значение коэффициента стремительно падает, с 2020 года по 2022 упав на 1,55. Отрицательное значение коэффициента вызвано тем, что величина внеоборотных активов организации превышает собственный капитал. Соответственно, часть внеоборотных и все оборотные активы профинансированы за счет заемного капитала. Исследование выявило, что повысить долю собственных оборотных средств возможно за счет нераспределенной прибыли. Следовательно, необходимо увеличить прибыль ПАО МРП.

На начало наблюдаемого периода рентабельность продаж ПАО МРП составляла 33,54%, в 2021 году она снизилась почти на 20%. В 2022 году значение рентабельности продолжило падать, составив 11,59%. Такие значения при снижении рентабельности продаж позволяют сделать вывод, что теперь продажи ПАО МРП приносят в разы меньше прибыли, чем на начало рассматриваемого периода. Кроме того, в 2022 году рентабельность продаж ПАО МРП значительно отстала от вычисленного средневзвешенного значения показателя по рынку с учетом долей компаний. Стоит также отметить, что помимо показателя рентабельности продаж имеют отрицательную динамику показатели рентабельности активов и капитала. Это позволяет подтвердить гипотезу о том, что необходимо повысить прибыль ПАО МРП.

В 2022 году ПАО МРП вывело в рейсы 11 теплоходов из всего парка в 14, и благодаря государственным программам кешбэка загрузка суден повысилась на 30% [3]. В 2023 году компания вывела все свои 14 теплоходов, но спрос оказался ниже ожидаемого, предложение его превысило, и средняя загрузка теплоходов оказалась значительно ниже планируемой [5].

Итак, проведенный анализ выявил низкие показатели рентабельности и коэффициента обеспеченности собственными оборотными средствами. Это следует из значительного увеличения расходов компании с ростом выручки после реорганизации и малого прироста прибыли как результат. Помимо этого, загрузка теплоходов в 2023 году оказалась не так высока, как ожидалось в компании. Наиболее перспективным способом решения данной проблемы является увеличение прибыли за счет повышения загрузки теплоходов. Это представляется возможным путем создания круизных маршрутов, отвечающих интересам потребителей и требованиям рынка.

Автором было проведено маркетинговое исследование потребителей, которое выявило туристические предпочтения: тематические круизы, нестандартность экскурсионных программ и наличие мастер-классов. Кроме того, исследование показало, что потребители круизов зачастую путешествуют семьями с детьми. Таким образом, необходимы новые подходы к организации туристического отдыха для возвратных туристов и тех, кто уже путешествовал по стандартным маршрутам, а именно расширение линейки предоставляемых услуг и охват большего диапазона потребителей.

В качестве решения предлагается использовать разработанный автором инструмент создания круизных маршрутов. Важно отметить, что исследование не выявило подобных существующих инструментов разработки круизных маршрутов. Программа «Конструктор круизов Алфей» написана автором на языке Python и представляет собой «умного» оператора базы данных, созданной автором, включающей в себя маршруты, пункты стоянок и экскурсионные программы в каждом пункте. Каждой экскурсионной программе присваиваются тематические тэги, на основе которых подбирается маршрут. Пользователь конструктора круизов вводит необходимый маршрут и желаемую тематику тура (возможно указать несколько), и «Алфей» предлагает ему соответствующий круизный маршрут. В случае неудовлетворенности результатом возможна повторная генерация маршрута с теми же вводными данными – обширная база данных позволяет создавать множество различных туров, как тематических, так и стандартных. Программа позволяет автоматизировать процесс разработки круизных маршрутов в соответствии с запросами потребителей.

Подводя итог, было проведено исследование рынка круизного туризма и финансового состояния ПАО МРП, выявлена проблема низкой прибыльности компании и предложено ее решение. Применение разработанной автором программы «Конструктор круизов Алфей» позволит повысить процент заполняемости теплоходов, увеличит показатели прибыли для ПАО МРП и обеспечит возможность развития компании и туристического бизнеса в России.

Список использованных источников

1. Анисимов, К. О. Современное состояние, проблемы и факторы развития круизного судоходства в Российской Федерации / К. О. Анисимов, С. А. Бородулина // Транспортное дело России. – 2019. – № 5. – С. 128-132.
2. Бобошко, Д. Ю. Анализ мер государственной поддержки инновационной деятельности субъектов малого и среднего предпринимательства в РФ / Д. Ю. Бобошко, В. С. Бондаренко // Государственная власть и местное самоуправление. – 2023. – № 7. – С. 28-32. – DOI 10.18572/1813-1247-2023-7-28-32. – EDN OEXROZ.
3. Бобошко, Д. Ю. Анализ становления и перспектив развития банковских экосистем в российской Федерации / Д. Ю. Бобошко, Д. М. Трейстарь // Инновационное развитие экономики. – 2023. – № 3(75). – С. 111-121. – DOI 10.51832/2223798420233111. – EDN EKYEJL.

4. Материалы стратегической сессии 19.09.2023 «Развитие круизного судостроения» в рамках выставки «НЕВА 2023» – Электронный ресурс (дата обращения 17.11.2023).

5. Пегасова, О. Туроператоры подвели итоги круизной навигации 2023 года / О. Пегасова // Ассоциация Туроператоров. — 30.11.2023. [Электронный ресурс] URL <https://www.atorus.ru/node/54887?amp> (дата обращения: 08.01.2024).

6. Распоряжение Правительства РФ от 28 января 2022 г. № 117-р. «Об утверждении Концепции развития круизного туризма в РФ на период до 2024 г.» // Информационно-правовой портал ГАРАНТ.РУ . [Электронный ресурс] URL <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403388914/> (дата обращения 16.03.2024).

7. Рост пассажиропотока на круизах по России в 2022 году составил до 40%. [Электронный ресурс] // ТАСС. — 06.01.2023. [Электронный ресурс] URL <https://tass.ru/ekonomika/16748163?ysclid=lpofxebxyh747007090> (дата обращения: 01.12.2023).

8. Ecosystem Approach for Assessing the Socio-economic Development of Industrial and Regional Systems in the Context of Digitalization / Т. О. Tolstykh, Е. А. Alpeeva, D. Y. Boboshko [et al.] // Cooperation and Sustainable Development : Conference proceedings, Moscow, 15–16 декабря 2020 года. Vol. 245. – Cham: Springer Nature Switzerland, 2022. – P. 1609-1618. – DOI 10.1007/978-3-030-77000-6_186. – EDN APJCZR.

9. Using Digital Tools to Teach Soft Skill-Oriented Subjects to University Students during the COVID-19 Pandemic / A. Volkov, Y. Rishko, Y. Kostyukhin [et al.] // Education Sciences. – 2022. – Vol. 12, No. 5. – DOI 10.3390/educsci12050335. – EDN NPGLMZ.

УДК 657.6

Важность антикоррупционного аудита для стабильного функционирования компании

Доманова Е.С.¹

Научный руководитель: ст.п. Стрекалова С.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению применения аудита в качестве инструмента противодействия коррупции и ее распространения. В настоящее время одним из наиболее эффективных средств борьбы с коррупцией является аудит, целью которого является выявление фактов нарушений в составлении бухгалтерской и финансовой отчетности в соответствии с общепринятыми стандартами.

Ключевые слова: антикоррупционный аудит, антикоррупционная политика, коррупция, аудит бухгалтерской отчетности, внутренний контроль, финансовые нарушения.

The importance of anti-corruption audit for the stable functioning of the company

Domanova E.S.¹

Scientific adviser: st.p. Strekalova S.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the consideration of the use of audit as a tool to combat corruption and its spread. Currently, one of the most effective means of combating corruption is audit, the purpose of which is to identify violations in the preparation of accounting and financial statements in accordance with generally accepted standards.

Keywords: anti-corruption audit, anti-corruption policy, corruption, accounting audit, internal control, financial violations.

В современном мире коррупция становится одной из главных угроз для бизнеса и экономики в целом. Государство, осознавая важность этой проблемы, активно ужесточает антикоррупционную политику, стремясь искоренить коррупцию и снизить уровень коррупционного риска.

Для многих компаний минимизация коррупционных рисков становится приоритетной задачей. С каждым годом все больше организаций прибегают к разработке дополнительных регламентов и внедрению новых средств контроля, направленных на предотвращение коррупции и мошенничества. Одним из наиболее эффективных инструментов борьбы с коррупцией является аудит. Аудит, проводимый в соответствии с общепринятыми стандартами, направлен на выявление фактов нарушений в бухгалтерской финансовой отчетности и анализ деятельности организации на предмет их соответствия законодательству.

Особую значимость в противодействии коррупционным нарушениям играет внутренний аудит, а именно – антикоррупционный аудит. Антикоррупционный аудит представляет собой систему контроля за соблюдением антикоррупционных ограничений и выполнением антикоррупционных мер в организации.

При его проведении компаниям необходимо учитывать ряд ключевых моментов. Во-первых, важно установить, какие коррупционные финансовые нарушения присущи данной организации, учитывая ее специфику деятельности, возможные схемы сговора и уровень коррумпированности сотрудников. Далее, необходимо провести анализ документации по противодействию коррупции внутри компании и антикоррупционное тестирование средств внутреннего контроля.

Аудиторская организация играет важную роль в обеспечении прозрачности и надежности финансовой отчетности компаний. Для эффективного аудита необходима разработка общей стратегии, которая должна определять сроки и объемы работы, предусматривать указания о разработке детальных планов аудита для каждого клиента. В соответствии с общей стратегией, аудиторские организации разрабатывают план аудита и документируют его, основываясь на аудиторской заявке. Важными этапами этого процесса являются обсуждение с

заказчиком цели и объекта аудита, а также получение согласия на обработку информации.

План аудита формируется на основе общей стратегии и начинает разрабатываться в период ее рассмотрения. Кроме того, в случае проведения антикоррупционного аудита, план и программа должны учитывать последние требования Российской Федерации по противодействию коррупции. Опыт аудитора по организации контрольных мероприятий по выявлению коррупционных финансовых нарушений также принимается во внимание.

Аудиторская организация, которая занимается аудитом, проводит несколько этапов в процессе проверки соблюдения законодательства. Сначала изучается деятельность аудируемого лица в соответствии с нормативно-правовыми актами. Затем проводится ознакомление с системой внутреннего контроля, которая обеспечивает соблюдение требований законодательства. Далее выполняются аудиторские процедуры проверки по существу. Если обнаружены недостатки в системе внутреннего контроля или нарушения требований законодательства, соответствующие должностные лица информируются об этом. Кроме того, в случае выявления фактов коррупционных финансовых нарушений, они сообщаются соответствующим органам.

Финансовый контроль может быть использован для анализа и отбора коррупционных процессов, таких как финансовые операции, направленные на предупреждение коррупции, в том числе процессы, касающиеся авансовых платежей, представительских расходов и возмещения затрат сотрудникам [3].

Способность делать правильные суждения и выводы при определении зон риска и платежных операций, подлежащих анализу на предмет соответствия, является основополагающей для повышения эффективности проверок, проводимых аудиторскими организациями [5].

Анализ расчетов с контрагентами включает в себя изучение договоров, счет-фактур, чеков, квитанций об оплате и других платежных документов. Договоры анализируются на предмет соответствия антикоррупционным положениям и корпоративной политике организации. Расчеты с поставщиками также должны быть выборочно проанализированы на предмет выполнения договорных обязательств.

Антикоррупционный аудит проводится с целью анализа следующих видов платежей:

- платежи между организациями и их контрагентами;
- платежи организации, связанные с продлением лицензии или получением разрешений;
- расходы организации на организацию поездок и мероприятий;
- операции с наличными деньгами, такие как: авансы, командировочные расходы, а также представительские траты;
- благотворительность и займы;
- взносы на политические цели;
- платежи перевозчикам и логистическим операторам;

– платежи и поступления, которые являются «сомнительными назначениями».

Все перечисленные платежи могут быть связаны между собой. Информация о платеже, полученная из одной информации, может быть использована для получения информации о другой. Например, проверяемая организация может быть посредником при переводе средств на благотворительные цели, которые она ранее получила за оказание посреднических услуг. Или же организация, не имеющая отношений с другой организацией, может нести ответственность за оплату ее расходов. Любая предоставленная информация должна быть принята во внимание и сопоставлена с информацией, полученной от соответствующих сторон.

Вероятность того, что в организации присутствуют элементы коррупции:

– поступления или расходы, несоответствующие получению или оказанию услуг;

– необычные хозяйственные сделки или сделки, которые происходят на протяжении года, влияют на финансовое состояние организации и ее финансовые результаты;

– несоблюдение правил ведения бухгалтерского учета и финансовой отчетности; непредставление финансовой отчетности налоговым органам;

– вложения в кризисные предприятия и отрасли экономики растут.

Не менее важным признаком коррупции является искажение финансовой отчетности или отсутствие ответов аудиторам на вопросы, связанные с расчетами или налоговыми проверками. Отказ руководства предоставить пояснения, необходимые для проведения аудита, должен рассматриваться как серьезное основание для сомнений в законности операции. В случае выявления признаков коррупции, аудиторы обязаны:

– выявить нарушения и сговоры в действиях;

– определить круг должностных лиц;

– чтобы убедиться в достоверности полученных данных, необходимо проверить их точность.

В соответствии с вышесказанным, следует отметить, что информация, предоставляемая аудируемым лицом, имеет решающее значение для оценки законности операций. Аудитор, скрывающий информацию или искажающий ее, может свидетельствовать о наличии незаконной деятельности или присваивании имущества с целью получения прибыли.

В связи с коррупцией, хищения ценностей могут происходить разными способами:

– на складах и производственных площадках недополучаются полуфабрикаты и сырье, что приводит к хищению имущества в процессе выгрузки или проверки;

– необоснованные списания материальных ценностей могут быть вызваны неконтролируемыми потерями в результате хранения, транспортировки и стихийных бедствий (в некоторых случаях это может быть скрытой формой кражи материальных ценностей);

– коммерческая тайна может быть раскрыта бесплатно или за денежное вознаграждение, что приводит к финансовым трудностям или убыткам для организации;

– платежи за услуги или работы, не связанные с реальными работами или услугами, являются фиктивными договорными отношениями, целью которых является вывод средств посредством расчетов.

Для ограничения возможности коррупции необходима эффективная антикоррупционная работа аудируемого лица и результативная система внутреннего контроля.

Одним из самых эффективных методов для проведения аудита коррупционной направленности является внезапность. Внеплановые контрольные мероприятия, направленные на выявление фактов хищения имущества в организации, включают в себя внеплановую инвентаризацию, контрольную загрузку сырья и готовой продукции в производство и контроль качества. Вероятность раскрытия коррупции в организации увеличивается из-за внезапности, так как внезапность позволяет скрыть факт искажения бухгалтерской отчетности организации.

Детальное рассмотрение аудиторских рабочих планов и особое внимание, которое необходимо сфокусировать на антикоррупционных мероприятиях, также играют важную роль в борьбе с коррупцией. Кроме того, необходимо развивать культуру нетерпимости к коррупции на всех уровнях организации, разрабатывать и внедрять эффективные политики и процедуры по предотвращению и выявлению коррупционных правонарушений. Важно обеспечить прозрачность и подотчетность в деятельности организации, создать эффективные каналы для сообщения о фактах коррупции и защитить лиц, сообщающих о таких фактах. Борьба против коррупции требует комплексных усилий государства и бизнеса, а также объединения усилий между ними. Только объединив усилия, можно создать эффективную систему противодействия коррупции и обеспечить устойчивое развитие экономики и общества в целом [6].

Перед организациями стоят различные задачи в зависимости от сферы деятельности и связанных с ней рисков. Внешний аудит помогает им выявить ключевые проблемные области и оказать содействие в их разрешении. Внутренний аудит является важным элементом в процессе контроля над коррупцией и играет важную роль в данном процессе. Следует особо подчеркнуть исключительную значимость внутреннего аудита как меры контроля за соблюдением антикоррупционных норм и ежедневного мониторинга операций организации [4].

Хищения активов могут быть вызваны самыми разными причинами. Одной из основных является напряженные отношения с руководством и коллегами. В организации могут возникнуть различные причины, такие как страх увольнения или сокращение штата, неэффективное премирование, низкая заработная плата, низкий уровень заработной платы и отсутствие корпоративных возможностей для карьеры. Также в этой ситуации могут проявляться такие человеческие черты, как зависть, жадность и желание безнаказанности.

Особенно привлекательными для расхитителей являются материальные ценности, которые можно легко реализовать в личных интересах. Если система

внутреннего контроля некорректна, то количество фактов хищений материальных ценностей или денежных средств значительно увеличится. Из этого следует, что антикоррупционный аудит должен проводиться регулярно.

Ответственность за выявление и предотвращение коррупции лежит на высшем руководстве компании, а также на лицах, обладающих руководящими функциями в разных подразделениях компании. Важно, чтобы руководство под пристальным вниманием совета директоров и собственников выполняло свои обязательства по противодействию коррупции путем:

а) придания особого значения предотвращению и обнаружению коррупционных проявлений, что включает создание и поддержание культуры неприятия коррупции во всех ее формах;

б) активного участия в идентификации и оценке рисков коррупции, разработке соответствующей политики и процедур, мониторинге их эффективности;

в) обеспечения наличия адекватных ресурсов для противодействия коррупционным рискам и разработки соответствующих механизмов контроля.

Культура неприятия коррупции должна быть неотъемлемой частью корпоративных ценностей организации и распространяться на все уровни - от высшего руководства до рядовых сотрудников. Политика противодействия коррупции должна быть официально утверждена и доведена до сведения всех работников и контрагентов. Важно обеспечить надлежащее обучение персонала по вопросам противодействия коррупции, разъяснить требования законодательства, внутренних процедур и санкции за их нарушение. Кроме того, необходимо внедрить эффективные механизмы выявления и расследования возможных случаев коррупции, в том числе конфиденциальные каналы для сообщений о подозрениях ("горячие линии"). Важно своевременно реагировать на сигналы о возможных нарушениях и принимать соответствующие меры по их пресечению и недопущению в будущем.

Руководству следует регулярно проводить оценку коррупционных рисков в разных областях деятельности организации и обеспечивать разработку адекватных мер контроля. Особое внимание необходимо уделять зонам повышенного риска, таким как закупки, продажи, взаимодействие с государственными органами и т.д. Важную роль в эффективной системе противодействия коррупции играет внутренний аудит. Внутренние аудиторы должны на регулярной основе проверять соблюдение антикоррупционных процедур, оценивать их эффективность и предлагать рекомендации по их совершенствованию. Результаты аудиторских проверок должны доводиться до сведения совета директоров и высшего руководства.

Таким образом, комплексный подход к управлению коррупционными рисками, активная вовлеченность руководства, создание культуры неприятия коррупции и эффективные механизмы внутреннего контроля являются ключевыми элементами антикоррупционной программы любой организации.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 N 273-ФЗ (последняя редакция)//Консультант Плюс

2. Федеральный закон «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008 N 307-ФЗ (последняя редакция)//Консультант Плюс

3. Кабанов П.А. Анतिकоррупционный аудит как инструмент противодействия коррупции: понятие, содержание, вопросы правового регулирования // Административное и муниципальное право. 2015. № 7.

4. Сардарова Б. М. Манипулирование финансовой отчетностью — схемы и способы выявления // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. — 2009. — № 1. — С. 142–156.

5. Фадеева А. О., Сажина С. С. Анतिकоррупционный аудит как механизм борьбы с коррупцией // Молодой ученый. — 2018. — №15. — С. 41-43. — URL <https://moluch.ru/archive/201/49482/> (дата обращения: 16.04.2019).

6. Салихов З. А., Валеев А. Р. Анतिकоррупционный аудит: основы организации, планирования и проведения// Вестник экономики, права и социологии, № 4, 2015г.

УДК 336.76

Перспективы развития инвестирования денег с помощью брокерских счетов для физических лиц в Российской Федерации

Землянухина Т.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Цель исследования – проведение анализа процесса повышения интереса частных инвесторов к такому техническому средству сотрудничества клиентов с банками, как брокерский счет. Предметом исследования явился процесс инвестирования средств физических лиц в ценные бумаги с помощью брокерских счетов в России во время пандемии COVID-19. Метод работы – анализ научной, научно-популярной литературы и статистической информации. Результаты исследования могут использоваться как в теоретических исследованиях, так и в практической работе специалистов в финансовом секторе. Инвестирование физическими лицами временно свободных средств путем открытия брокерских счетов – очень перспективный способ не только сохранить и накопить капитал в России, при этом инвестор способствует развитию экономики, так как предоставляет свои средства для вложения в ценные бумаги фирм, а также платит налоги в бюджет государства. Однако, как и любая инвестиционная деятельность, инвестирование посредством брокерского счета имеет свои риски, которые инвестор должен понимать и принимать.

Ключевые слова: инвестиции, фондовый рынок, брокерский счет, инвестиционные продукты, риски.

Prospects for the development of investing money using brokerage accounts for individuals in the Russian Federation

Zemlyanukhina T.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The purpose of the study is to analyze one process of increasing the interest of private investors in such a technical means of cooperation between clients and banks as a brokerage account. The subject of the study was the process of investing individuals' funds in securities using brokerage accounts in Russia during the COVID-19 pandemic. Method of work – analysis of scientific, popular science literature and statistical information. The results of the study can be used both in theoretical research and in the practical work of specialists in the financial sector. Investment by individuals of temporarily free funds by opening brokerage accounts is a very promising way not only to preserve and accumulate capital in Russia, while the investor contributes to the development of the economy by providing his funds for investment in securities of companies, and also pays taxes to the state budget. However, like any investment activity, investing through a brokerage account has its own risks that the investor must understand and accept.

Keywords: investments, stock market, brokerage account, investment products, risks.

На пике распространение коронавирусной инфекции в России с 15 по 25 марта вклады населения в банках России уменьшились на 2%. За март вкладчики российских банков забрали с валютных вкладов почти 5 млрд. долларов, а за апрель – свыше 1 млрд. долларов. При этом отмечается новая тенденция: в марте брокерские счета оформили 320000 человек, подсчитала Московская биржа, тогда как в феврале счета открыли только 186000 человек. На начало апреля брокерские счета имели 4,57 млн. частных инвесторов. [1]

В период с апреля по июль 2020 года тенденция наблюдалась разнонаправленная по месяцам, однако в итоге за полгода количество и сумма вкладов физических лиц в банках выросли практически по всей России, за исключением двух регионов (рисунок 1).



Рисунок 1 – Динамика вкладов физических лиц [2]

По состоянию на 1 июля 2020 года с начала года снижение объемов депозитов физических лиц составило 594 млрд. рублей, следует из статистики ЦБ. Больше половины этой суммы обеспечил отток валютных вкладов – 7,5 млрд. долларов за январь-май.

В августе россияне забрали с валютных счетов и депозитов 405,2 млн. долларов, остатки на депозитах и счетах в иностранной валюте сократились на 0,5%. Темпы прироста рублевых сбережений населения при этом в банках су-

щественно замедлился до +0,1%, таким образом объем вкладов физлиц в рублях за август вырос на 23,58 млрд. руб. и составил 25,56 трлн. руб. По итогам периода с апреля по сентябрь 2020 года объем банковских вкладов физических лиц вырос в России на 1,3 трлн. рублей. Таким образом, динамика вкладов населения коррелирует с динамикой реальных располагаемых доходов населения, а также с ситуацией в экономике страны, политикой правительства России по поддержке населения и т.д.

Сильное влияние на динамику рублевых банковских вкладов оказывает ставка процента по депозитам (рисунок 2).

Таким образом, можно сделать вывод, что население России теряет доверие к банковским вкладам. В числе причин роста недоверия россиян к банковским вкладам разные источники называют резкое обесценивание рубля вследствие снижения цен на нефть, низкие ставки по депозитам, рост инфляции и общая неопределенность.

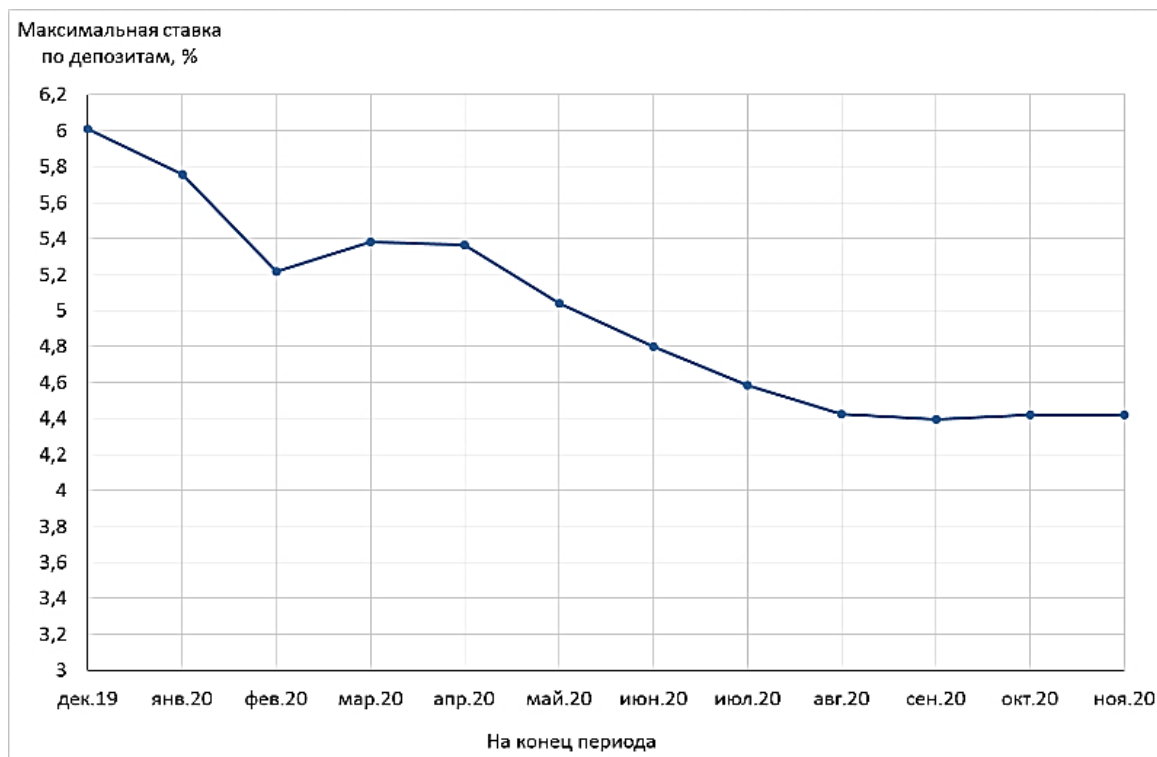


Рисунок 2 – Максимальная процентная ставка по вкладам в российских рублях десяти кредитных организаций, привлекающих наибольший объем депозитов физических лиц (по данным Банка России [3])

При этом активный рост наблюдается в таком секторе, как брокерские счета. Общее количество частных инвесторов превысило к концу III квартала 7,6 млн. человек, из них более 50% открыли счета в 2020 г. Сейчас на брокерских счетах находятся активы стоимостью 12,7 трлн. руб. [4]

По данным Московской биржи [5] на конец сентября 2020 года количество физических лиц, имеющих брокерские счета на Московской бирже составляло 6,8 млн. человек, причем только за 2020 год их количество увеличилось более чем на 2,9 млн. человек. Объем операций по брокерским счетам физиче-

ских лиц с начала года составил более 900 млрд. руб. Росту интереса частных лиц к фондовому рынку способствовал и запуск 24 августа 2020 года торгов иностранными акциями. Переток средств населения из депозитов на фондовый рынок происходит из-за низкой доходности депозитов.

Итак, россияне все чаще отказываются от простого сохранения сбережений и переходят к активному инвестированию. Рассмотрим, что такое брокерские счета, чем они отличаются от депозитных, в чем их преимущества и каковы риски их владельцев.

Брокерский счет считают альтернативой банковскому вкладу, и в отличие от депозитов, он действительно, способен принести доходность до 40% и больше. По закону, обычный человек не может напрямую торговать на бирже. Для этого, согласно п.1, ст.3 Федерального закона № 39 ФЗ от 22.04.1996 «О рынке ценных бумаг», нужен посредник – профессиональный участник финансового рынка с лицензией от Центрального банка – брокер [6]. Брокеры – посредники и профессиональные участники фондового рынка – проводят финансовые операции с активами по поручению инвесторов и имеют за это определенный процент (комиссионное вознаграждение). Осуществлять брокерскую деятельность могут юридические и физические лица, которые имеют соответствующую лицензию. Принципиальная позиция брокеров в России заключается в поддержке всех существующих интересов клиента. От отвечает за исполнение торговых поручений клиента, корректное ведение отчетности, расчет налогов.

Брокерский счет – это счет, который человек (инвестор) открывает у брокера (в брокерской компании или в банке), чтобы торговать на бирже. В отличие от банковского депозита, цель которого – накопить и сохранить, брокерский счет – это средство существенно приумножить капитал. Когда инвестор открывает счет у брокера, ему открывают сразу два счета – брокерский и депозитарный. На брокерском счете хранятся деньги, на депозитарном – ценные бумаги. По брокерскому счету отражаются все сделки купли-продажи с ценными бумагами, фьючерсные и опционные сделки в целях получения прибыли, движение по каждой из операций и результат операций. Драгоценные металлы могут находиться как на отдельном банковском металлическом счете, так и на специальном брокерском счете в банке.

Инвестиции отличаются от депозитов также и дополнительными расходами (комиссионные брокеру, плата за хранение ценных бумаг в депозитарии, плата за вывод денежных средств со своих брокерских счетов, плата за совершение операции на фондовом рынке и др.).

Брокерские счета имеют свои отличительные свойства:

- одному инвестору можно открывать у разных брокеров и неограниченное количество счетов;
- не ограничиваются законодательно по суммам вложений;
- бессрочные;
- разрешают хранение не только денежных средств, но и ценных бумаг (на соответствующем счете депо);
- разрешен полный вывод средств со счета без ограничений и условий;

- имеют доступ как на российский, так и международный фондовый рынки, а также доступ к рынку Форекс (международному финансовому рынку для обмена валют по свободным ценам),

- доступен резидентам (гражданам РФ или гражданам с видом на жительство в РФ, исключая граждан РФ, которые признаны постоянно проживающими в иностранном государстве согласно его законодательству) и нерезидентам (всем гражданам, не признаваемым резидентами);

- не страхуются;

- с доходов по брокерскому счету уплачивается НДФЛ в размере 13% резидентами и в размере 30% – нерезидентами.

Брокерские счета разделяются:

- по количеству владельцев счета: индивидуальный или совместный;

- по методам обслуживания: классический счет – клиенты сами распоряжаются счетом, отдавая указания брокеру или принимая решение после консультации с брокером и доверительный счет – брокер работает на бирже от имени клиента;

- по форме оплаты; наличный счет и маржинальный счет – счет по сделкам с маржой, позволяет клиентам покупать ценные бумаги сотрудничества и типу сделок.

По форме сотрудничества и типу сделок:

- опционный счет предназначен для торговли опционами;

- пенсионный счет – особый вид услуги, который предусмотрен для клиентов-пенсионеров. Особенность пенсионного счета – возможность работать с брокерскими инструментами и экономить на налогах.

Брокерский счет выгоднее в плане увеличения капитала, но не в плане безопасности. Согласно действующего законодательства, абсолютно все депозитные вклады попадают под обязательное страхование, в то время как абсолютно все находящиеся активы, имеющиеся у инвестора, не застрахованы.

Деятельность брокерских компаний регламентируется на уровне законодательства, а орган, который их контролирует – регулятор (НБУ, Центробанк). Если брокер обанкротился или потерял лицензию, закрывать долги за счет активов клиента ни один брокер не имеет права. Согласно законодательству, в случае наличия проблем у брокера активы инвестора переходят к другому брокеру, где их можно забрать, так как инвестор защищен с законодательной точки зрения. Акции, облигации и любые ценные бумаги, которые были ранее приобретены, фиксируются в электронном регистре, и потерять или перевести их без участия инвестора невозможно.

При грамотном управлении, брокерский счет способен принести высокую доходность от покупки или продажи любых ценных бумаг. Однако и вероятность потерять деньги велика. В отличие от банковского депозита вложения в инвестиционные продукты не гарантируют клиенту получение дохода на вложенные средства. Данный риск клиент берет на себя осознанно.

В результате исследования можно заключить, что инвестирование физическими лицами временно свободных средств путем открытия брокерских сче-

тов – очень перспективный способ не только сохранить и накопить капитал в России, так как позволяет получать доход выше, чем по банковским депозитным счетам. При этом инвестор не только зарабатывает свою прибыль, но и способствует развитию экономики, так как предоставляет свои средства для вложения в ценные бумаги фирм, а также платит налоги в бюджет государства.

Однако, как и любая инвестиционная деятельность, инвестирование посредством брокерского счета имеет свои риски, которые инвестор должен понимать и принимать.

Список использованных источников

1. Третьяк А.И. Россияне идут на фондовый рынок, несмотря на кризис // Ведомости от 06.04.2020. – URL: https://www.vedomosti.ru/personal_finance/articles/2020/04/06/827264-rossiyane-idut
2. «О развитии банковского сектора Российской Федерации в июне 2020 года». – URL: https://www.cbr.ru/collection/collection/file/28024/razv_bs_20_06.pdf
3. Сайт Банка России. – URL: <https://www.cbr.ru/statistics/avgprocstav/>
4. Портал Investfunds: <https://investfunds.ru/news/72275/>
5. Московская Биржа. – URL: <https://www.moex.com/n30443/?nt=106>
6. Федеральный закон № 39 ФЗ от 22.04.1996 «О рынке ценных бумаг» // СЗ РФ от 22 апреля 1996 г. № 17, ст. 1918.

УДК 338.2

Формирование трудовых затрат в организации

Зенина И.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена анализу и оптимизации процесса формирования трудовых затрат в организации. Автор рассматривает влияние различных факторов на формирование затрат на оплату труда и способы оптимизации этого процесса. Особое внимание уделяется современным подходам к учету и анализу затрат на оплату труда и внедрению эффективных методов управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: трудовые затраты, организация, управление, планирование, ресурсы, заработная плата, факторы.

Formation of labor costs in the organization

Zenina I.A.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the analysis and optimization of the process of formation of labor costs in an organization. The author examines the influence of various factors on the formation of labor costs and ways to optimize this process. Particular attention is paid to modern ap-

proaches to accounting and analysis of labor costs and the introduction of effective methods of human resource management.

Keywords: labor costs, organization, management, planning, resources, wages, factors.

Формирование затрат на рабочую силу в организации играет важную роль в ее эффективном функционировании. Эти затраты включают в себя не только заработную плату, но и другие аспекты, такие как скрытые расходы, страхование, обучение персонала и прочие затраты, связанные с управлением трудовыми ресурсами. Поэтому важно проанализировать факторы, влияющие на формирование затрат на оплату труда, и разработать способы их оптимизации.

В настоящее время в бизнесе формирование затрат на заработную плату играет важную роль в управлении деятельностью организации. Затраты на персонал – это совокупность ресурсов, расходуемых на оплату труда работников. Расходы на персонал состоят из заработной платы, отчислений на социальное страхование, отпускных, премий и других выплат, связанных с трудовым процессом. Расчет затрат на заработную плату основан на анализе рабочей нагрузки, оценке производительности труда, учете требований законодательства и внутренней политики организации.

Классификация затрат на ресурсы труда представлена на рисунке 1 «Классификация затрат на ресурсы труда по функциональному значению».



Рисунок 1 – Классификация затрат на ресурсы труда по функциональному значению

По методу отнесения затрат на выпускаемую продукцию трудовые затраты можно разделить на прямые и косвенные.

Косвенные затраты - это затраты, необходимые для производства определенного вида продукции. Основой для распределения косвенных затрат по видам продукции является заработная плата рабочих производства без учета надбавок, время работы оборудования, сумма прямых затрат и объем производства.

Поскольку цеховые расходы являются косвенными, они распределяются на производственные затраты, затраты на работу и затраты на обслуживание.

В производстве прямые трудовые затраты служат основой для распределения накладных расходов в себестоимости заказа (часто основой для расчета общезаводской ставки). База прямых человеко-часов является наиболее подходящей для расчета заводских ставок. Трудозатраты, выраженные в часах производства или понесенных расходах (например, заработная плата), должны быть умножены на заранее установленную ставку для определения накладных расходов по каждому заказу [1].

Одним из распространенных методов является распределение группы затрат пропорционально основной заработной плате рабочих производства. В некоторых отраслях цеховые расходы могут распределяться на каждый вид продукции пропорционально стоимости материалов, затраченных машино-часов, объему производства и выпуску [2].

Процесс разработки затрат на оплату труда начинается с определения потребностей в персонале, планирования и прогнозирования потребностей в рабочей силе. На этом этапе необходимо проанализировать текущие и будущие потребности организации, количество и структуру выполняемой работы, принять во внимание сезонные факторы, планы по расширению бизнеса, технологические изменения, которые могут повлиять на потребность в определенных квалификациях, и другие внешние и внутренние условия. Также важно принять во внимание характеристики рынка труда, наличие квалифицированных специалистов и рекомендации отдела кадров.

Следующий шаг - прогнозирование затрат на рабочую силу. Это важный этап, так как он необходим для оценки финансовых ресурсов, необходимых для оплаты труда сотрудников. Прогнозирование затрат на оплату труда предполагает определение структуры оплаты труда, учитывающей надбавки, вознаграждения и льготы, которые будут выплачиваться сотрудникам. Для этого используются различные методы прогнозирования, включая методы статистического анализа, экспертные оценки и применение бизнес-моделей. Важным аспектом также является эффективное распределение трудовых ресурсов с учетом квалификации, опыта и знаний.

После прогнозирования затрат составляется бюджет на оплату труда. Бюджеты должны разрабатываться с учетом стратегии компании, уровня ее конкурентоспособности, финансов и ожидаемых изменений в структуре затрат. При этом важно обратить внимание на баланс между затратами на заработную плату и другими видами вознаграждения и целью повышения мотивации и удовлетворенности сотрудников.

Следующий этап - контроль и управление затратами на рабочую силу. Это включает в себя мониторинг выполнения планов по трудовым затратам, разработку стандартов эффективности, оценку производительности труда, контроль за перегруженностью работой, мониторинг изменений в законодательстве, учет изменений в численности и квалификации персонала, анализ эффективности использования рабочего времени и выявление потенциального превышения затрат. Организации также могут использовать системы управленческого учета для анализа трудовых затрат и принятия бизнес-решений по их оптимизации.

Формирование затрат на оплату труда в организации - это много ступенчатый процесс, требующий системного подхода и ряда управленческих решений. Цель состоит в том, чтобы эффективно использовать человеческие ресурсы, определить наилучший подход к управлению персоналом и оптимизировать затраты на рабочую силу и вознаграждение за труд. [3].

В этой статье описаны основные факторы, влияющие на формирование затрат на оплату труда, и конкретные способы их оптимизации. Особое внимание следует уделить учету скрытых затрат, таких как потеря производительности, текучесть кадров и отсутствие мотивации персонала.

Оптимизация трудовых затрат в организации – один из ключевых факторов ее успеха. Результаты исследований позволяют организациям лучше понять процессы, формирующие трудовые затраты, и разработать стратегии их оптимизации.

Список использованных источников

1. Мысливцева, К. А. Факторы, мотивирующие работников к производительному труду / К. А. Мысливцева // 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. 322-329.
2. Черникова, О. П. Эффективная система оплаты труда как фактор мотивации шахтерских коллективов / О. П. Черникова, А. И. Нифонтов, Ю. П. Кушнеров // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2016. – № 6. – С. 251-260.
3. Кобцева, М. И. Оптимизация трудовых затрат предприятия в условиях экономического кризиса / М. И. Кобцева // Экономика и социум. – 2016. – № 5-3(24). – С. 349-352.
4. Черникова, О. П. Методический подход к управлению производительностью труда работников угольных предприятий / О. П. Черникова // Вестник НГУЭУ. – 2015. – № 1. – С. 355-362.
5. Елисеева, А. Г. Оптимизация затрат на трудовые ресурсы как инструмент обеспечения эффективности предприятия / А. Г. Елисеева, А. А. Геворгян // Развитие бизнеса и финансового рынка в условиях цифровизации экономики : материалы Международной научно-практической конференции, Волгоград, 15 ноября 2019 года / ФГБОУ ВО «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова», Волгоградский филиал. – Волгоград: Общество с ограниченной ответственностью "Сфера", 2019. – С. 324-328.
6. Аракелов, А. А. Система управления трудовыми затратами и оценка эффективности управления горнодобывающего предприятия угольной промышленности / А. А. Аракелов // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). – 2010. – № 2. – С. 159-165.
7. Черникова, О. П. Резервы роста производительности труда работников угольных предприятий / О. П. Черникова, С. В. Стрекалов // Мир науки. – 2014. – № 3. – С. 1-12.

8. Ураков, Д. У. Совершенствование учета трудовых затрат по центрам ответственности / Д. У. Ураков, К. Д. Уракова // Известия Иссук-Кульского форума бухгалтеров и аудиторов стран Центральной Азии. – 2018. – № 2(21). – С. 394-398.

УДК 338.2

Методы и инструменты управления рисками компании

Иванов А.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья представляет собой обзор и анализ стратегий, методов и инструментов, используемых российскими компаниями для эффективного управления рисками в современной бизнес-среде. Она исследует особенности российского бизнес-ландшафта, выделяя основные факторы риска, с которыми предприятия сталкиваются, рассматривает успешные практики и инновационные подходы к управлению рисками, а также анализирует влияние внешних факторов, таких как политическая нестабильность и изменения законодательства, на стратегии компаний.

Ключевые слова: управление рисками компании, бизнес-пространство, внутренние риски предприятия, искусственный интеллект, риск-анализ.

Methods and tools for company risk management

Ivanov A.A.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is a review and analysis of strategies, methods and tools used by Russian companies to effectively manage risks in the modern business environment. She examines the Russian business landscape, highlighting the main risk factors that enterprises face, reviews successful practices and innovative approaches to risk management, and analyzes the impact of external factors, such as political instability and changes in legislation, on company strategies.

Keywords: company risk management, business space, internal risks of the enterprise, artificial intelligence, risk analysis.

В эпоху быстрых геополитических трансформаций мировой бизнес сталкивается с неоспоримой реальностью – геополитической неопределенностью. Российские компании ощущают влияние политических событий, санкций и политического напряжения, формируя новые карты вызовов, требующих внимательного управления рисками. В этом контексте неизбежно возникает необходимость адаптации к изменяющимся условиям и поиска эффективных стратегий минимизации потенциальных угроз.

Помимо геополитической волнующей динамики, экономическая нестабильность также становится заметным фактором. Валютные колебания, инфляция и изменения в мировых рыночных условиях создают вызовы, способные

существенно повлиять на финансовое положение компаний. В условиях постоянно меняющейся экономической среды, эффективное управление рисками становится ключевым элементом корпоративной стратегии.

Постоянные изменения в законодательстве, будучи третьим аспектом, усиливают сложность делового окружения. Способность оперативно адаптироваться к новым правовым требованиям становится неотъемлемым компонентом успешной корпоративной деятельности, подчеркивая важность постоянного мониторинга и гибкости реакции на законодательные изменения.

В параллели с этим, социальные и культурные сдвиги, а также цифровые и технологические угрозы, неизменно влияют на бизнес-стратегии. Управление социальными рисками и адаптация к быстро меняющемуся технологическому ландшафту становятся неотъемлемыми частями бизнес-моделей, необходимых для сохранения конкурентоспособности.

Наконец, на фоне этих вызовов, мировые экологические угрозы, включая изменение климата и экологические катастрофы, выходят на первый план. Компании, вовлеченные в природопользование, сталкиваются с растущей необходимостью разработки стратегий, направленных на снижение экологических рисков и поддержание устойчивости.

В статье рассматривается, как эти пять ключевых факторов – геополитическая неопределенность, экономическая динамика, изменения в законодательстве, социальные и культурные факторы, а также цифровые и технологические угрозы – воздействуют на российские компании и как активное управление рисками становится критическим элементом для обеспечения устойчивости и долгосрочного развития в современном бизнес-окружении.

К особенностям российского рынка с точки зрения влияния на риски относятся:

1. Геополитическая неопределенность – влияние на внешнеторговые отношения. Россия, будучи страной с большим экспортом энергоресурсов, чувствительна к изменениям в геополитической обстановке, таким как санкции. Это может привести к нестабильности внешнеэкономической деятельности компаний.

2. Экономические факторы определяются в основном колебанием валютных курсов и инфляцией. Российская экономика часто подвергается воздействию валютных колебаний, что может затруднить планирование и воздействовать на финансовые результаты компаний, особенно тех, которые имеют дело с международной торговлей. Высокий уровень инфляции может повлиять на ценообразование, затрудняя предсказание будущих затрат и доходов компаний.

3. Высокий уровень государственного вмешательства в экономику может создавать неопределенность в плане условий ведения бизнеса.

4. Социокультурные особенности – уникальные особенности потребительского поведения в России могут повлиять на спрос на определенные товары и услуги, что представляет риски для компаний, неадаптированных к местным предпочтениям.

5. Экологические и природные риски – Россия, будучи крупнейшей страной в мире, сталкивается с различными экологическими вызовами, такими как

природные катастрофы. Это может оказать непосредственное воздействие на операционную деятельность компаний.

Экономические риски, как правило, включают:

1. Валютные колебания. Влияние мировых цен на нефть – Россия, как страна с зависимостью от экспорта энергоресурсов, подвержена колебаниям цен на нефть. Эти колебания могут существенно влиять на курс рубля и внешнеторговый баланс. Политические события и санкции могут вызывать волатильность на валютном рынке, создавая дополнительные риски для компаний.

2. Инфляционные риски. Инфляция может повышать операционные расходы компаний, влиять на покупательскую способность населения и требовать пересмотра стратегий ценообразования. Периодические изменения в уровне инфляции могут затруднять планирование и финансовый анализ.

3. Процентные риски. Решения Центрального банка о изменении уровня ключевой ставки могут влиять на затраты на кредитование и финансовую стабильность компаний. Рост процентных ставок может ограничивать доступ к финансированию для компаний, особенно для тех, которые зависят от кредитных ресурсов.

4. Политические и законодательные риски. Регулярные изменения в налоговой политике могут влиять на финансовые результаты компаний. Нестабильность в политической среде может создавать риски для инвестиций, управления персоналом и общей бизнес-среды.

5. Глобальные экономические факторы. События в мировой экономике могут оказывать каскадный эффект на российскую экономику, влияя на экспорт, импорт и финансовые рынки. Изменения в торговой политике, в том числе торговые войны, могут воздействовать на международную торговлю и финансовые потоки.

6. Спросовые и предложенческие риски. Факторы, такие как изменение потребительского спроса или конъюнктуры рынка, могут воздействовать на продажи и прибыль компаний. Различные отрасли могут подвергаться цикличности, что создает риски для компаний, зависящих от определенных секторов экономики.

Понимание и активное управление этими экономическими рисками становится важным элементом успешного функционирования компаний в России, особенно в условиях изменчивости мировой и национальной экономической среды.

Основные стратегии управления рисками:

1. Диверсификация портфеля – компании стремятся разнообразить свой бизнес и инвестиции в различные отрасли и регионы. Например, компания может иметь бизнес в нескольких смежных отраслях, чтобы смягчить воздействие возможных экономических колебаний в одной из них.

2. Страхование рисков – приобретение страховых полисов для защиты от финансовых потерь, связанных с различными рисками. Например, страхование отраслевых рисков, таких как страхование от наводнений или пожаров для производственных предприятий.

3. Регулярные аудиты и анализ – проведение регулярных внутренних и внешних аудитов для выявления потенциальных рисков и оценки эффективности систем управления рисками. Например, аудит финансовой деятельности, операционных процессов и систем безопасности.

4. Активное управление кредитными рисками – тщательный анализ кредитоспособности клиентов и контрагентов, а также эффективное управление задолженностью. Например, регулярный мониторинг платежеспособности клиентов и установление лимитов кредитования.

5. Кризисное планирование – разработка планов действий для эффективного реагирования на кризисные ситуации. Например, создание бизнес-планов для срочного восстановления после природных катастроф, экономических кризисов или кибератак.

6. Управление ликвидностью – эффективное управление денежными средствами и ликвидными активами для обеспечения финансовой стабильности. Например, создание резервов на случай неожиданных финансовых трудностей и оценка ликвидности текущих активов.

7. Активное участие в общественном диалоге – взаимодействие с заинтересованными сторонами и обществом для предотвращения репутационных рисков. Например, вовлечение в социально-ответственные проекты и открытый диалог с обществом.

8. Обеспечение качественной корпоративной структуры – создание четкой корпоративной структуры и управленческой системы. Например, эффективная система управления персоналом, высокие стандарты корпоративного управления.

9. Активное участие в процессе законотворчества – участие в диалоге с законодателями и влияние на формирование законов и нормативов. Например, лоббирование интересов отрасли в рамках предстоящих изменений в законодательстве.

10. Инновации и технологическое развитие – использование инноваций и технологического развития для создания конкурентных преимуществ и снижения технологических рисков. Например, инвестиции в исследования и разработки, цифровую трансформацию бизнес-процессов.

Компании в России, как и в других странах, обычно комбинируют несколько стратегий управления рисками, чтобы максимально эффективно справляться с динамикой бизнес-среды и минимизировать возможные потери.

В современных условиях компании в России активно внедряют современные технологии для анализа данных и прогнозирования рисков. Использование таких инновационных подходов позволяет более точно выявлять потенциальные угрозы, а также эффективнее управлять рисками.

К основным сферам применения современных технологий в управлении рисками в российских компаниях относятся:

1. Искусственный интеллект (ИИ) и машинное обучение: использование алгоритмов машинного обучения для анализа финансовых данных и выявления аномалий, свидетельствующих о возможных мошеннических действиях.

2. Аналитика больших данных: анализ данных о клиентах, рынке и конкурентах для выявления потенциальных рисков в бизнес-процессах.

3. Аналитика предсказаний: прогнозирование финансовых показателей, таких как доходы и расходы, с использованием моделей предсказания.

4. Цифровые платформы управления рисками: использование цифровых платформ для управления всем жизненным циклом риска: от идентификации до мониторинга.

5. Блокчейн-технологии: защита данных о транзакциях и прозрачность поставочных цепей с использованием технологии блокчейн.

6. Технологии анализа текста: мониторинг социальных медиа и новостных источников для раннего выявления потенциальных угроз репутации.

7. Технологии кибербезопасности: использование алгоритмов машинного обучения для обнаружения аномалий в сетевом трафике и своевременной реакции на кибератаки.

8. Технологии геопространственного анализа: оценка рисков, связанных с географическим положением предприятия, например, уровнем природных бедствий или геополитической стабильностью.

Применение современных технологий для анализа данных и прогнозирования рисков становится все более важным элементом стратегии управления рисками в российских компаниях, что позволяет им быть более гибкими и адаптивными к быстро меняющемуся бизнес-окружению.

Управление рисками является важной частью стратегии успешных компаний в России. Ниже представлены некоторые лучшие практики и подходы знаменитых российских компаний в этой области:

1. Сбербанк активно внедряет современные технологии, в том числе технологии искусственного интеллекта и машинного обучения, для обеспечения кибербезопасности. Компания постоянно совершенствует свои методы обнаружения и предотвращения кибератак.

2. Яндекс, крупнейшая интернет-компания в России, активно использует аналитику данных для выявления рисков в онлайн-бизнесе. Это включает в себя мониторинг пользовательского поведения, выявление мошеннических схем и определение тенденций в изменении запросов пользователей.

3. Тинькофф Банк выделяется использованием современных аналитических инструментов для оценки кредитоспособности клиентов и выявления рисков в финансовой сфере. Компания также активно внедряет технологии для предотвращения мошенничества.

Обучение сотрудников в сфере управления рисками имеет ключевое значение, поскольку:

а) Повышает осведомленность: Сотрудники развивают понимание рисков, с которыми может столкнуться компания, способствуя более эффективному управлению.

б) Развивает компетенции: Обучение предоставляет необходимые навыки и знания для выявления, оценки и управления различными видами рисков.

в) Предотвращает ошибки и потери: Обученные сотрудники способны предупреждать ситуации, которые могут привести к финансовым или репутационным потерям, улучшая общую стабильность бизнеса.

Для компаний в России существуют рекомендации по организации системы управления рисками:

1. Проведите комплексный анализ рисков, оцените все виды рисков, с которыми может столкнуться компания, включая экономические, финансовые, операционные, кибербезопасности и другие. Тщательный анализ поможет выявить уникальные вызовы и возможности.

2. Интегрируйте современные технологии. Внедрите инновационные технологии, такие как аналитика данных, искусственный интеллект и блокчейн, для более точного анализа данных, выявления рисков и улучшения стратегий управления.

3. Обучите персонал. Поддерживайте непрерывное обучение сотрудников в области управления рисками. Обученный персонал способен более эффективно выявлять и управлять рисками, повышая уровень осведомленности и компетенции.

4. Разработайте стратегии управления рисками. Создайте четкие и прозрачные стратегии управления рисками, включая процессы и инструменты оценки, мониторинга и управления рисками на всех уровнях организации.

5. Фокусируйтесь на культуре безопасности. Развивайте в организации культуру осознанности рисков, где каждый сотрудник понимает свою роль в управлении рисками и прилагает усилия для предотвращения потенциальных угроз.

6. Поддерживайте диалог с заинтересованными сторонами. Устанавливайте открытый диалог с клиентами, партнерами, регуляторами и другими заинтересованными сторонами. Это поможет выявлять дополнительные риски и строить взаимовыгодные отношения.

7. Создайте кризисные планы. Разработайте детальные кризисные планы, включающие в себя шаги по реагированию на различные виды чрезвычайных ситуаций. Готовность к кризисам поможет снизить потенциальные потери.

8. Постоянно обновляйте стратегии. Периодически пересматривайте и обновляйте свои стратегии управления рисками с учетом изменений в бизнес-среде, технологическом прогрессе и новых трендов.

9. Улучшайте внутренние процессы. Оценивайте и оптимизируйте внутренние процессы компании с учетом рисков. Эффективные внутренние процессы помогут предупреждать и смягчать потенциальные проблемы.

10. Создайте систему мониторинга и обратной связи. Внедрите систему мониторинга, которая позволит оперативно реагировать на изменения в рискованной среде. Регулярная обратная связь и анализ эффективности помогут постоянно улучшать систему управления рисками.

Следует подчеркнуть, что эта тема остается крайне актуальной в современных условиях. Российские компании, сталкиваясь с разнообразными экономическими, политическими и социальными вызовами, должны применять системный и стратегический подход к управлению рисками.

Важными компонентами успешной стратегии становятся использование современных технологий, обучение персонала и постоянное совершенствование подходов к управлению рисками. Понимание уникальных особенностей российского бизнес-климата, адаптация к переменчивой среде и разработка гибких стратегий становятся ключевыми элементами обеспечения устойчивости и успешности компаний.

Наконец, подчеркнем, что эффективное управление рисками – это не статичный процесс, а динамичная стратегия, требующая постоянного анализа, обучения и принятия информированных решений для успешного преодоления вызовов современного бизнес-мира.

Список использованных источников

1. Иванова, В. О. Современная теория управления рисками и принципы корпоративной системы управления рисками в госкорпорации "Росатом" / В. О. Иванова // Экономика и управление: анализ тенденций и перспектив развития. – 2012. – № 1-2. – С. 106-113.
2. Киселев, А. А. Управление рисками или риск-менеджмент в системе управления предприятием (организацией) / А. А. Киселев // Современное общество, образование и наука : сборник научных трудов по материалам Международной заочной научно-практической конференции: в 3 частях, Тамбов, 25 июня 2012 года. – Тамбов: ООО "Консалтинговая компания Юком", 2012. – С. 62-64.
3. Черникова, О.П. Оценка риска банкротства горного предприятия / О. П. Черникова, С. А. Никитина // Научно-технические технологии разработки и использования минеральных ресурсов : сборник научных статей, Новокузнецк, 04–07 июня 2013 года / Под общей редакцией В.Н. Фрянова. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2013. – С. 147-155.
4. Хомюк, Е. Ю. Управление рисками в контексте исследования систем управления / Е. Ю. Хомюк // Мировая наука. – 2020. – № 5(38). – С. 442-445.
5. Зубкова, О. А. Операционный левэридж как инструмент принятия управленческих решений / О. А. Зубкова, О. П. Тюфякова // Научно-технические технологии разработки и использования минеральных ресурсов : сборник научных статей, Новокузнецк, 05–08 июня 2007 года / под общей редакцией В.Н. Фрянова. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2007. – С. 27-30.
6. Черникова, О. П. Резервы роста производительности труда работников угольных предприятий / О. П. Черникова, С. В. Стрекалов // Мир науки. – 2014. – № 3. – С. 1-12.
7. Малыхина, С.И. Оценка управления рисками в контексте оценки корпоративного управления / С.И. Малыхина // Проблемы управления (Минск). – 2023. – № 3(89). – С. 33-38.

УДК 338.2

Дебиторская задолженность в новых экономических реалиях

Канифатова И.Ю.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье рассматривается понятие «дебиторская задолженность» в аспекте сложившейся экономической ситуации. Сформулированы рекомендации для российских организаций, осуществляющих внешнеэкономическую деятельность, по сокращению риска превращения дебиторской задолженности в безнадежную.

Ключевые слова: дебиторская задолженность, платежная дисциплина, внешнеэкономическая деятельность, экспорт, санкции.

Accounts receivable in the new economic realities

Kanifatova I.Yu.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article discusses the concept of «accounts receivable» in terms of the current economic situation. Recommendations have been formulated for Russian organizations engaged in foreign economic activity to reduce the risk of accounts receivable becoming uncollectible.

Keywords: accounts receivable, payment discipline, foreign economic activity, exports, sanctions.

Экспорт товаров и услуг, несмотря на низкую долю в валовом внутреннем продукте страны, остается одним из основных факторов, оказывающих существенное влияние на экономическое развитие не только страны, но и отдельных экономических субъектов.

В настоящее время российская экономика активно адаптируется к новым экономическим реалиям. Введение множества различных санкций, в том числе ограничение на расчеты в иностранной валюте, сложность в установлении деловых отношений с иностранными контрагентами, начало специальной военной операции, падение курса рубля и прочие экономические проблемы, возникшие за последние четыре года, не могли не отразиться на деятельности экономических субъектов в России, особенно в вопросе соблюдения платежной дисциплины.

Платежная дисциплина – обязательство компании или организации своевременно выплачивать все суммы по заключенным сделкам и договорам. Исполнение обязательств регулируется статьей 309 ГК РФ, предусматривающей необходимость надлежащего исполнения обязательств в соответствии с их условиями и требованиями закона, а также иными правовыми актами. Несоблюдение платежной дисциплины может привести к затруднению движения денежных средств и нестабильности финансовых отношений, возникновению дебиторской задолженности у компании поставщика и кредиторской у организации контрагента.

Дебиторская задолженность (ДЗ) – долг компании, организации или учреждения перед юридическим или физическим лицом (дебитором). В соответствии с Международными стандартами финансовой отчетности она определяется как сумма, причитающаяся компании от покупателя, и возникает, когда продукция, услуги или товары проданы, а денежные средства не получены.

Виды дебиторской задолженности классифицируют по основным характеристикам, а именно: надежность должника, возможность погашения, срок погашения и сроки исполнения обязательств.

В зависимости от надежности должника дебиторская задолженность может быть сомнительной, небольшая вероятность погашения, и безнадёжная с истекшим сроком исковой давности.

Учитывая сроки погашения ДЗ, можно выделить краткосрочную (текущую) и долгосрочную. Краткосрочная дебиторская задолженность – долг, который будет возмещен в течение двенадцати месяцев, при долгосрочной ДЗ срок погашения больше двенадцати месяцев.

По сроку исполнения обязательств дебиторская задолженность может быть нормальной и просроченной. Нормальной называется задолженность с неистекшим сроком погашения, просроченная - с нарушенными сроками исполнения.

Любая дебиторская задолженность может стать причиной кассовых разрывов, то есть дефицитом денежных средств на обязательные статьи расходов компании. Для того чтобы минимизировать риск возникновения данной ситуации необходимо не просто выстроить эффективную систему управления дебиторской задолженностью, но и постоянно адаптировать её к изменяющимся экономическим условиям и новым трендам развития иностранных компаний контрагентов.

Для минимизации негативных последствий санкционного давления в вопросе образования дебиторской задолженности необходимо:

1. Провести анализ текущих экспортных контрактов. Проверка текущих внешнеторговых договоров является отправной точкой для определения последовательности дальнейших мер в части управления дебиторской задолженностью. Анализ уже заключенных и действующих контрактов поможет определить вероятность выполнения контрактных обязательств. Особое внимание необходимо уделить вопросу соответствия согласованного в договоре порядка расчетов сложившимся реалиям и возможным вытекающим из них рискам. На основе проведенного анализа текущих экспортных контрактов необходимо внести корректировки в исходные условия договора путем составления и подписания дополнительных соглашений, позволяющих изменить порядок расчётов по контракту, прописать или скорректировать валютную оговорку, а также добавить прочие корректировки с учётом определенной экономической ситуации.

2. Проводить расчеты с иностранными контрагентами в альтернативной валюте. Основной эффект перевода внешнеторговых операций в альтернативную валюту заключается в минимизации риска срыва контрактов и нарушения дисциплины платежей из-за санкционного давления и отсоединения части рос-

сийского банковского сектора от системы SWIFT. Под альтернативной валютой понимаются национальные валюты стран, не относящиеся к числу мировых. В настоящий момент в международных расчетах с российскими компаниями преобладают китайский юань, турецкая лира, дирхам ОАЭ и индийская рупия. Альтернативные валюты могут использоваться не только для расчетов по вновь заключенным контрактам, но и для расчетов по контрактам, которые ранее были заключены в мировых валютах и имеют отрицательное сальдо.

3. Рассмотреть возможность ведения экспортной деятельности в большей части с азиатскими странами, Белоруссией и Казахстаном. Для российских организаций данные рынки являются не только самыми перспективными с точки зрения экспорта товаров, но и самыми безопасными в вопросе проведения расчетов. Многие российские банки прямо или косвенно подключены к китайской платежной системе CIPS, такие транзакции осуществляются не только быстрее и с минимальным риском, но и выгоднее в связи с отсутствием двойной конвертации и соответственной комиссии за проведение переводов в юань. Расчеты с Белоруссией и Казахстаном осуществляются в российских рублях, что сводит к минимуму нарушение платежной дисциплины и последующему образованию дебиторской задолженности.

Таким образом, в настоящих экономических реалиях, обусловленных активным давлением санкций и нестабильной политической обстановкой, российским компаниям следует уделить особое внимание вопросу контроля над существующей дебиторской задолженностью иностранных контрагентов для минимизации риска превращения её в безнадежную, а также недопущению образования новой ДЗ из-за сложности проведения расчетов. Российским компаниям, осуществляющим внешнеэкономическую деятельность, необходимо регулярно изучать текущую повестку, проводить корректировку экспортной деятельности в соответствии с существующими рисками.

Список использованных источников

1. Антонова О.В. Информационное обеспечение анализа дебиторской и кредиторской задолженности / О.В. Антонова // Проблемы научной мысли. 2018. Т. 4. № 1. С. 013-017. (дата обращения: 10.02.2024).

2. Демьянчук Н.Б. Влияние расчетов с дебиторами и кредиторами на финансовое состояние предприятия / Н.Б. Демьянчук // Современные научные исследования и инновации. 2017. № 3 (71). С. 442-448. (дата обращения: 16.02.2024).

3. Дербичева А.А. Анализ состояния дебиторской и кредиторской задолженностей и направления их оптимизации / А.А. Дербичева, Е.Н. Новохацкая // Калужский экономический вестник. 2017. № 3. С. 24-27. (дата обращения: 12.02.2024).

4. Мальцева Е. А. Расчеты с поставщиками и покупателями: учетный и контрольный аспекты / Е. А. Мальцева // Молодой ученый. – 2021. – № 47 (389). – С. 108-109. – URL: <https://moluch.ru/archive/389/85563/> (дата обращения: 14.02.2024).

5. Нестеров А.К. Управление дебиторской и кредиторской задолженностью // URL: <http://odiplom.ru/lab/upravlenie-debitorskoi-i-kreditorskoizadolzhenpostyu.html> (дата обращения: 25.02.2024).

6. Ластовецкая, Н.В. Контроль соответствия операционных планов подразделений бюджетным регламентам / Н.В. Ластовецкая // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : Сборник научных статей, Новокузнецк, 25–27 марта 2019 года. Том Часть 2. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2019. – С. 187-191.

7. Яшина Н.И. Совершенствование методологических аспектов управления дебиторской задолженностью // Экономика и предпринимательство. – 2019. №9. С. 636-641. (дата обращения: 28.02.2024).

УДК 338.2

Рынок углеродных единиц

Киреева Е.Д.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассматривается текущее состояние и перспективы развития рынка углеродных единиц, включая механизмы и инструменты, используемые для торговли углеродными квотами.

Ключевые слова: рынок углеродных единиц, парниковые выбросы.

Carbon market

Kireeva E.D.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article examines the current state and prospects for the development of the market for carbon credits, including the mechanisms and instruments used for trading carbon credits.

Keywords: carbon market, greenhouse emissions.

В настоящее время проблема изменения климата и угроза глобального потепления становится все более актуальной. Одной из причин актуальности данной проблемы является металлургия. Во-первых, металлургическая промышленность является одним из крупнейших источников выбросов парниковых газов, таких как углекислый. Это создает необходимость в разработке и внедрении новых технологий и методов производства, которые были бы более экологически чистыми. Во-вторых, металлургические предприятия часто расположены вблизи населенных пунктов, что увеличивает риск негативного воздействия на здоровье людей и окружающую среду. Это вызывает обеспокоенность общественности и правительств и стимулирует необходимость принятия мер для снижения вредного воздействия металлургии на окружающую среду.

Кроме того, с увеличением мирового спроса на металлы и сплавы, металлургическая промышленность становится все более значимой для мировой экономики, и ее влияние на изменение климата становится более очевидным. В ответ на это многие страны и компании вводят различные меры для сокращения выбросов парниковых газов, включая участие в рынке углеродных единиц.

Рынок углеродных единиц – это рыночная система, в которой компании могут купить или продать квоты на выбросы углерода. Эта система была введена для регулирования выбросов парниковых газов и сокращения воздействия на климатические изменения. Другими словами это мощный инструмент, который помогает принять экологические решения. Вместе с государственными мерами и технологическими инновациями, рынок углеродных единиц играет важную роль в борьбе с изменением климата и создании более экологичного будущего для нашей планеты.

Рынок углеродных единиц позволяет компаниям, которые превышают свои квоты на выбросы углерода, покупать лишние квоты у тех, кто их не превышает. Таким образом, организации получают стимул снизить свои выбросы и вложить средства в экологически чистые технологии.

Существует два типа рынков углеродных единиц:

- рынок непосредственного права на выбросы (ETS);
- рынок проектных единиц.

Рынок ETS применяется в странах, где установлены ограничения на выбросы парниковых газов и регулирующие органы распределяют разрешения на выбросы компаниям. В рынке проектных единиц, капитализированы проекты, которые снижают выбросы в развивающихся странах, и их единицы выбросов можно продать на международном уровне.

Если реализация углеродных единиц первого типа основывается на регулировании выбросов, то под рынком, где реализуются единицы второго типа, подразумевается добровольный рынок. Таким образом, драйвером регулируемого рынка становятся поставленные национальные цели по сокращению выбросов или достижению углеродной нейтральности, а добровольного – эмитенты, которые принимают на себя обязательства по сокращению выбросов парниковых газов или по нейтрализации своего углеродного следа.

Идея рынка углеродных единиц состоит в том, чтобы придать экономическую стоимость выбросам парниковых газов и создать финансовые стимулы до того, чтобы компании и предприятия сокращали свои выбросы. Таким образом, предприятия, которые снижают свои выбросы ниже установленных квот, могут продавать избыточные углеродные единицы на рынке, в то время как предприятия, превышающие свои квоты, должны приобретать дополнительные углеродные единицы.

Рынок углеродных единиц базируется на принципе предложения и спроса. Цена углеродных единиц формируется на основе торговли на специализированных биржах или платформах, где продавцы и покупатели могут встречаться и заключать сделки. При этом цена углеродных единиц может колебаться в зависимости от множества факторов, включая спрос и предложение, регулятивную политику и динамику рынка. Основными участниками рынка углеродных

единиц являются государственные и международные организации, предприятия и компании, а также специализированные фонды и трейдеры. Участие в рынке углеродных единиц позволяет компаниям и предприятиям быть более эффективными с точки зрения выбросов парниковых газов, а также получать финансовые выгоды от торговли углеродными единицами.

Центральным элементом функционирования рынка углеродных единиц является система квотирования выбросов газов. Государства или экономические субъекты устанавливают лимиты на выбросы парниковых газов, вырабатываемых предприятиями. Эти лимиты называются квотами и могут быть фиксированными или постепенно снижаться в рамках долгосрочных программ. В случае превышения установленных лимитов выбросов, предприятия обязаны компенсировать свои избыточные выбросы путем приобретения углеродных единиц на рынке. Углеродные единицы представляют собой сертификаты, выдаваемые за сокращения выбросов парниковых газов или инвестиции в проекты, связанные с экологией.

Регулирование выбросов парниковых газов через рынок углеродных единиц также способствует достижению глобальных климатических целей. Каждая страна имеет определенное количество единиц выбросов, которое может производить. Если какая-либо компания или организация выходит за пределы своего лимита выбросов, ей требуется приобрести дополнительные единицы на рынке. Это стимулирует компании искать способы сокращения своих выбросов и двигаться к использованию более экологически чистых технологий.

Однако существует и критика в адрес рынка углеродных единиц. Некоторые считают, что этот механизм может привести к «зеленому хайпу», когда предприятия покупают углеродные единицы, чтобы компенсировать свои выбросы, не принимая реальных мер по их сокращению. Также это приводит к переносу выбросов в другие страны, где стандарты экологии менее строгие. Возникают опасения, что рыночные механизмы могут привести к спекуляциям и неэффективному использованию ресурсов. Такие действия могут привести к подрыву устойчивости системы и недостаточному снижению выбросов парниковых газов.

Рынок углеродных единиц является важным инструментом для борьбы с изменением климата и сокращения выбросов парниковых газов.

Формирование рынка углеродных единиц в России началось с принятия Закона «Об обращении углеродных единиц» в 2013 году. Этот закон устанавливает правовую основу для торговли углеродными единицами, а также регулирует механизмы и процедуры их обращения. В рамках этого закона была создана Национальная система учета и регистрации углеродных единиц, которая включает в себя реестр объектов, подлежащих регулированию выбросов парниковых газов, и реестр участников рынка углеродных единиц. Российский рынок углеродных единиц пока только начинает развиваться, и его формирование происходит под влиянием международных требований по сокращению выбросов парниковых газов. В частности, Россия присоединилась к Парижскому соглашению, обязавшись к 2030 году сократить выбросы парниковых газов на 25-30% по сравнению с уровнем 1990 года. В рамках этого соглашения, Россия

также принимает участие в международных механизмах торговли углеродными единицами, таких как Механизм чистого развития (СDM) и Механизм поощрения сокращения выбросов (JСM).

Для того, чтобы стать участником рынка углеродных единиц в России, компания должна выполнить несколько шагов. Для начала необходимо провести аудит выбросов парниковых газов и оценить текущий уровень углеродного следа компании. Затем следует разработать и внедрить план по снижению выбросов и повышению эффективности использования ресурсов.

Для участия в сахалинском эксперименте компания должна присоединиться к местным инициативам по сокращению выбросов парниковых газов, таким как проекты по охране лесов или развитию возобновляемой энергетики. Также важно активно участвовать в международных программах по сокращению выбросов парниковых газов, чтобы продемонстрировать свою готовность к сотрудничеству и уменьшению негативного воздействия на климат. Кроме того, компания должна инвестировать в разработку и внедрение экологически чистых технологий производства, которые позволят снизить выбросы парниковых газов и улучшить свою экологическую отчетность.

В целом рынок углеродных единиц играет важную роль в борьбе с изменением климата. Он стимулирует компании снижать свои выбросы и инвестировать в экологически чистые технологии. Однако, для достижения максимальной эффективности и внедрения инновационных технологий и мер по сокращению выбросов, этот рынок требует постоянного контроля и регулирования со стороны государств и международных организаций.

Список использованных источников

1. Глушакова, О. В. Влияние предприятий черной металлургии на качество атмосферного воздуха как экологической составляющей устойчивого развития территорий. Сообщение 1 / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2021. – Т. 64, № 4. – С. 292-301. – DOI 10.17073/0368-0797-2021-4-292-301.

2. Глушакова, О. В. Влияние предприятий черной металлургии на качество атмосферного воздуха как экологической составляющей устойчивого развития территорий. Сообщение 2 / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2021. – Т. 64, № 8. – С. 561-571. – DOI 10.17073/0368-0797-2021-8-561-571.

3. Соколенко, В.В. Исследование возможности применения добровольного углеродного рынка для цели регулирования выбросов углерода транспортной сферой в регионах / В. В. Соколенко, С. Ж. Чимитова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2020. – № 1-2(40). – С. 139-144. – DOI 10.24411/2500-1000-2020-10080.

4. Соколенко, В. Углеродные рынки в мире: механизмы и трансформация концепций / В. Соколенко, Ю. Дьяченко, Е. Тюрина // Известия Дальневосточного федерального университета. Экономика и управление. – 2018. – № 4(88). – С. 119-137. – DOI 10.24866/2311-2271/2018-4/119-137.

5. Буквич, Р. М. Киотский протокол и активность России: механизмы сокращения выбросов парниковых газов / Р. М. Буквич, М. П. Воронов, В. П. Часовских // *Эко-потенциал*. – 2015. – № 2(10). – С. 42-54.

6. Ейд, А. Х. Производные углеродные рынки. Развитие и перспективы / А. Х. Ейд // *Вопросы устойчивого развития общества*. – 2021. – № 11. – С. 50-56.

7. Развилки углеродного регулирования / Б. А. Левин, В. Я. Цветков, Н. В. Исаин, А. Л. Охотников // *Мир транспорта*. – 2023. – Т. 21, № 3(106). – С. 96-105. – DOI 10.30932/1992-3252-2023-21-3-9.

УДК 334.724:336(470)

Проблемы и перспективы финансирования спортивных бюджетных организаций в Республике Беларусь

Козловская В.А.¹, Коршун П.Г.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Лебедева С.О.¹

¹ УО «Белорусский государственный экономический университет», г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье проанализированы проблемы финансирования бюджетных организаций Республики Беларусь, а так же предложены способы улучшения их финансового состояния.

Ключевые слова: бюджетная организация, финансирование, расходы республиканского бюджета.

Problems and prospects for financing sports budget organization in the Republic of Belarus

Kozlovskaya V.A.¹, Korshyn P.G.¹

Scientific adviser: Ph.D. Lbedeva S.O.¹

¹ Belarusian State Economic University, Minsk, Republic of Belarus

Annotation. The article analyzes the problems of financing budgetary organizations of the Republic of Belarus, and also suggests ways to improve the financial condition of the organization.

Keywords: budgetary organization, financing, expenses of the republican budget.

На протяжении периода независимого и суверенного существования Республика Беларусь придерживается модели социально ориентированной рыночной экономики, которая доказала свою состоятельность и эффективность. Социально-ориентированная экономика — это определённый тип экономической системы, который отличается высоким уровнем экономического, политического, социального развития и обеспечивает достижение существенного уровня благосостояния и качества жизни, социальной справедливости и защищенности.

Важнейшей особенностью белорусской экономики стала её социальная ориентация, предусматривающая недопущение существенного социального расслоения общества, поддержание на должном уровне системы социального обеспечения, здравоохранения, образования и культуры.

В последние годы в нашей стране происходит большое количество преобразований. Существенные изменения касаются и реформирования бюджетного финансирования организаций. Бюджетная организация — организация, созданная Президентом или государственными органами для осуществления управленческих социально-культурных, научно-технических или иных функций некоммерческого характера, финансирование которой происходит за счёт средств соответствующего бюджета на основе бюджетной сметы, а бухгалтерский учёт ведётся на основе плана счетов бухгалтерского учёта бюджетной организации. К таким организациям относятся: органы местного самоуправления, образовательные учреждения, учреждения здравоохранения, предприятия социокультурного назначения и другие.

Бюджетное финансирование — это выделение средств из бюджета (республиканского, местного, государственного внебюджетного фонда) в распоряжение руководителей бюджетных организаций на осуществление расходов, предусмотренных бюджетной сметой для выполнения поставленных задач на очередной финансовый год [5].

Государственные бюджетные организации, бюджетная сфера, имеют свои особенности. Они относятся к непроектной сфере, в создании материальных ценностей непосредственно не участвуют и, следовательно, национального дохода не создают.

Финансовая деятельность государства в отношении организаций бюджетной сферы сводится к предоставлению нужного объёма финансовых ресурсов для осуществления социально значимых услуг и выполнение принятых обязательных программ. Целенаправленность выражается в том, что расходы имеют предметно - целевое назначение: текущие расходы, капитальные расходы, субсидии и т.д. На этом перераспределительная функция государственных финансов в бюджетной сфере заканчивается. Далее каждая бюджетная организация, получив от главного распорядителя бюджетных ассигнований причитающуюся ей сумму, осуществляет возложенные на неё социальные функции самостоятельно в рамках выделенного финансирования [5].

Расходы республиканского бюджета Республики Беларусь по функциональной классификации расходов на 2023г. составили 36 536 176,4 тыс. р. В частности расходы бюджета на программу развития физической культуры и спорта приблизительно составили довольно незначительную сумму – 273 854,9 тыс. р. (0.75 %) [3]. Общий объём финансирования Государственной программы «Физическая культура и спорт» на период 2021-2025 гг. планировался в размере 3 869 572, 9 тыс. р., в том числе из средств республиканского бюджета – 1 263 847,9 тыс. р. (33%), средства местных бюджетов – 2 127 947,0 тыс. р. (55 %), собственные средства ДОСААФ примерно – 2 520,0 тыс. р. (менее 1%), иные источники финансирования, не запрещённые законодательством, – 473 882,1 (около 11 %) (что включает средства льготного правительственного кредита КНР – 350 450, тыс. р. (74%), собственные средства организаций (средства от приносящей доходы деятельности) и инвесторов – 123 432, 1 тыс. р. (26%) [6].

Современная рыночная экономика заставляет бюджетные организации заниматься предпринимательской (приносящей доходы) деятельностью для са-

мофинансирования с целью укрепления своего материально-технического обеспечения, а также улучшения социального и экономического положения. В зависимости от сферы деятельности по разным оценкам доля поступлений от внебюджетной деятельности бюджетных организаций колеблется от 5 до 40 %. Для многих организаций бюджетной сферы прогнозным показателем доли бюджетного финансирования в ближайшие годы является 50%.

Для рассмотрения особенностей и проблем финансирования бюджетных организаций возьмём спортивный комплекс «Минск-арена». «Минск-Арена» — это государственный многопрофильный спортивный комплекс, который является спортивным символом, как Минска, так и всей Республики Беларусь. Этот комплекс, объединивший хоккейную арену, велодром и конькобежный стадион, является настоящей гордостью для минчан. Для этого места заполнение 15 тыс. зрителей на матчах «Динамо Минск» и национальной сборной по хоккею является обычным рабочим моментом, что делает её одной из самых вместительных среди всех площадок команд КХЛ. Арена оснащена самым современным оборудованием (18-тонным стереоэкраном, мощной акустической системой и специальными датчиками мониторинга состояния техники), которое помогает ей соответствовать международному уровню.

Финансирование деятельности МКСК «Минск-арена» осуществляется на основании утверждённых в установленном порядке смет из следующих источников:

- бюджетное ассигнование бюджетных средств;
- поступление средств от приносящей доходы деятельности;
- спонсорская помощь;
- внереализационные доходы и прочие поступления [2].

Под поступлениями от приносящей доходы деятельности или внебюджетными средствами понимаются денежные средства, в том числе в иностранной валюте, полученные от деятельности по оказанию услуг, предназначенных для реализации физическим и юридическим лицам.

Данные поступления формируются по направлениям по каждому источнику дохода отдельно. Ежемесячно по каждому источнику доходов определяется сумма превышения доходов над расходами, которая остаётся в распоряжении организации.

Создание «Минск-арены» предполагало, что в период полноценного функционирования объект сможет самофинансировать себя. Но в настоящий момент данная организация окупает свои расходы лишь на 60 %. Основная деятельность субъекта - это «Деятельность физкультурно-спортивных сооружений», поэтому для её осуществления крайне важна материально-техническая база. Самым финансово затратным объектом на «Минск-Арена» является ледовая площадка, которая должна функционировать круглый год, а так же менять своё состояние в ходе происходящих на ней мероприятий. Из-за холодильных установок и большого количества модернизированного оборудования расходы на коммунальные услуги значительно возрастают.

Так как «Минск-арена» является многопрофильным спортивным комплексом, то она осуществляет более 100 видов различных услуг. К наиболее значимым относятся: спортивные, медицинские услуги, проведение различных конференций, симпозиумов, экскурсий, спартакиад, а также услуги саун, кабинетов косметологии, массажа и т.д. Однако, не смотря на все дополнительные услуги, этих средств недостаточно для поддержания и развития организации на должном уровне. Кроме того, конькобежный стадион и велодром являются заведомо убыточными направлениями, т.к. они не пользуются большим спросом у граждан и преимущественно предназначены для подготовки спортсменов высшего уровня.

Стоит отметить, что также никаких доходов не приносят мероприятия, на которые билеты выдаются бесплатно. В основном это приглашённые школьники либо студенты.

Также на базе арены работает более десятка государственных специализированных учреждений, таких как: детские спортивные школы, центры по подготовке, школы олимпийского резерва, которые в соответствии с президентским указом пользуются определёнными льготами и прибыли для спортивного комплекса не приносят.

Таким образом, многофункциональному комплексу хватает бюджетного финансирования лишь для оплаты базовых потребностей и покрытия задолженности по коммунальным услугам.

Для поддержания своего финансового состояния организации должны чаще применять современные принципы финансирования, например государственно-частное партнёрство для реализации значимых образовательных, спортивных, культурных проектов [4]. Данные проекты обеспечивают взаимосвязь и коммуникацию между различными сферами. Так же существуют социально-культурные кластеры, которые являются совокупностью взаимосвязей между компанией (заказчик, предприниматель) и сотрудничающей с ней организациями (инфраструктурные компании, органы государственного управления), действующих в социокультурной сфере и взаимодополняющих друг друга, это помогает организации масштабно охватывать все процессы предприятия, и иметь такую черту как, инновационная ориентированность.

Ещё существует такой способ, как гранты – это безвозмездные средства, выделяющиеся на основании каких-то обязательств и договорённостей. Процесс заключается в том что, юридическое или физическое лицо перечисляет денежные средства на определённые цели и требует отчёт по расходу этих средств [4].

Также, реальным для применения бюджетными организациями, может стать краудфайдинг – привлечение финансовых ресурсов от неограниченного количества людей для реализации продукта или услуги. Это способ финансирования, когда организация или компания ставит финансовые цели и организует мероприятия для сбора средств [4].

Не следует забывать и про аренду недвижимости, как способ внебюджетного финансирования. Так, «Минск-арена» предоставляет площадку для аренды многим спортивным клубам. Но более существенную прибыль принесла бы

аренда за проведение международных мероприятий: чемпионатов мира, Европы, Олимпийских игр и иных. Это способствовало бы улучшению репутации на международном уровне и привлечению инвесторов.

Для того, чтобы «Минск-арена» стала самокупаемой организации надо развивать рекламную деятельность на более высоком уровне, чем она есть в настоящее время. Благодаря значительному количеству концертов, выставок, спортивных и общественно-политических мероприятий «Минск-арена» может получать дополнительный доход.

Особое внимание в оценке результативности деятельности бюджетных организаций следует уделять принципам учета и распределения расходов, внутри которых может происходить нерациональное перераспределение средств, в результате чего формируется искаженная информация об эффективности каждого направления (сферы) деятельности бюджетной организации, что может привести к ухудшению ее финансового положения. Персонал, который прямым образом связан с данными вопросами, должен быть квалифицирован, грамотен и инициативен, что требует постоянного мониторинга законодательства и повышения квалификации на специализированных курсах.

Вывод.

Бюджетная организация – организация, созданная президентом или исполнительными органами, цель существования которой имеет некоммерческий характер, контролируемая государством и финансируемая посредством бюджетных ассигнований.

На сегодняшний день государственное финансирование осуществляется преимущественно по программно-целевому методу, где выделение денежных средств идёт в рамках жёсткой экономии под определённые мероприятия. Из-за этого возникает главная проблема бюджетных организаций – недостаточное финансирование.

Рекомендуем следующие направления привлечения дополнительного финансирования и точной оценки результативности каждого вида деятельности бюджетных организаций:

- развитие предпринимательской деятельности;
- предоставление аренды;
- краудфайдинг;
- государственно-частное партнёрство;
- совершенствование механизмов распределения расходов.

Так же что бы решить проблемы с финансовым состоянием организаций бюджетной сферы следует: разработать систему финансирования, которая бы не так сильно зависела от бюджетных ресурсов, постепенно переходить к другим формам бюджетного финансирования, модернизировать данный процесс, оптимизировать уже существующую сеть получателей финансирования.

Реализация предложенных направлений будет способствовать не только улучшению финансового положения бюджетных организаций, укреплению их материальной базы, но и экономии бюджетных ассигнований, т.е. сокращению

бюджетного финансирования, что в целом даст положительный эффект для экономики страны.

Список использованных источников

1. Бондарь Н.Н. Социальная политика в Республике Беларусь / Н.Н. Бондарь, А.И. Терлиженко; Учеб. пособие. – Мн.: БГЭУ, 2005. – 546 с.
2. Главное управление спорта и туризма Мингорисполкома // [Электронный ресурс] URL: https://minksport.by/ru/kskminsk_arena (дата обращения: 15.03.2024).
3. Закон Республики Беларусь // О республиканском бюджете URL: https://www.minfin.gov.by/upload/bp/act/zakon_301222_231z.pdf (дата обращения: 12.03.2024).
4. Коммерциализация социально-культурной сферы Республики Беларусь и КНР // [Электронный ресурс] URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/296379/1/242-246.pdf> (дата обращения: 17.03.2024).
5. Муравьева Н.Я. Формы и виды финансирования в сфере культуры / Н.Я. Муравьева // Культура: управление, экономика, право, 2010. – № 2. – С. 42-44.
6. О Государственной программе «Физическая культура и спорт» постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 29 янв.2021 г. № 54 // [Электронный ресурс] URL: <https://www.sportedu.by/wp-content/uploads/2017/11/Gosprogramma-Fizicheskaya-kultura-i-sport-na-2021-2025-gody.pdf> (дата обращения: 21.03.2024).

УДК 331.2

Совершенствование оплаты труда на предприятии

Логинова О.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г.Новокузнецк, Россия

Аннотация. Заработная плата является основой материального благосостояния большинства членов общества. За счет заработной платы люди удовлетворяют разнообразные потребности и запросы. Заработная плата должна обеспечивать воспроизводство труда, которое выражается в удовлетворении потребностей человека в пище, одежде, жилье, отдыхе, образовании, сохранении здоровья, культурном развитии. Современный взгляд на управление заработной платой требует от работодателя установления таких норм, которые бы учитывали необходимость компенсации расходов работника.

Ключевые слова: заработная плата, фонд оплаты труда, пути совершенствования оплаты труда, стратегия вознаграждения.

Improving wages at the enterprise

Pertsev A.Yu.¹

Scientific adviser: Ph.D. Assoc. Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Salary is the material well-being of the majority of women in society. Through wages, people help and order from local suppliers. Wages must ensure the reproduction of labor, which is expressed in satisfying a person's attitude to nutrition, lifestyle, housing, recreation, education, health, and cultural development. A modern view of wage management requires the employer to have existing standards that take into account the need for additional employee expenses.

Keywords: wages, wage fund, ways to ensure wages, remuneration strategy.

Актуальность выбранной темы видна сразу, ведь оплата труда является одним из главных факторов социально-экономической жизни страны, трудового коллектива и личности.

Обеспечение вознаграждения имеет решающее значение, когда речь идет о привлечении и удержании сотрудников, мотивации их работать максимально эффективно и создании позитивной рабочей среды. Это способствует удовлетворенности работой, снижает текучесть кадров и повышает производительность, принося пользу как работникам, так и работодателям.

Гибкое вознаграждение может многое сказать, когда речь идет о новых ожиданиях сотрудников в отношении опыта сотрудников компании. Помимо удаленной работы, гибкого графика, рабочей среды... одним из самых больших требований со стороны сотрудников является то, чтобы их компания предлагала ту или иную форму компенсации в натуральной форме. Гибкое вознаграждение является бестселлером среди видов компенсации в натуральной форме, поскольку оно позволяет сотрудникам пользоваться широким спектром продуктов и услуг по более низкой цене, чем рыночная, и без каких-либо финансовых вложений со стороны компании.

Еще один продукт, который не освобождается от налога на заработную плату как таковой, но может сопровождаться значительной экономией как для компании, так и для сотрудника. Компания может договориться с сетью спортивных залов о ежемесячной плате за большую группу сотрудников и вычесть эту сумму из корпоративного подоходного налога.

Предлагая это сотруднику, он может оплатить эти сборы из своей зарплаты по сниженной цене, оговоренной компанией.

Еще одна достаточно распространенная льгота, которая будет рассматриваться как своеобразная выплата в натуральной форме в размере 20% от рыночной стоимости транспортного средства.

Поскольку используется эта специальная оценка, компания должна внимательно изучить, сколько будут составлять эти 20% в зависимости от модели и состояния транспортного средства, чтобы оценить, стоит ли включать его в план гибкого вознаграждения или нет.

Создание хорошей среды приводит к приверженности и лояльности сотрудников к компании. Когда сотрудник чувствует, что его ценят, и знает, что

отдел компании работает над его благополучием, его связь с компанией становится сильнее.

Заработная плата является основой материального благосостояния большинства членов общества. За счет заработной платы люди удовлетворяют разнообразные потребности и запросы. Заработная плата должна обеспечивать воспроизводство труда, которое выражается в удовлетворении потребностей человека в пище, одежде, жилье, отдыхе, образовании, сохранении здоровья, культурном развитии. Современный взгляд на управление заработной платой требует от работодателя установления таких норм, которые бы учитывали необходимость компенсации расходов работника [1].

Проблема организации оплаты труда на предприятиях остается одной из самых острых на всех этапах развития нашего общества, поскольку от того, насколько сложна система отношений с персоналом по оплате труда, зависит социальная и творческая активность персонала труд адекватен современным требованиям и, в конечном счете, результатам финансово-хозяйственной деятельности любой организации.

В современном мире заработная плата не выполняет своих традиционных и естественных функций. Уровень заработной платы таков, что он не может коренным образом влиять на потребительский спрос и регулировать его. Продолжается усиление деформации доходов населения, что снижает мотивацию к труду.

Трудовое законодательство – это правила, определяющие отношения между работниками, работодателями и правительством. Эти законы устанавливаются правительством и определяют, как предприятия должны обращаться со своими сотрудниками и другими работниками своей компании, а также защищать права работников, когда они берут на себя роль в любом бизнесе.

Трудовое законодательство оказывает серьезное влияние, как на работников, так и на работодателей. Прежде всего, это то, как мы управляем и поддерживаем права и защиту, предоставляемые работникам. Работники должны иметь возможность устраиваться на работу в компании и знать, что ими не воспользуются, и что они будут иметь право на справедливый минимальный стандарт защиты.

Это оказывает косвенное влияние на работодателей, которым необходимо понимать свои обязательства и правила соблюдения требований, чтобы они могли обеспечить справедливое обращение с работниками. Если они не будут идти в ногу с меняющимися правилами и законами, они могут быстро перестать соблюдать их и подвергнуться штрафам, пеням и даже судебным искам.

Важным элементом совершенствования системы оплаты труда является стандартизация труда, позволяющая установить соответствие между объемом затрат труда и размером его оплаты в конкретных условиях. И еще один элемент вознаграждения – премии, разработанные на предприятиях и направленные на стимулирование роста выпуска продукции или ограничение этого роста. Но в любом случае премии должны выплачиваться работникам при достижении или превышении установленной нормы труда, при высоком темпе работы.

Фонд оплаты труда – формула расчета и оценки эффективности действующей системы мотивации являются важными аспектами планирования бюджета организации. При этом неточности и ошибочные действия могут иметь весьма неблагоприятные последствия.

Оплата труда имеет значительный удельный вес в себестоимости. Следовательно, эффективное использование возможно лишь при быстром повышении производительности труда по сравнению со средней его оплатой.

Существует три основных пути повышения оплаты труда сотрудников:

- на основе значительного увеличения стимулирующего эффекта тарифной оплаты;
- на основе усиления стимулирующего воздействия на тарифные платежи;
- на основе усиления стимулирующей роли механизма обучения и распределения фондов заработной платы по хозяйственным единицам [2].

Существующие системы в компании должны быть созданы таким образом, чтобы обеспечить объединение сотрудников внутри организации, а не их разделение, необходимо стимулировать сотрудничество, а не конфликты между работниками. В новых системах оплаты труда необходимо снизить уровень базовой выплаты, обусловленный стажем работы, и увеличить размер выплаты, пропорциональный заработной плате работника.

Необходимо создать и определить эффективные требования к организации производства: задачи и обязанности каждого работника должны выполняться в срок или досрочно; качество продукции должно быть на первом месте; Выполнять всю работу с наименьшими затратами для компании; Необходимо использовать самые современные и эффективные инструменты, методы и технологии. Кадровая политика должна способствовать стабильности кадров, возможностям для их дальнейшего развития, а также благоприятному социально-психологическому климату в коллективе.

К сожалению, многие организации не учитывают свои стратегические цели при разработке стратегии вознаграждения. Например, стратегической целью многих организаций, особенно в тех отраслях, где рынки труда могут быть ограничены, является привлечение и удержание высококачественных сотрудников.

Следовательно, разработка стратегии вознаграждения, которая не обеспечивает выплату ставок выше рыночных, не поможет организации достичь стратегического результата. Помимо обеспечения того, чтобы стратегия вознаграждения была разработана для достижения стратегических целей, другие причины, побудившие работодателя разработать стратегию вознаграждения, могут включать:

- привлекать и удерживать талантливых сотрудников в бизнесе;
- продвигайте и вознаграждайте правильное поведение в бизнесе, которое способствует созданию высокоэффективной организационной культуры;
- обеспечить справедливое и равное вознаграждение для сотрудников во всей организации;

- мотивируйте сотрудников повышать свою производительность и постоянно улучшать свою производительность и результативность;
- контролируйте затраты на вознаграждение сотрудников в масштабах всего бизнеса;
- соблюдайте законы и правила на рабочем месте.

Разработка эффективной и четко сформулированной стратегии вознаграждения может привлечь в бизнес высококвалифицированный персонал. Организационная стратегия по привлечению и удержанию высококвалифицированных специалистов путем вознаграждения людей с ставками выше рыночных также может повысить узнаваемость бренда на рынке.

Разработка стратегии вознаграждения также может иметь важное значение для поощрения и вознаграждения тех видов поведения, которые организация считает критически важными для успеха.

Использование стратегии вознаграждения, поощряющей правильное поведение, поможет создать здоровую корпоративную культуру, ведущую к этичному поведению и удовлетворению клиентов.

Однако вознаграждение является хорошей отправной точкой для создания сильной корпоративной культуры. Следует еще раз подчеркнуть, что стратегия вознаграждения организации должна быть четко связана со стратегической целью организации [3].

Например, может случиться так, что стратегической целью организации является предоставление финансовых услуг этичным и соответствующим требованиям образом. В этом случае важным компонентом стратегии вознаграждения является не только содействие достижению целей, но и определение ожиданий относительно того, как эти цели будут достигнуты.

Схема бонусов – некоторые работодатели предлагают стимулы в виде ежегодного бонуса или бонуса по результатам работы для поощрения достижений и лояльности сотрудников. Схемы бонусов должны работать вместе с четкими целями, чтобы способствовать повышению производительности, вовлеченности и развития сотрудников.

Гибкие льготы – этот тип программы льгот предлагает сотрудникам выбор между различными льготами, включая денежные средства, страхование жизни, медицинское страхование, ежегодный отпуск, пенсионные планы, членство в спортзале и уход за детьми. Сотрудники могут выбрать, какую часть заработной платы они будут тратить на льготы, которые они больше всего ценят и которые соответствуют их образу жизни. По оценкам, каждый второй человек ушел бы со своего нынешнего работодателя, если бы ему предложили гибкий пакет вознаграждения и льготы на той же должности в другом месте.

Политика вознаграждения должна быть четко сформулирована во всей организации, чтобы гарантировать, что сотрудники полностью осведомлены о том, как устанавливается и проверяется вознаграждение. Чтобы стратегия вознаграждения была успешной, она должна быть справедливой и прозрачной.

Таким образом, существует три основных варианта повышения оплаты труда работников:

– на основе значительного увеличения стимулирующего эффекта тарифной оплаты;

– на основе повышения стимулирующего воздействия по тарифным платежам (премии, выплаты за перевыполнение норм, надбавки, распределение КТУ сверх тарифной части коллективного фонда оплаты труда);

– на основе усиления стимулирующей роли механизма обучения и распределения фондов оплаты труда по подразделениям.

Работа по совершенствованию оплаты труда в первом варианте заключается в повышении уровня стандартизации труда путем применения более высоких тарифных ставок (окладов), отмены искусственных систем премирования и дополнительных выплат, поддержки повышенного уровня стандартизации труда мерами по совершенствованию системы оплаты труда уровень организации труда, производства, управление трудовой дисциплиной [4].

Второй вариант объективно необходим там, где нет оснований для пересмотра условий оплаты тарифа по каким-либо причинам. Этот вариант характерен для производств с низким уровнем организации производства и неравномерной загрузкой работников в течение месяца. При этом основной формой вознаграждения за повышенные результаты труда являются сверхтарифы (премии, премии, заработок).

Третий вариант совершенствования организации заработной платы предпочтителен, если он направлен на стимулирование заданных конечных результатов. Наибольший эффект она может дать, когда труд характеризуется широкой взаимозаменяемостью, коллективной ответственностью и достаточно свободным и мобильным разделением труда.

Список использованных источников

1. Воробьева Е. Переменная система оплаты труда / Е. Воробьева // «АКДИ «Экономика и жизнь» – 2021. – № 12. – С.115.
2. Александрова А. Б. Заработная плата на современном предприятии. – Москва: Мир книги, 2023. – 424 с.
3. Чеканов Е. Вознаграждение: как поднять планку гарантий и обязательств / Е. Чеканов // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2020. – №1. – С.191
4. Шепеленко С. Г. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. – М: ИКЦ «Март», 2024. – 160 с.

УДК 338.364

Оптимизация производственных процессов на предприятиях металлургической отрасли

Малкин А.Ю.¹

Научный руководитель: к.э.н. Бобошко Д.Ю.¹

¹ ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС», г. Москва, Россия

Аннотация. Исследование фокусируется на анализе производственной деятельности металлургической отрасли на примере ОАО «ММК-МЕТИЗ» с целью оптимизации издержек. Методология включает анализ производственных показателей и выявление областей для совершенствования производственного процесса. Результаты указывают на потенциал сокращения продолжительности производственного цикла, повышения эффективности и снижения брака. Предполагается, что внедрение усовершенствований поможет снизить затраты и повысить конкурентоспособность компании на рынке.

Ключевые слова: система контроля качества, индустрия 4.0, металлургическое предприятие, оптимизация процессов, снижение затрат, экономическая эффективность, конкурентоспособность.

Optimization of production processes at metallurgical industry enterprises

Malkin A.Y.¹

Scientific adviser: Ph.D. Boboshko D.Y.¹

¹ The National University of Science and Technology "MISiS", Moscow, Russia

Annotation. The study focuses on analyzing the production activities of the metallurgical industry using the example of OJSC "MMK-METIZ" with the aim of cost optimization. The methodology involves analyzing production indicators and identifying areas for improving the production process. The results indicate the potential for reducing the duration of the production cycle, increasing efficiency, and reducing defects. It is assumed that the implementation of improvements will help reduce costs and enhance the company's competitiveness in the market.

Keywords: quality control system, industry 4.0, metallurgical enterprise, process optimization, cost reduction, economic efficiency, competitiveness.

Совершенствование организации производства и эффективное управление затратами играют важную роль в бизнесе [5]. На пути к оптимизации производственных процессов и снижению расходов часто встречается проблема брака в производстве [2]. Брак представляет собой продукцию или услугу, не соответствующую установленным требованиям к качеству. Данное явление может произойти в любой момент производственного процесса в следствии внешних и внутренних факторов, таких как недостаточное качество сырья, несоответствие технологических процессов стандартам, или недостаточный контроль качества [3].

Дефектная продукция имеет серьезные последствия для компаний. Во-первых, дефектная продукция не может быть продана или использована, что

приводит к потере ресурсов и материалов, а значит, и к экономическим потерям. Во-вторых, для устранения дефектов требуются дополнительные затраты на ремонт и доработку, что увеличивает производственные расходы и приводит к задержкам в сроках поставки. Кроме того, брак влияет на репутацию предприятия и доверие потребителей, что может привести к потере клиентов и снижению конкурентоспособности на рынке.

Таким образом, для успешного ведения бизнеса необходимо не только оптимизировать производственные процессы и управлять затратами, но и активно работать над предотвращением брака в производстве, что способствует улучшению качества продукции, сокращению затрат и повышению конкурентоспособности предприятия.

Для анализа причин отсутствия или низкой оптимизации производственных процессов в металлургической отрасли были проанализированы данные индекса качества продукции за 2021 и 2022 годы на примере ОАО «ММК-МЕТИЗ» (см. таблицу 1).

Таблица 1 – Показатели качества продукции на предприятии ОАО «ММК-МЕТИЗ», %

Показатель	2021 год	2022 год
Выход брака всего, в т.ч.	0,15	0,16
– по вине завода	0,03	0,05
Выход НПК всего, в т.ч.	0,55	0,6
– по вине завода	0,34	0,45

Результаты показали, что общий уровень брака в 2021 году составил 0,15%, а в 2022 году – 0,16%. В то же время, в дополнение к отказам поставщиков, доля дефектов увеличилась с 0,03% в 2021 году до 0,05% в 2022 году [4].

Для сокращения уровня производственного брака необходимо проанализировать систему контроля качества на предприятии ОАО «ММК-МЕТИЗ». Контроль качества является ключевым элементом производственного процесса, влияющим на конкурентоспособность компании и ее репутацию на рынке. Он охватывает все этапы, начиная от проектирования продукции до проверки готовой продукции перед поставкой.

Металлообработка – энерго- и ресурсоемкий процесс. Чтобы оптимизировать экономические расходы необходимо переработать систему производства и искать новые решения. Одним из методов для модернизации производственных процессов и оптимизации использования сырья может выступать система автоматизации на основе решений индустрии 4.0 [1].

При традиционном производстве стали, предполагающем использование чугуна с металлоломом в кислородных конвертерах, проблема заключается в том, что металл теряется вместе со шлаком при его удалении из конвертера. Чтобы решить эту проблему, «DATANA» разработала инновационную технологию, включающую использование инфракрасных камер и нейронных сетей.

Система состоит из двух основных компонентов: тепловизионной камеры и нейронной сети. Камера снимает изображение потока колбы из конвертера и передает полученные данные программному обеспечению работающему на ре-

куррентной нейронной сети, которое в свою очередь происходит оценка содержания шлакообразующих элементов в общем потоке стали за счет использования массива больших данных. Если содержание металла в потоке превышает определенный уровень, программное обеспечение уведомляет оператора и рекомендует отрегулировать наклон конвертера.

Преимуществом этой технологии является возможность обнаруживать металлы в потоке шлака и использовать математические модели, созданные нейронными сетями, для оценки экономических потерь. Однако стоит отметить, что успешное применение этой технологии требует обучения и создания нейронных сетей для каждого конкретного проекта.

Внедрение данной технологии позволит снизить потери металла и повысить эффективность производства, что положительно скажется на финансовом положении компаний-производителей за счет снижения издержек во всей цепи «поставщик – заказчик» (рисунок 1). Кроме того, «DATANA» получила статус сотрудничества от ОАО «ММК-МЕТИЗ».

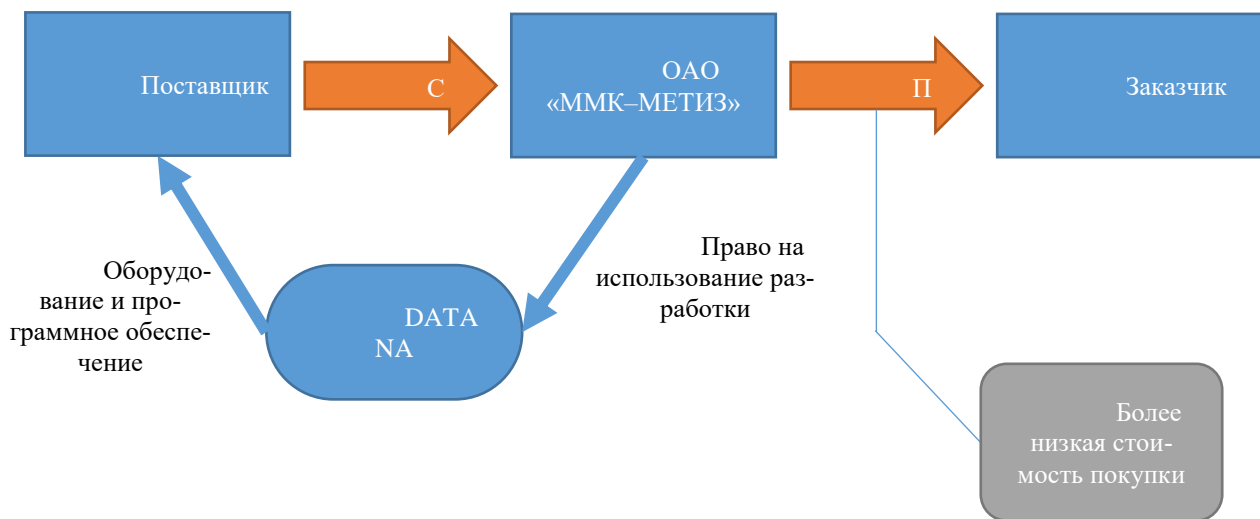


Рисунок 1 – Схема поставщик – заказчик

Были использованы усредненные показатели экономии при производстве стали, которая получается за счет использования решений индустрии 4.0.

Таблица 2 – Экономия при производстве годового необходимого количества стали

Основные показатели	2022 год	2021 год
Стали в одном ковше, тонн	350	350
Шлака сливается с одной чаши, тонн	1,5	1,5
Плавок в год необходимо компании, штук	445,21	910
Стали экономится на 1 тонну производства, кг	2	2
Экономия при производстве, тонн	311,65	637,65
Экономия, млн.руб.	11	22,5

На основе усредненных показателей были рассчитаны экономические и технические показатели экономии на промежуточных этапах внедрения решения в схему производства ОАО «ММК-МЕТИЗ». Полученные данные представлены в таблице 2.

Решение позволит сэкономить 11 млн рублей в рамках внедрения решений индустрии 4.0.

Минимизация образования брака позволяет сэкономить 11 млн рублей в год. Если использовать стратегию перекладывания экономической выгоды на потребителя, снижая его закупочную стоимость, то можно добиться увеличения объемов продаж. Данный феномен напрямую связан с законом спроса, так как закупочная цена получается ниже, а соответственно спрос выше. С помощью метода цепных подстановок был произведен расчёт потенциально возможного увеличения выручки при данном решении. Данные представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Прогнозирование изменение выручки

Расчеты методом цепной подстановки			
Значение спроса при снижении стоимости на 2,75 миллиона в квартал		302	
Выручка	До снижения стоимости	После снижения стоимости	Изменение
	292931	357854	

На основе проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

– с помощью снижения закупочной стоимости конечного потребителя продукции, компания способна увеличить объемы продаж в размерах 50 тонн в квартал;

– благодаря увеличению спроса на продукцию, которое вызвано проявлением закона спроса, компания может получить дополнительную выручку в размере 65 миллионов рублей в квартал.

Данное изменение спроса теоретически возможно в условиях того, что на конец 2022 года компания занимает только пятую часть от совокупного объема продаж метизной продукции, а среди фирм металлургической отрасли данная часть еще меньше. Решение не приведет к тому, что организация станет условной монополией на рынке, но поможет укрепить лидирующие позиции и привлечь больше денежных средств на потенциальное масштабирование производства.

В результате исследования на примере ОАО «ММК–МЕТИЗ» было установлено, что внедрение технологий 4.0 с использованием искусственного интеллекта, позволяют сократить количество дефектов на всех этапах производства – от стадии производства стали до конечного продукта, что в конечном итоге обеспечивает не только минимизацию затрат и сведение вреда окружающей среде к минимальным значениям, так как выход отливок из шлакообразующих в соединении со сталью становится меньше, но также способствует повышению конкурентоспособности и соответственно повышению экономической эффективности в целом [6].

Список использованных источников

1. Гостева, О. В. Проблемы эффективности внедрения цифровых технологий в горно-металлургические компании России / О. В. Гостева, О. В. Пацук // *Управленческий учет.* – 2023. – № 9. – С. 174-180.
2. Коршунова, Л. Н. Факторы и ориентиры рециркуляционной экономики России и построение системы управления отходами / Л. Н. Коршунова, Е. Ю. Сидорова, Ю. Ю. Костюхин // *Экономика промышленности.* – 2022. – Т. 15, № 3. – С. 276-286. – DOI 10.17073/2072-1633-2022-3-276-286. – EDN CRPATK.
3. Полякова, М. А. Особенности управления качеством металлопродукции в многообъектных технологических системах / М. А. Полякова, Э. М. Голубчик // *Качество. Инновации. Образование.* – 2023. – № 4(186). – С. 3-11. – DOI 10.31145/1999-513x-2023-4-03-11.
4. Сайт компании ОАО «ММК–МЕТИЗ» // [Электронный ресурс] URL: <https://mmk-metiz.ru/> (дата обращения 1.04.2024).
5. Экономика, организация производства, планирование и управление на предприятиях : Научно-справочное издание / Н. А. Ефимов, А. И. Нифонтов, Е. В. Иванова, О. П. Черникова. – Новокузнецк : Сибирский государственный индустриальный университет, 2015. – 98 с. – (Научные школы СибГИУ). – ISBN 978-5-7806-0435-8.
6. Ecosystem Approach for Assessing the Socio-economic Development of Industrial and Regional Systems in the Context of Digitalization / Т. О. Tolstykh, Е. А. Alpeeva, D. Y. Boboshko [et al.] // *Cooperation and Sustainable Development : Conference proceedings, Moscow, 15–16 декабря 2020 года. Vol. 245.* – Cham: Springer Nature Switzerland, 2022. – P. 1609-1618. – DOI 10.1007/978-3-030-77000-6_186.

УДК 338.2

**Особенности бюджетного и внебюджетного
финансирования автономных учреждений**

Мокина К.А.¹, Суртаева А.И.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия,

Аннотация. данная статья посвящена изучению особенностей бюджетного и внебюджетного финансирования автономных учреждений. Рассматриваются роль и значение бюджетного финансирования для автономных учреждений, а также их возможности по привлечению дополнительных средств из внебюджетных источников.

Ключевые слова: особенности финансирования, автономное учреждение, бюджетное финансирование, внебюджетное финансирование.

Features of budgetary and extra-budgetary financing of autonomous institutions

Mokina K.A.¹, Surtaeva A.I.¹

Scientific adviser: Ph.D. Associate Professor Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article is devoted to the study of the features of budgetary and extra-budgetary financing of autonomous institutions. The role and importance of budget financing for autonomous institutions, as well as their ability to attract additional funds from extra-budgetary sources are considered.

Keywords: eatures of financing, autonomous institution, budgetary financing, extra-budgetary financing.

Автономные учреждения являются важной составляющей государственной системы и осуществляют свою деятельность в различных областях, включая образование, культуру, здравоохранение и социальное обеспечение. Как правило, данные организации функционируют на основе финансирования, предоставляемого государством.

Финансирование автономных учреждений представляет собой совокупность финансовых ресурсов, направляемых на осуществление их деятельности. Однако, в современных условиях экономической нестабильности и ограниченных финансовых возможностей государства, анализ эффективности и достаточности финансирования автономных учреждений становится особенно актуальным.

Автономные учреждения представляют собой организации, которые функционируют независимо от государственных структур и имеют право на самостоятельное управление и принятие решений. Они обладают своей собственной юридической личностью и, в большинстве случаев, осуществляют деятельность в сфере образования, здравоохранения, культуры или спорта.

Сущность автономных учреждений заключается в их способности функционировать независимо от влияния государственных органов и политических инстанций. Они несут ответственность за свою деятельность перед обществом и учредителями, а также за достижение поставленных целей и задач. Автономные учреждения имеют право на формирование своего бюджета, распределение финансовых ресурсов и установление собственных стандартов и правил работы.

Одним из ключевых преимуществ автономных учреждений является их гибкость и оперативность в принятии решений. Благодаря отсутствию необходимости согласовывать каждое действие с государственными структурами, они могут быстро реагировать на изменения внешней среды и потребности своих клиентов или пациентов.

Также стоит отметить, что автономные учреждения значительно способствуют развитию общества и улучшению качества предоставляемых услуг. Благодаря свободе выбора деятельности, учреждения могут проявлять творческий потенциал и инновационный подход к решению проблем. Это способствует по-

вышению качества образования, развитию культуры и спорта, а также обеспечивает доступность и эффективность предоставляемых услуг.

Однако, следует отметить и некоторые недостатки автономных учреждений, включая возможность возникновения конфликтов интересов, непрозрачность финансовой деятельности и ограниченность влияния государства на их работу. Поэтому, регулярный мониторинг и контроль со стороны государства, а также прозрачность и открытость деятельности учреждений, играют важную роль в обеспечении их эффективности и социальной значимости.

В целом, автономные учреждения являются важным элементом в сфере предоставления образовательных, медицинских, культурных и спортивных услуг. Они способствуют развитию общества и повышению качества жизни граждан, обладая свободой в принятии решений и независимостью от государственных органов.

Автономные учреждения классифицируются на основе их организационно-правовой формы, целей и функций, а также области деятельности. Ниже приведена классификация автономных учреждений:

1. По организационно-правовой форме:

– государственные автономные учреждения. Они создаются государством для осуществления определенных функций и регулируются законодательством о публичном секторе.

– муниципальные автономные учреждения. Они создаются муниципалитетами для решения конкретных задач на местном уровне и регулируются соответствующими муниципальными законами.

2. По целям и функциям:

– образовательные автономные учреждения. Это школы, колледжи, университеты и другие образовательные организации, которые осуществляют процесс обучения и воспитания на самостоятельной основе.

– медицинские автономные учреждения. В их компетенцию входит предоставление медицинской помощи населению, организация медицинских услуг и исследований.

– культурные автономные учреждения. Они занимаются организацией культурно-массовой работы, развитием и защитой культурного наследия, проведением мероприятий в сфере искусства и развлечений.

– спортивные автономные учреждения. Они обеспечивают развитие спорта, поддерживают и организуют спортивные мероприятия, тренировки и соревнования.

– социальные автономные учреждения. Они занимаются оказанием помощи и поддержкой людям, которым требуется социальная защита (например, учреждения для детей-сирот, пенсионеров, людей с ограниченными возможностями и т.д.).

– экономические автономные учреждения. Они осуществляют деятельность в сфере экономики, такую как предоставление банковских и финансовых услуг.

3. По области деятельности:

- автономные учреждения в области науки и исследований;
- автономные учреждения в области транспорта и связи;
- автономные учреждения в области жилищно-коммунального хозяйства;
- автономные учреждения в области сельского хозяйства;
- автономные учреждения в области экологии и природоохраны.

Классификация автономных учреждений является важным инструментом для понимания и управления их деятельностью. Обладая полным спектром типов и категорий автономных учреждений, государство и общество могут обеспечить эффективное функционирование и развитие всех сфер гражданской жизни.

Финансирование автономных учреждений является одним из важных элементов экономической системы. Оно обеспечивает сохранение культурного наследия, развитие образования, стимулирует экономическое развитие и повышение уровня жизни. Поэтому государства должны придавать этому вопросу особое внимание и обеспечивать необходимые финансовые ресурсы для успешной работы автономных учреждений.

Бюджетное финансирование автономных учреждений обозначает систему финансового обеспечения государственных или муниципальных организаций, которые по своей правовой форме являются автономными учреждениями. Этот вид финансирования предусматривает распределение бюджетных средств на обеспечение деятельности данных учреждений и общего функционирования государства или муниципалитетов, в которых они находятся.

Главной целью бюджетного финансирования автономных учреждений является обеспечение исполнения их основных функций и задач. Для этого бюджетные средства выделяются на покрытие зарплаты сотрудников, модернизацию и обслуживание необходимого оборудования и инфраструктуры, приобретение материалов и услуг для выполнения специфических задач учреждений, а также на развитие, научно-исследовательскую и инновационную деятельность.

Бюджетное финансирование автономных учреждений осуществляется в соответствии с законодательством и нормами бюджетного процесса, что обеспечивает прозрачность и эффективность расходования средств. Органами государственной и муниципальной власти осуществляется контроль над расходованием бюджетных средств и результативностью их использования, что способствует эффективной работе учреждений и достижению поставленных целей.

Бюджетное финансирование автономных учреждений имеет ряд преимуществ. Во-первых, оно обеспечивает осуществление государственной или муниципальной политики в соответствии с задачами и функциями данных учреждений. Во-вторых, оно позволяет предсказуемо планировать и контролировать расходы, что способствует финансовой устойчивости и стабильной работе организаций. В-третьих, бюджетное финансирование обеспечивает финансовую

поддержку автономных учреждений, что способствует их развитию и повышению качества предоставляемых услуг для населения.

Однако, несмотря на преимущества, бюджетное финансирование автономных учреждений также имеет свои ограничения и проблемы. Недостаточное финансирование может привести к ограничению возможностей учреждений исполнять свои функции, а также к сокращению их штатных единиц и услуг. Также, неконтролируемое расходование бюджетных средств может привести к коррупционным проявлениям и неэффективности в использовании денежных средств.

В целом, бюджетное финансирование автономных учреждений играет важную роль в обеспечении их деятельности, развития и достижения поставленных задач и функций. Оно является основой для стабильности и эффективности работы организаций, способствует предоставлению качественных услуг и улучшению жизни населения.

Особенности бюджетного финансирования автономных учреждений состоят в установлении особых механизмов и правил, которые позволяют обеспечить эффективное использование государственных средств и создать условия для самостоятельной финансово-хозяйственной деятельности этих учреждений.

Во-первых, бюджетное финансирование автономных учреждений предполагает предоставление им специального бюджетного фонда, из которого они могут осуществлять свою деятельность. Это позволяет создать некоторую финансовую стабильность и предсказуемость для учреждений, так как они не зависят от изменений в федеральном или муниципальном бюджете и имеют возможность планировать свои расходы на определенный период времени.

Во-вторых, бюджетное финансирование автономных учреждений предусматривает ограничения на финансовую деятельность этих учреждений. Например, они должны соблюдать бюджетную дисциплину, контролировать свои расходы и сдавать отчетность о своей финансовой деятельности. Это помогает государству контролировать их использование бюджетных средств и предотвращает возможные злоупотребления.

В-третьих, бюджетное финансирование автономных учреждений позволяет им иметь большую автономию в управлении своими финансами. Они имеют право самостоятельно принимать решения о распределении полученных средств, определять приоритеты в своей деятельности и разрабатывать финансовые планы на будущее. Это позволяет учреждениям гибко реагировать на меняющиеся потребности и эффективно использовать доступные ресурсы.

Наконец, бюджетное финансирование автономных учреждений способствует развитию конкуренции между ними, так как они получают финансовую поддержку в зависимости от результатов своей работы. Это стимулирует учреждения к улучшению качества предоставляемых услуг, внедрению инноваций и постоянному совершенствованию своей работы.

Таким образом, бюджетное финансирование автономных учреждений имеет свои уникальные особенности, которые включают предоставление специального бюджетного фонда, контроль со стороны государства, автономию в управлении финансами и стимулирование конкуренции.

Внебюджетное финансирование является важной финансовой составляющей в функционировании автономных учреждений. Этот метод финансирования позволяет поддерживать и развивать деятельность данных учреждений, не привлекая государственные или муниципальные средства.

Основная цель внебюджетного финансирования автономных учреждений заключается в обеспечении их финансовой самостоятельности и независимости. В связи с этим, такие учреждения имеют право привлекать средства из различных источников, которые могут быть как государственными, так и частными или организациями-партнерами. Это позволяет им не зависеть от государственных бюджетных ограничений и самостоятельно планировать свою деятельность, разрабатывать и реализовывать свои проекты.

Внебюджетное финансирование автономных учреждений осуществляется посредством получения доходов от коммерческой и предпринимательской деятельности, а также с помощью привлечения внешних инвестиций, сбора пожертвований, партнерских взносов и других не бюджетных источников финансирования.

Зачастую, внебюджетное финансирование автономных учреждений происходит путем создания специальных фондов или ассоциаций, которые занимаются привлечением инвестиций и управлением полученными средствами. Важно отметить, что такие фонды должны строго соблюдать законодательство и прозрачно отчитываться перед своими инвесторами и жертвователями.

Внебюджетное финансирование автономных учреждений имеет свои преимущества и недостатки. Среди преимуществ можно выделить возможность получения дополнительных средств для развития и расширения деятельности учреждений, а также повышение их финансовой устойчивости. При правильной организации такого финансирования, учреждения могут существовать и развиваться даже при дефиците государственных средств.

Однако, внебюджетное финансирование также имеет свои недостатки. Во-первых, оно требует большего уровня ответственности и профессионализма со стороны руководства учреждений и фондов, так как необходим контроль и правильное использование привлеченных средств. Во-вторых, не всегда удается обеспечить стабильность и постоянность внебюджетного финансирования, так как оно зависит от внешних условий и рыночных факторов.

Внебюджетное финансирование автономных учреждений является важным инструментом для поддержки и развития таких учреждений. Оно способствует их финансовой самостоятельности, расширению деятельности и повышению качества предоставляемых услуг. Однако, такое финансирование требует особого внимания к контролю и прозрачности, чтобы гарантировать эффективное использование привлеченных средств и достижение поставленных целей.

Внебюджетное финансирование имеет свои особенности, которые необходимо учитывать при определении стратегии финансового планирования и управления автономных учреждений.

Первая и наиболее очевидная особенность внебюджетного финансирования заключается в его дополнительности. Это значит, что автономные учре-

ждения получают средства не только из государственного бюджета, но и из других источников, таких как собственные доходы, пожертвования, гранты, концессионные платежи и инвестиции. Такое разнообразие источников средств позволяет учреждениям диверсифицировать свой финансовый портфель и обеспечивать более стабильное и эффективное функционирование.

Вторая особенность внебюджетного финансирования состоит в его коммерческом характере. Основная цель автономных учреждений – предоставление качественных услуг или товаров на рынке. Для этого им необходимо привлекать инвестиции и генерировать прибыль. В отличие от бюджетного финансирования, внебюджетные средства позволяют учреждениям быть более гибкими и конкурентоспособными. Однако такой подход также предполагает большую ответственность и риск для учреждений, которые должны постоянно анализировать рынок, реагировать на изменения внешней среды и принимать эффективные управленческие решения.

Третья особенность внебюджетного финансирования связана с его прозрачностью и отчетностью. Поскольку автономные учреждения привлекают средства из разных источников, им необходимо обеспечивать четкую финансовую отчетность и контроль за использованием полученных средств. Внебюджетные организации должны соблюдать требования законодательства, а также предоставлять отчеты и открытую информацию о своей деятельности. Это способствует повышению доверия со стороны государства, инвесторов и общественности, а также позволяет эффективнее планировать и использовать финансовые ресурсы.

И наконец, четвертая особенность внебюджетного финансирования автономных учреждений – это возможность привлекать дополнительные ресурсы для инноваций и развития. За счет использования внебюджетных источников финансирования учреждения имеют больше возможностей для внедрения новых технологий, проведения научных исследований, повышения качества предоставляемых услуг. Такие ресурсы являются важным стимулом для автономных учреждений, которым необходимо постоянно обновляться и приспосабливаться к изменяющимся потребностям и требованиям общества.

Особенности внебюджетного финансирования автономных учреждений позволяют им быть более независимыми, гибкими и конкурентоспособными. Однако при этом следует учитывать риски и обязательства, а также соблюдать прозрачность и эффективность в управлении данными ресурсами. Внебюджетное финансирование является существенным фактором в развитии автономных учреждений и способствует реализации их стратегических целей.

В заключении можно подчеркнуть, что бюджетное и внебюджетное финансирование автономных учреждений имеют свои особенности, которые следует учитывать при планировании и управлении финансовыми ресурсами организаций данного типа.

Бюджетное финансирование автономных учреждений обеспечивается средствами, выделенными из государственного бюджета или местных бюджетов. Такие ресурсы могут быть предоставлены на основе утвержденных планов или в соответствии с запросами и обоснованной потребностью организации.

Бюджетное финансирование часто обеспечивает стабильность финансовых потоков и является основным источником доходов автономных учреждений.

Однако, важно учитывать, что бюджетное финансирование также ограничено и может быть подвержено сокращениям в соответствии с изменениями в бюджетной политике государства или уровня финансовых ресурсов. Это требует от автономных учреждений гибкости и эффективного управления своими финансами.

Внебюджетное финансирование, с другой стороны, предполагает получение дополнительных финансовых ресурсов от разных источников, включая коммерческую деятельность, гранты, спонсорскую помощь, пожертвования и другие средства. Такой подход позволяет разнообразить и расширить финансовую базу автономных учреждений и обеспечить дополнительные возможности для развития и реализации проектов.

Однако, внебюджетное финансирование также может быть менее стабильным и представлять больший риск для организации. Ресурсы могут быть ограничены, зависеть от воли спонсоров или быть временными. Кроме того, получение внебюджетных средств часто требует дополнительных усилий по поиску и привлечению различных партнеров и инвесторов.

Таким образом, особенности бюджетного и внебюджетного финансирования автономных учреждений указывают на необходимость грамотного и комплексного подхода к управлению финансами. Это включает составление бюджетов, планирование доходов и расходов, эффективное использование ресурсов, поиск дополнительных источников финансирования, контроль за финансовыми операциями и оценку результатов. Только такая интегрированная стратегия позволит сбалансировать интересы и обеспечить финансовую устойчивость и развитие автономных учреждений.

Список использованных источников

1. Абрекова, А.М. Финансирование бюджетных, казенных и автономных учреждений [Текст] / А.М. Абрекова, Ю.А. Криворотько / В сборнике: Молодежь и XXI век – 2019 материалы IX Международной молодежной научной конференции. – Курск: Издательство: Закрытое акционерное общество «Университетская книга», – С. 25-28.

2. Государственные и муниципальные финансы: Учебник для вузов [Текст] / Под ред. А.Н. Бабич. – М.: Юнита-Дана, – 485 с.

3. Ишмухамедова, Э.Н. Принципы деятельности автономных учреждений в образовательном процессе и их финансирование [Текст] / Э.Н. Ишмухамедова // Научное сообщество студентов XXI столетия. Экономические науки. – № 6. – С. 15-20.

4. Лмонтов, Ю.М. Обеспечение исполнения контракта автономным учреждением [Текст] / Ю.М. Лмонтов // Бюджетный учет. – №1. – С. 50-55.

5. Полякова, А.А. Особенности финансового механизма бюджетных и автономных учреждений [Текст] / А.А. Полякова // Экономика и предпринимательство. – № 3. – С. 1030-1035.

УДК 331.545

Перспективы доульского сопровождения, как фактор устойчивого развития

Нестерова Т.В.¹

¹ ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики», г. Москва, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены основные тенденции влияния доульского сопровождения на достижение целей устойчивого развития 2030. Рассмотрено влияние искусственного интеллекта, доходов и уровня стресса на результаты родовспоможения.. Проанализированы мировые тренды в области доульского сопровождения. Обозначены перспективы развития доульства в России.

Ключевые слова: устойчивое развитие, технологии искусственного интеллекта, доула, доульское сопровождение, глобальная стратегия здравоохранения женщин, детей и подростков.

Prospects for doula support, as a factor of sustainable development

Tatyana V. Nesterova ¹

¹ The National Research University Higher School of Economics, Moscow, Russia

Annotation. The article examines the main trends in the influence of doula support on achieving the goals of sustainable development 2030. The influence of artificial intelligence, income and stress level on the results of obstetric care is considered. World trends in the field of doula support are analyzed. The prospects for the development of preschool education in Russia are outlined.

Keywords: sustainable development, artificial intelligence technologies, doula, doula support, global health strategy for women, children and adolescents.

В рамках всестороннего рассмотрения концепции устойчивого развития достаточно много внимания уделяется экологической и экономической составляющим. Нюансы особых технологий в области здравоохранения и социального сопровождения отдельных категорий населения освещаются достаточно слабо.

Наиболее незащищенными категориями, несмотря на многочисленные усилия мирового сообщества, остаются женщины и дети.

В целях поддержки этого направления с сентября 2010 года при поддержке ООН была реализована «Глобальная стратегия охраны здоровья женщин и детей» (далее Стратегия). Первый этап программы был рассчитан на пятилетний срок и должен был простимулировать самые труднодостижимые цели развития тысячелетия (Цель 4 «Сокращение детской смертности» и Цель 5 «Улучшение охраны материнства»). Руководство реализации стратегии было поручено Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ) [1].

Несмотря на то, что целевые показатели стратегии достигнуты не были, произошло снижение мировой материнской и детской смертности на 4%, улучшен охват детей грудным вскармливанием, предотвращена передача неонатальных инфекций.

В этой связи, с 2015 года был запущен новый этап программы, дополненный участием подростков – «Глобальная стратегия здравоохранения женщин,

детей и подростков на 2016–2030 годы», который уже фокусировался не только на выживаемости матери и ребенка, но и на возможности полностью реализовать потенциал жизни и здоровья [2].

Значительную роль в достижении высокого качества жизни играет момент его появления на свет. К сожалению мировые тенденции таковы, что даже такая отрасль, как родовспоможение во всём мире стремится к максимальному внедрению технологий искусственного интеллекта, эффективное функционирование которого обеспечивается за счет:

- детализации бизнес-процесса либо технологического процесса;
- жестким протоколированием каждого этапа выполнения;
- минимизацией участия человеческого фактора.

В сфере родовспоможения внедрение искусственного интеллекта привело с одной стороны к применению высокотехнологичных решений при выхаживании маловесных младенцев, использовании репродуктивных технологий, постоянный онлайн-мониторинг состояния матери и плода в родах и т.д. С другой стороны, минимизация человеческого общения за счет применения технологий искусственного интеллекта (ИИ) в экстремально стрессовой ситуации родов, а также приход в материнство женщин, работающих в условиях постоянного стресса, привели к невозможности адекватного запуска биологического механизма родов из-за утерянных навыков расслабления.

Ситуация усугубляется низким уровнем оплаты труда акушерок, что приводит к тотальной нехватке персонала для родовспоможения в медицинских учреждениях.

Наиболее остро весь комплекс вышеперечисленных проблем уже проявил себя в крупных городах, где сочетание высокого уровня финансирования системы здравоохранения в сочетании с нехваткой среднего медицинского персонала и приходом в материнство активно-работающих женщин, весьма негативно сказывается на статистике медицинских вмешательств в роды, влечет за собой повышение расходов государственного бюджета, снижает численность здоровых женщин и детей (рисунок 1).

В глобальной перспективе вышеперечисленные факторы ведут к снижению рождаемости сокращению численности здоровых женщин и детей.



Рисунок 1 – Взаимосвязь факторов, сокращающих численность здоровых женщин и детей на этапе родовспоможения

В качестве механизма, снижающего негативные последствия вышеперечисленных факторов в мировой практике принято использование доульской поддержки.

Доула – это помощница, профессиональный партнёр в родах, который специально обучен обеспечить непрерывную эмоциональную, информационную и физическую поддержку в родах на возмездной основе. В отличие от родственников, присутствующих на родах, доула в силу более слабой эмоциональной связи с женщиной способна лучше сохранять самообладание в критической ситуации. А в силу наличия квалификации и опыта, способна использовать лучшие методы помощи женщине.

Впервые термин доула был использован в 1966 году, а первая сертификация доул началась в 1992 году в США. [3] В России доульство начало активно развиваться в 2015 году, когда была создана ассоциация профессиональных доул. В настоящее время доульством охватывается не более 6% от общего количества родов в России. В основном доулы допускаются в родильные дома и перинатальные центры на территории крупных городов – Москвы, Санкт-Петербурга, Новосибирска [4].

Правовой статус доул в российских медицинских учреждениях в законодательстве не закреплён, что создает дополнительные трудности для привлечения их в качестве партнёров в роды.

Стоимость услуг доулы в Москве в 2024 году составляет от 30 до 60 тысяч рублей в зависимости от опыта и других факторов.

В то же время, согласно экспертным оценкам, участие доул в родах существенно сокращает объем негативных медицинских вмешательств, которые каскадом запускают механизмы негативного воздействия на здоровье матери и ребенка. [5]

Оценка влияния доульской поддержки на степень медицинских вмешательств в роды представлена на рисунке 2.

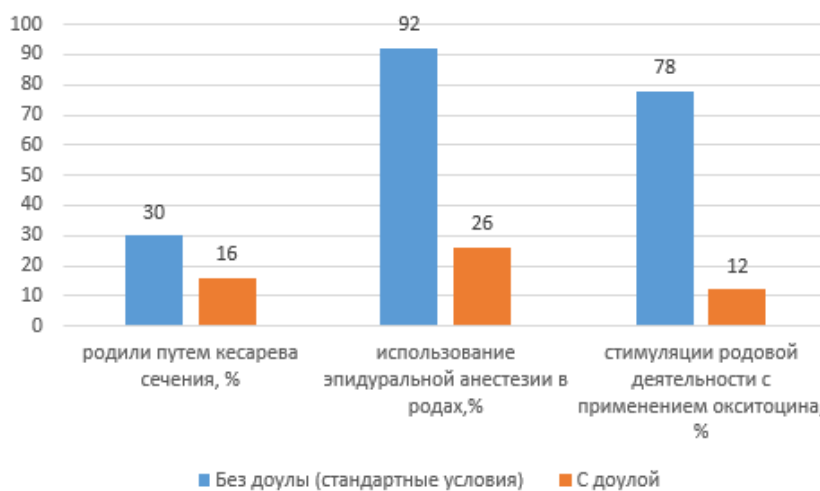


Рисунок 2 – Оценка влияния доульской поддержки на степень медицинских вмешательств в роды

До сих пор немаловажным остается вопрос стоимости доульского сопровождения для матерей.

Официально в российском справочнике профессий доул не существует. В большинстве случаев доулы приходят в родильные дома в роли партнёров в родах.

В то же время, у женщин, рожаящих по ОМС в настоящее время есть шанс попасть на роды с доулой, хотя и очень низкий. Это может быть реализовано при прохождении практики для учащихся доул в родильных домах и перинатальных центрах. Тогда такая поддержка осуществляется бесплатно.

Замечено, что чаще за услуги доулы готовы платить женщины с высоким доходом, который они обеспечивают себе самостоятельно. Как правило, такие женщины имеют более высокий стресс на работе, от которого они не способны отключиться даже за время декретного отпуска, в сравнении с женщинами со средними доходами.

Очевидно, что с ростом количества обученных доул стоимость доульских услуг начнет снижаться и они станут более доступными.

Таким образом, в условиях высокого уровня застрессованности общества, под влиянием внедрения технологий искусственного интеллекта, нехватки среднего медицинского персонала в родильных домах и перинатальных центрах потребность в доульском сопровождении родовспоможения будет расти. В обозримом будущем привлечение доул может стать фактором повышения рождаемости и, как следствие, достижения целей устойчивого развития.

Список использованных источников

1. Глобальная стратегия охраны здоровья женщин, детей и подростков (2016–2030 гг.) // ООН – 01.11.2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.un.org/ru/sg/strategy/index.shtml> (дата обращения 02.04.2024).
2. Спасение жизни – защита будущего. // Resource centre 08.10.2009 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: https://resourcecentre.savethechildren.net/pdf/ewec_progress_report_final_3.pdf/ (дата обращения 02.04.2024).
3. Мишель Оден «Фермер и акушер» [Текст]. – М., 2018. – Стр. 52.
4. Ожиганова А.А. Труд доулы, публичный и интимный: профессиональная забота, самоорганизация и активизм //Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 3. С. 200-225. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.3.1903> (дата обращения 02.04.2024).
5. Чак А.А. Оценка эффективности непрерывной поддержки акушерками и доулами в родах А.А. Чак // Менеджер здравоохранения. – 2021. – №9. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <https://www.idmz.ru/jurnali/menedger-zdravoohranenija/2021/9/otsenka-effektivnosti-nepreryvnoi-podderzhki-akusherkami-i-doulami-v-rodakh> (дата обращения 02.04.2024)

УДК 658.155

Прибыль как главный экономический показатель

Обозова В.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., ст. преп. Ефремова Е.Н.¹

¹ Белорусский государственный университет транспорта, г. Гомель

Аннотация. Статья рассматривает экономическое значение понятия прибыли предприятия и его влияние на различные стороны деятельности организации. В ней анализируются основные показатели прибыли, ее роль в финансовом управлении и принятии стратегических решений. Также рассматривается влияние прибыли на инвестиционную привлекательность предприятия, его конкурентоспособность и долгосрочную устойчивость. В конце статьи делается вывод о том, что правильное понимание и управление прибылью является ключевым фактором успешного развития предприятия.

Ключевые слова: прибыль, выручка, экономика предприятия, управление предприятия.

Profit as the main economic indicator

Obozova V.A.¹

Scientific adviser: Ph. Efremova E.N.¹

¹ Belarusian State University of Transport, Gomel

Annotation. The article examines the economic significance of the concept of enterprise profit and its impact on various aspects of the organization's activities. It analyzes the main indicators of profit, its role in financial management and strategic decision-making. The impact of profit on the investment attractiveness of the enterprise, its competitiveness and long-term sustainability is also considered. At the end of the article, it is concluded that proper understanding and profit management is a key factor in the successful development of an enterprise.

Keywords: profit, revenue, enterprise economics, enterprise management.

На сегодняшний день тема понятия прибыли является актуальной, поскольку в условиях рыночной экономики и конкуренции на мировом рынке фирмы должны бороться за получение максимальной прибыли и продолжение развития своей деятельности. Целью любого предприятия является получение прибыли, так как она является главным источником развития своей деятельности. Суммарный экономический показатель показывает уровень достижения фирмой поставленных целей, эффективность деятельности торгового предприятия, а также дает информацию для проведения сравнительного анализа.

Многие считают, что выручка и прибыль представляют собой один и тот же показатель, однако это совсем не так. Выручка – это сумма, которую предприятие получило персонально от клиентов за проданные товары или оказанные услуги [1]. Прибыль – это положительная разница между суммарными доходами и суммарными расходами (в денежном выражении). Как экономическая категория она отражает чистый доход, созданный в процессе предпринимательской деятельности [1]. Самое главное различие между этими терминами связано с издержками, так как выручка – это не все деньги, которые принадлежат предприятию, а средства для погашения издержек и обязательств. Распоряжать-

ся данными средствами возможно только после того, как предприятие выплатит свои обязательства. Прибыль позволяет предприятию расти, инвестировать в развитие, улучшать условия труда сотрудников и повышать их заработную плату, а также выплачивать дивиденды своим акционерам.

Существует множество разных факторов, влияющих на финансовый результат фирмы:

- стоимость реализации продукции, работ, услуг;
- количество реализованных товаров или услуг;
- ассортимент товаров или услуг;
- себестоимость продукции;
- расходы предприятия [1].

На самом деле на изменение денежных потоков влияют не только вышеперечисленные факторы. Анализируя и сопоставляя их, возможно отразить текущее положение фирмы, а также получить четкое представление о текущих поступлениях.

Основной функцией прибыли является отражение экономической деятельности компании в денежном эквиваленте, но существует и иные функции, которые выполняет этот экономический показатель:

- 1) Оценочная (может показать уровень, на котором компания находится в настоящий момент, она даёт оценку работы предприятия в целом).
- 2) Стимулирующая функция (подталкивает к росту эффективности компании).
- 3) Воспроизводительная (помогает понять разницу между доходами и расходами предприятия).
- 4) Контрольная (позволяет оценить критерии деятельности компании).
- 5) Фискальная (отвечает за отчисления прибыли в государственный бюджет) [4].

Выполняя эти функции, появляются возможности не только правильно распределять, но и использовать прибыль в качестве главного управленческого рычага.

Прибыль на предприятие различается в зависимости от назначения, видов издержек и целей использования:

– Маржинальная прибыль – это разница между выручкой от реализации и переменными издержками. Причем оба эти показателя – выручка и затраты – берутся по конкретному объему продукции.

– Валовая прибыль – это выручка за вычетом прямых переменных и постоянных производственных расходов. Она показывает, сколько остаётся денег, если выручку очистить от себестоимости.

– Операционная прибыль – деньги, которые получает бизнес после вычета всех расходов на реализацию товаров или услуг. Другими словами, это валовая прибыль, очищенная от коммерческих и административных расходов.

– Чистая прибыль – прибыль после вычета всех расходов, процентов по кредитам, налога на прибыль и амортизации. Она показывает, сколько денег

принёс бизнес за период. Если чистая прибыль отрицательная, значит, бизнес работал в убыток.

– Нераспределенная прибыль – деньги, которые остались после оплаты всех текущих расходов (оплаты налогов, ссуд, выплаты дивидендов). Эта сумма хранится на счетах компании [6].

Важно отметить, что каждый вид прибыли имеет свои особенности и может использоваться для анализа финансового состояния компании. Понимание различий между ними позволяет более точно оценить финансовую устойчивость и эффективность предприятия.

После анализа выявленных функций и видов прибыли можно сделать вывод, что денежные средства необходимы предпринимателю для:

- оценки эффективности своей предпринимательской деятельности;
- возможности принимать решения, которые будут связаны с вложением средств в его предприятие;
- использования данных о прибыли прошлых отчетных периодов и проводить прогнозы своей предпринимательской деятельности, определять величину налогооблагаемой базы.

Проанализировав утверждения для чего нужна прибыль, можно сказать что она является:

- самой главной целью предпринимательства, которую предприниматель преследует на протяжении всей своей деятельности;
- одним из самых главных и основных источников на предприятии для формирования финансовых ресурсов;
- самым главным источником роста рыночной стоимости предприятия;
- исходным источником и базой для экономического и финансового развития государства [7].

Каждое предприятие имеет право самостоятельно определять, как и в каком объеме распределить полученную прибыль. Распределение прибыли - это процесс определения ее использования, который способствует улучшению финансово-хозяйственной деятельности предприятия, удовлетворению интересов собственников и персонала, а также пополнению доходов бюджетов. Объектом распределения является балансовая прибыль, т.е. прибыль до уплаты налогов. Часть прибыли направляется в бюджеты, а оставшаяся часть используется предприятием для достижения поставленных целей и задач. Порядок распределения и использования прибыли разрабатывается экономическими отделами, зафиксированный в уставе и утвержденный руководителем предприятия. Существуют следующие принципы распределения прибыли:

- прибыль, которую получает предприятие в результате своей хозяйственной деятельности, должна распределяться между государством и самим предприятием;
- ставки налога на прибыль организаций устанавливаются и регулируются только законодательством;
- какой бы ни была величина полученной прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия после уплаты налога на прибыль, она не должна снижать

заинтересованность собственников предприятия в росте объемов производства и улучшении результатов производственно-хозяйственной деятельности;

– большую часть прибыли необходимо направить на накопление, что приведет к увеличению имущества предприятия и обеспечит дальнейшее развитие, а уже оставшуюся малую часть прибыли лучше направить на потребление [8].

Существуют различные фонды, в которые может быть направлена прибыль предприятия. В Уставе предприятия определен порядок формирования фондов целевого назначения. В общем виде можно выделить следующие фонды: фонд накопления, фонд потребления, резервный фонд, а также дивидендный фонд, характерный только для акционерных обществ.

Фонды накопления включают в себя Фонд развития производства и Фонд социального развития. Цели и направления использования Фонда развития производства определяются инновационной политикой организации. Из данного фонда финансируются расходы на проведение НИОКР, приобретение нового имущества и подготовку кадров. В Фонд потребления входит Фонд материального поощрения сотрудников. Этот фонд предназначен для материального стимулирования работников.

Фонд потребления используется на выплату премий, не связанных с производственными показателями (за долголетний труд, в связи с юбилеем и др.), на оказание материальной помощи, оплату путевок, лечения, медикаментов для работников и членов их семей.

Резервный фонд необходим предприятию для того, чтобы подстраховаться в связи с проведением рискованных операций. Размер данного фонда устанавливается Уставом предприятия. Денежные средства из резервного фонда идут на выплату доходов учредителям при недостаточной прибыли или вообще ее отсутствии, для покрытия непредвиденных потерь, связанных с форс-мажорными обстоятельствами, а также балансовых убытков.

Дивидендный фонд, существующий в акционерных предприятиях, предназначен для выплаты дивидендов по привилегированным и обыкновенным акциям. Между учредителями (акционерами) распределение чистой прибыли осуществляется в соответствии с учредительными документами и на основе действующего законодательства.

Часть чистой прибыли может остаться нераспределенной. Такая прибыль увеличивает собственный капитал предприятия и предназначена для реинвестирования в развитие производства, а также для погашения непокрытых убытков.

Рассмотрев экономическое понятие прибыли, можно отметить, что финансовый результат влияет не только на работу самого предприятия, а в общем на государственную экономику, так как уплата налогов с этой прибыли идет непосредственно в бюджет государства. Чем выше прибыль, тем больше средств компания может вложить в развитие производства, увеличение производительности труда и рост производства товаров и услуг. Это способствует росту ВВП и улучшению экономического положения государства в целом. Кроме того, прибыльные предприятия могут привлекать инвестиции, как внут-

рение, так и иностранные. Инвесторы заинтересованы в компаниях, способных приносить стабильную прибыль, что способствует развитию экономики и улучшению инвестиционного климата в стране.

Таким образом, распределение и использование прибыли отражает процесс формирования целевых фондов для финансирования научно-технического, производственного и социального развития предприятия. В современных условиях рыночной экономики каждое предприятие стремится завоевать лидирующее место на рынке среди своих конкурентов. Именно поэтому предприятиям необходимо грамотно построить механизм распределения и использования полученной прибыли, который способствовал бы повышению эффективности производства.

Обобщая вышесказанное, можно сделать вывод, что прибыль как макроэкономический показатель влияет не только на развитие фирмы, но и на благосостояние государства в целом, так как в связи с кризисом и текущим положением страны, прибыль является источником формирования бюджетов, стимулом к инновационной деятельности, конкуренции, расширению ассортимента.

Список использованных источников

1. Анализ динамики прибыли: на что обращать внимание [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.kom-dir.ru/article/2777ana-liz-dinamiki-pribyli>. – Дата доступа: 22.04.2023.
2. Определение прибыли: функции, нормы и формулы расчета [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.gd.ru/articles/12097oprede-lenie-pribyli>. – Дата доступа: 23.04.2023.
3. Прибыль [Электронный ресурс]. – URL: <https://www.sravni.ru/text/pribyl> – Дата доступа: 23.04.2023.
4. Прибыль как основной показатель эффективности бизнеса [Электронный ресурс]. – URL: <https://neiros.ru/blog/business/pribylkak-os>. – Дата доступа: 23.04.2023.
5. Издержки и прибыль [Электронный ресурс]. – URL: https://spravochnick.ru/ekonomika/ekonomika_kak_nauka/izderzhki_i_pribyl/ – Дата доступа: 23.04.2023.
6. Какие виды прибыли есть в бизнесе и что о них нужно знать каждому менеджеру или финансисту [Электронный ресурс]. – URL: <https://skillbox.ru/media/management/kakie-vidy-pribyli-est-v-biznese-i-cto-o-nikh-nuzhno-znat-kazhdomu-menedzheru-ili-finansistu/>. – Дата доступа: 25.03.2024.
7. Экономическая сущность прибыли, функции прибыли [Электронный ресурс]. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ekonomicheskaya-suschnost-pribyli-funktsii-pribyli/viewer>. – Дата доступа: 25.03.2024.
8. Рагозин Н.А., основные проблемы формирования и распределения прибыли предприятия: электронный научный журнал «вектор экономики» / Рагозин Н.А., Владимирова Т.А.; Сибирский государственный университет путей сообщения: Новосибирск, 2020 – http://www.vectoreconomy.ru/ima-ges-publications/2020/5/financeandcredit/Vladimirova_Ragozin.pdf.

УДК 338.2

Оценка эффективности использования оборотных средств предприятия (организации) и пути ее повышения

Пак П.С.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье освещаются ключевые аспекты управления оборотными активами предприятия, подчеркивается важность системного подхода в формировании эффективной системы управления данными ресурсами. Предложена система критериев для оценки эффективности использования оборотных активов и выделены основные методы и подходы к оптимизации управления оборотными средствами на примере ЕВРАЗ ЗСМК.

Ключевые слова: оборотные средства, коэффициент оборачиваемости, финансовая устойчивость, рентабельность бизнеса, управление денежными потоками, методы управления оборотным капиталом.

Evaluation of the effectiveness of the use of working capital of an enterprise (organization) and ways to improve it

Pak P.S.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article highlights the key aspects of working capital management of an enterprise, emphasizing the importance of a systematic approach in forming an effective management system for these resources. A system of criteria for evaluating the effectiveness of working capital use is proposed, and the main methods and approaches to working capital management optimization are highlighted using the example of EVRAZ ZSMK.

Keywords: working capital, turnover ratio, financial stability, business profitability, cash flow management, working capital management methods.

В современной экономической динамике мастерское владение оборотными средствами выделяется как критически важный элемент, определяющий успешность и устойчивость функционирования предприятия. Рациональное управление этими средствами сокращает расходы, повышает конкурентоспособность и укрепляет финансовое положение бизнеса, что особенно ценно в периоды турбулентности рынка и волатильности экономических условий.

Оборотные средства, являясь существенной частью активов компании, используются и восполняются в течение одного цикла её деятельности. Они включают сырьё, материалы, полуфабрикаты, товары и денежные ресурсы, обеспечивающие непрерывность производственного и коммерческого процессов. Эффективное управление этими ресурсами способствует ускорению оборота активов и повышению ликвидности компании, что, в свою очередь, укрепляет её финансовую устойчивость.

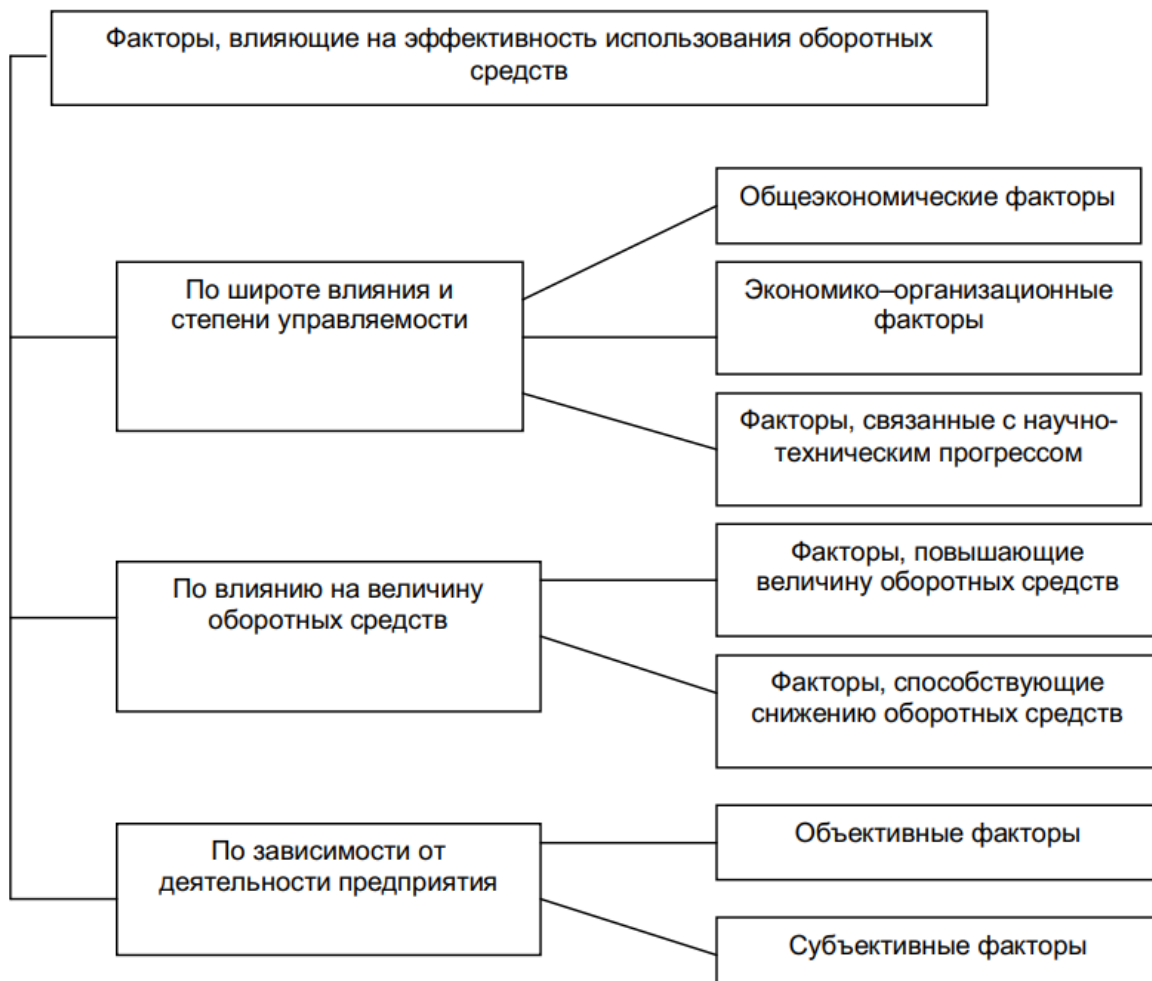


Рисунок 1 – Факторы, влияющие на эффективность использования оборотных средств

Оценка эффективности использования оборотных средств включает анализ таких ключевых показателей, как коэффициент оборачиваемости, среднее время оборота и доля оборотных средств в общей структуре активов компании. Высокий коэффициент оборачиваемости и короткое время оборота свидетельствуют о высокой эффективности их использования, что способствует повышению рентабельности бизнеса. Отклонения от норм могут указывать на проблемы в управлении и требовать принятия корректирующих мер. Многообразие факторов, оказывающих значительное влияние на эффективность использования оборотных средств, представлено на рисунке 1. К ним относятся, в первую очередь, финансовая политика компании и её бизнес-стратегия, определяющие управление финансовыми ресурсами и направления развития бизнеса соответственно.

Уровень активности на рынке, куда направлена компания, и эффективность внутреннего управления и производства также играют важную роль, поскольку они влияют на успех использования оборотных средств. При эффективном управлении компания может оптимально распоряжаться своими ресурсами для достижения целей.

Для повышения эффективности использования оборотных средств необходимо анализировать их структуру и динамику, выявлять причины избыточности или нехватки средств, а также разрабатывать меры по их оптимизации. Важными направлениями в этой работе являются снижение сроков оборота, увеличение скорости оборачиваемости, сокращение затрат на хранение запасов и усовершенствование управления денежными потоками. Это требует точного планирования, внимательного анализа финансовых показателей и оперативного реагирования на изменения.

Элементы оборотного капитала	Существующие методы управления
Запасы товарно-материальных ценностей	1. Нормирование
	2. Оптимизация
	3. Контроль запасов
Дебиторская задолженность	1. Качественный анализ
	2. Планирование денежных потоков
	3. Нетрадиционные финансовые операции
Денежные средства и высоколиквидные ценные бумаги	1. Планирование денежных потоков
	2. Оптимизация

Рисунок 2 – Методы управления оборотным капиталом

Учитывая вышеизложенные материалы проведем анализ практики управления оборотным капиталом на примере ЕВРАЗ ЗСМК. Для создания эффективной системы управления компания выделяет следующие направления:

1. Интеграция управления оборотным капиталом на все уровни и функции. В российских компаниях работу по оптимизации и контролю оборотных средств часто поручают различным специалистам или отделам. Однако, если действия разных подразделений предприятия не согласованы, это может снизить эффективность использования высвободившихся средств и прибыли от оборотных активов.. Так в ЕВРАЗ ЗСМК ведутся постоянные, системные обучения сотрудников не только профильных специальностей, но и сотрудников производственных подразделений и отдельных функций, например службу развития бизнес системы ЕВРАЗа.

2. Стимулирование сотрудников, в части оплаты труда, с фокусом на уровень запасов, управления денежными потоками и дебиторской задолженностью. Приведение вознаграждения в соответствие с целевыми денежными потоками может помочь увеличить денежный поток и избежать большой дебиторской задолженности. На примере ЕВРАЗ ЗСМК это применяется к материально ответственным лицам в части снижения остатков на складах.

3. Поддерживание качества информации, необходимой для работы системы управления оборотным капиталом. Надежность и эффективность системы сбора и анализа информации - ключевой элемент в управлении оборотным капиталом. На протяжении последних лет в ЕВРАЗ ЗСМК постоянно улучшается и модернизируется система учета SAP, регулярно добавляются новые функции, обучаются люди и систематизируются данные для синтезирования, анализа и выдачи рекомендаций всем уровням управления в компании.

4. Учет внутренних и внешних факторов, влияющих на потребность в оборотном капитале. Оценка этих факторов позволит определить источники их возникновения и использовать их с учетом рентабельности операций и обеспечения ликвидности. Постоянный мониторинг рынка и фиксация исторических данных в ЕВРАЗ ЗСМК позволило создать цифровую систему математического моделирования «Прогноз», которая позволяет с высокой точностью рассчитывать и предугадывать наиболее оптимальные управленческие решения в зависимости от набора влияющих факторов.

5. Методический подход. Оборотный капитал — это система, включающая в систему множество отдельных элементов тесно взаимосвязанных между собой. Эти взаимосвязи необходимо учитывать при анализе и работе. В ЕВРАЗ ЗСМК это позволило прийти к высоким результатам в части использования оборотного капитала и это только промежуточный результат, который компания постоянно улучшает, развивая данное направление.

Таким образом, эффективное управление оборотным капиталом требует системного подхода, включающего все аспекты операционной деятельности компании. Отдельные усилия без общей стратегии не принесут ожидаемых результатов. Для устойчивого развития предприятия рекомендуется использовать систему управления оборотным капиталом, охватывающую фиксацию ответственности, единую систему управления, сбор качественной информации и приверженность установленной методологии.

Список использованных источников

1. Кудайбергенова К.С., Казыбаев Б.О., Гайфуллина А.Г. Характеристика финансового механизма формирования и использования оборотных средств // Наука и реальность. 2022. № 1 (9). С. 137-140.

2. Мусиров Г., Жакупова Б.А., Есбусинова М.Б. Актуальные вопросы управления оборотным капиталом компании в условиях кризиса // Управленческий учет. 2022. № 1-2. С. 205-213.

3. Дьяков, В. Ф. Современные средства формирования и эффективности использования оборотных средств предприятий / В. Ф. Дьяков, Ф. А. Кириллов, А. В. Сидорова // Гуманитарный научный журнал. – 2023. – № 2-1. – С. 14-20. – EDN LZXVLM.

4. Бусуек, Н. А. Управление оборотными средствами и оценка использования оборотных средств предприятия / Н. А. Бусуек, Г. А. Новрузова // Молодой ученый. – 2022. – № 46(441). – С. 410-414.

5. Нифонтов А.И. Методика расчета потребности в оборотном капитале угледобывающего предприятия / А.И. Нифонтов, Э.Г. Метсанурк, О.П. Черникова // Горный информационно-аналитический бюллетень. – 2008. – № 4. – С. 366-367.

6. Нифонтов А.И. Оптимизация закупочной деятельности угледобывающих предприятий / А.И. Нифонтов, Ю.П. Кушнеров, О.П. Черникова // Организатор производства. – 2015. – № 4(67). – С. 35-43.

УДК 657.6

Тенденции аудита и их влияние на аудиторскую деятельность

Пашкова Д.Д.¹

Научный руководитель: ст. преподаватель Стрекалова С.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные тенденции в аудиторской сфере: изменение ориентиров и традиционных подходов, пересмотр соотношения рисков, автоматизация рабочих процессов, применение скользящего планирования, повышение профессиональных компетенций аудиторов и быстрая ориентация в информационных потоках; а также представлено, как современные направления влияют на деятельность аудиторских организаций и индивидуальных аудиторов.

Ключевые слова: аудит, аудиторская организация, индивидуальный аудитор, тенденции на рынке аудита, конкуренция между аудиторами, влияние тенденций на аудиторскую сферу.

Auditing trends and their impact on auditing activities

Pashkova D.D.¹

Scientific adviser: senior lecturer Strekalova S.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article discusses the main trends in the audit field: changing guidelines and traditional approaches, reviewing the balance of risks, automation of work processes, the use of rolling planning, increasing the professional competencies of auditors and quick orientation in information flows; and also presents how modern trends affect the activities of audit organizations and individual auditors.

Keywords: audit, audit organization, individual auditor, trends in the audit market, competition between auditors, the impact of trends on the audit field.

Аудит является неотъемлемой частью системы контроля финансовой деятельности в России. Деятельность аудируемых лиц и их финансовая отчетность должны быть проверены на достоверность, что является главной целью аудиторской деятельности.

Значимость аудиторской проверки возрастает с каждым годом, так как независимая проверка внешнего лица (аудитора) позволяет объективно оценить правильность отражения данных финансовых операций и эффективность ведения хозяйственной деятельности аудируемого лица. Положительное заключение аудитора может стать стимулом сотрудничества для сторонних пользователей (покупатели, поставщики, инвесторы). Увеличение рынков сбыта, а также выход на международный финансовый рынок должен сопровождаться аудиторской проверкой для получения доверия на нем. Более того, она позволяет правильно оформлять финансовые документы, управлять рисками и вовремя их предотвращать.

Не смотря на востребованность аудиторских услуг прослеживается сокращение количества аудиторских организаций и аудиторов по данным офици-

ального сайта Министерства финансов РФ. В таблице 1 представлено данная динамика.

Таблица 1 – Количество аудиторских организаций и аудиторов в Российской Федерации

	на 01.01.20	на 01.01.21	на 01.01.22	на 31.12.22
Имеют право на осуществление аудиторской деятельности - всего, тыс.	4,5	4,2	3,9	2,7
в том числе аудиторские организации	3,9	3,6	3,4	2,4
индивидуальные аудиторы	0,6	0,6	0,5	0,3

Устойчивый спад обосновывается переходом страны на саморегулирующиеся механизмы, перестройкой производства, а также причиной является общемировой экономической кризис, в следствие которого многие организации, как в аудиторской, так и в остальных сферах, не смогли обеспечить свою жизнеспособность.

Необходимо отметить, что данная отрицательная динамика по количеству функционирования на рынке аудиторских организаций и аудиторов сопровождается увеличением спроса на аудиторские услуги (таблица 2).

В связи с этим конкуренция между аудиторскими организациями и аудиторами ужесточилась. Аудит – это предпринимательская деятельность, поэтому, как и любое другое коммерческое предприятие, аудиторская организация заинтересована в высоком финансовом результате.

Таблица 2 – Количество внешних проверок деятельности аудиторских организаций и аудиторов по данным саморегулируемой организации аудиторов Ассоциации «Содружество»

	2021 г.	2022 г.
Количество проведенных проверок - всего	3 167	4 875
в том числе:		
аудиторских организаций	539	748
индивидуальных аудиторов	42	37
аудиторов (без индивидуальных)	2 586	4 090
Из общего количества проведенных проверок:		
плановые	3 131	4 856
внеплановые	36	19
проверки аудиторских организаций, проводивших аудит отчетности общественно значимых организаций	320	253
Количество случаев уклонения от прохождения внешнего контроля деятельности - всего	357	724
в том числе:		
аудиторских организаций	274	591
аудиторов	83	133

Для того, чтобы выступать на рынке услуг достойным конкурентом, кроме соблюдения обязательных требований, указанных в Федеральном законе №307-ФЗ «Об аудиторской деятельности» от 30.12.2008, аудиторская организация должна подстраиваться под новые тенденции и совершенствовать предоставление своих услуг в соответствии с развитыми направлениями.

Переосмысление ориентиров или главных подходов к реализации своей деятельности может стать условием востребования на рынке. Сейчас конечный потребитель заинтересован в качественном комплексе предоставления услуг, и потому спросом будет пользоваться тот аудит, который, кроме четкого соблюдения законодательных регламентов, будет также отвечать современным требованиям:

- ориентация деятельности не только на качественную проверку финансовых данных, но и в не меньшей степени – на предоставление обязательных рекомендаций о возможностях роста предприятий и предотвращения их рисков;
- ведение своей деятельности с помощью современных и актуальных цифровых систем;
- постоянное совершенствование профессиональных компетенций и навыков аудиторов.

Аудиторские организации должны фокусироваться на вопросах изменения традиционных технологий и методов в бизнесе и уметь применять нестандартное мышление.

В результате опроса, проведенного Institute of Internal Auditors, среди руководителей служб аудита было выявлено следующее соотношение групп рисков: операционные риски составляют 30%, информационные технологии и системы - 20%, комплаенс - 30%. В ближайшем будущем, по мнению опрошенных, соотношение рисков между категориями будет выглядеть следующим образом: операционные риски составят 25% в общем объеме рисков, комплаенс – 30%. Риски, связанные с информационными системами и технологиями, выйдут на лидирующую позицию и составят 30%. Стратегические риски, которые направлены на долгосрочную перспективу деятельности, необходимы для планирования и учета уже сейчас и составляют в общем объеме рисков 15%. В результате, финансовые операционные риски будут вытеснены из группы главных рисков.

В связи с широким распространением автоматизации во многих процессах постоянное использование цифрового программного обеспечения, внедрение цифровых технологий продвижения продукции и услуг приводит к уязвимым местам: потери информации, их намеренному скрыванию, а также возможности доступа к ней посторонним людям.

В данной ситуации аудиторам следует пересмотреть свои приоритеты категорий рисков, выделяя больше времени и ресурсов областям информационных систем и технологий и сетевой безопасности.

Не смотря на высокий уровень риска в сфере цифровизации, аудит должен внедрять в свою повседневную работу эти информационные технологии, так как они дают возможность более быстрого и эффективного выполнения

аудиторской работы, ее регулирования и контроля. К ним относятся программное обеспечение для управления внутренним аудитом, анализ больших массивов данных, непрерывный аудит. Аудит будущего характеризуется роботизацией и автоматизацией операционных процессов (проверка договоров, тестирование автоматического контроля информационной системы и т.д.), а также использованием искусственного интеллекта для анализа информации и формирования выводов. Все перечисленные информационные технологии предназначены для упрощения работы и сокращения сроков на ее выполнение.

Что касается стратегических рисков, сейчас, кроме долгосрочных целей, аудиту требуется актуализация планов в процессе реального времени или переход на скользящее планирование на ближайший период. Данный вид планирования нужен для того, чтобы оперативно вносить изменения в планы организации по мере выявления новых рисков. Быстрая реакция на возникновение тех или иных угроз даст деятельности организации эффективный результат с наименьшими потерями.

Стремительное развитие многих сфер деятельности влечет за собой появление большого объема информации. Если аудиторская организация или аудитор хочет быть востребованным специалистом и качественно выполнять свою работу, ему необходимо уметь быстро реагировать и ориентироваться в данных изменениях и находиться в центре информационных потоков: систематически следить за тенденциями, редакциями нормативных актов, посещать форумы и собрания аудиторов. В противном случае аудитор может потерять своих клиентов или оказать некачественную услугу.

При постоянно изменяющихся условиях растет и спрос на навыки и умения аудиторов. К ним относятся: аналитическое и критическое мышление, навыки ведения переговоров и разрешения конфликтов, навыки работы с большим объемом данных, использования приложений искусственного интеллекта, знаний в области информационных систем и технологий, и сетевой безопасности, знаний отрасли и бизнеса, в которых проводится работа аудитора. Сам аудитор, как трудовой ресурс, является самым главным фактором следования всех нововведений и их достижения. Объединяя перечисленные качества и применяя их в своей работе, аудитор может стать, с одной стороны, востребованным специалистом в своей сфере деятельности, с другой стороны - стимулом перемен в своей компании и на рынке аудиторов. Способами достижения таких умений и навыков являются повышение профессиональной квалификации, разностороннее самообразование, непосредственное участие в профессиональных ассоциациях.

Выявленные тенденции влекут за собой положительный результат не только в отдельных саморегулирующихся организациях аудиторов и у индивидуальных аудиторов, но и в целом в аудиторской сфере. С внешней стороны, они улучшат качество предоставления аудиторских услуг, обеспечат их востребованность, с внутренней – обеспечат рост престижа аудиторской профессии и их деловой репутации. Повышение общего уровня конкуренции в сфере предоставления аудиторских услуг, становление более разносторонних специалистов и рост технологического уровня компаний, познание и изобретение новых под-

ходов, методов, практик и программного обеспечения для более удобного и качественного осуществления аудиторских услуг: все это способствует становлению более развитого рынка аудиторских услуг.

Таким образом, аудитор станет для экономического субъекта возможностью гарантированного улучшения его финансово-хозяйственной деятельности, то есть произойдет повышение роли аудиторского института в общей системе контроля финансовой деятельности. Поэтому для того, чтобы иметь возможность конкурировать и быть востребованным на рынке аудиторских услуг, необходимо постоянно следить за последними изменениями, новыми направлениями, актуализировать информационную базу и способы оказания своих услуг в аудиторской сфере, то есть принимать во внимание все перечисленные тенденции аудита.

Список использованных источников

1. Федеральный закон от 30.12.2008 N 307-ФЗ (ред. от 30.12.2020) «Об аудиторской деятельности» // «Собрание законодательства РФ», 05.01.2009, № 1, ст. 15.
2. Официальный сайт Министерства финансов Российской Федерации. – [Электронный ресурс]. – URL: (minfin.gov.ru) (дата обращения 01.03.2024 г.)
3. Архипова, Т. О. Современные тенденции развития аудиторских услуг в России / Т. О. Архипова, А. А. Зверев // Молодой ученый. – 2021. – № 24, С. 212-215. – [Электронный ресурс] – URL: Журнал «Молодой ученый» (moluch.ru)/ (дата обращения: 06.03.2024 г.).
4. Зиборева О. Ю. Тенденции развития международной аудиторской деятельности в эпоху глобализации экономики / О. Ю. Зиборева, А. В. Распутина // Известия Байкальского государственного университета. – 2018. – Т. 28, № 3. – С. 442-451.
5. Сергеев С. В. Состояние мирового рынка аудиторских услуг и его тенденции развития / С. В. Сергеев, П. М. Абдуллаева, Н. С. Белогина // Угрозы и риски финансовой безопасности в контексте цифровой трансформации: Материалы VII Международной научно-практической конференции Международного сетевого института в сфере ПОД/ФТ, Москва, 24 ноября 2021 года. М.: Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ», 2021. С. 692-699.
6. Воронов В.В. Аудит в России: состояние, проблемы и перспективы // Управленческий учет. – 2010. – № 5. – С. 79-86.

УДК 338.48

Стратегическое управление турфирмой на основе анализа рисков

Раздымахо А.Е.¹

Научный руководитель: к.т.н. Лукина О.В.¹

¹ ФГАОУ ВО Омский государственный технический университет, г. Омск, Россия

Аннотация. Риски являются неотъемлемой частью функционирования любого бизнеса, включая и туристическую индустрию. В связи с особенностями этой отрасли, а именно с переменностью условий и воздействием множества факторов, риски могут оказать существенное влияние на стратегию туристической компании. В работе рассматриваются вопросы стратегического управления турфирмой на основе анализа рисков. В качестве примера рассмотрена деятельность омского турагентства, формулируются рекомендации по выявлению рисков и управлению ими.

Ключевые слова: турфирма, стратегическое управление, управление рисками.

Strategic management of a travel agency based on risk analysis

Razdymaho A.E.¹

Scientific adviser: Ph.D. Lukina O.V.¹

¹ Federal State Autonomous Educational Institution of Higher Education Omsk State Technical University, Omsk, Russia

Annotation. Risks are an integral part of the functioning of any business, including the tourism industry. Due to the specifics of this industry, namely pregnancy conditions and the impact of many factors, risks can have a significant impact on the strategy of a travel company. The paper discusses the issues of strategic management of a travel agency based on risk analysis. As an example, the activities of the Omsk travel agency are considered, recommendations on risk identification and management are formulated.

Keywords: travel agency, strategic management, risk management.

В настоящее время для успешной работы туристского агентства руководству следует осуществлять планирование его деятельности не только на ближайшее будущее, но и на долгосрочный период (3-5 лет). В туризме существует множество факторов, которые могут повлиять на успешность работы турфирмы: экономические кризисы, политическая нестабильность, природные и техногенные катастрофы и т. д. Поэтому важно разрабатывать и применять стратегии управления с учетом возможных рисков, чтобы минимизировать возможные убытки и избежать серьезных ошибок при принятии решений. Турфирме в любом случае придется осуществлять оперативное маневрирование в меняющейся обстановке.

Стратегия развития турфирмы – это такое направление ее развития, рассчитанное на продолжительный период времени. Это могут быть такие направления развития, как стратегия роста, стратегия объединения, стратегия сокращения и т.д. Рекомендуется для более подробного анализа рассматривать стратегии по определенным сферам. Например, стратегия маркетинговой деятель-

ности, стратегия конкуренции, стратегия финансовой деятельности, стратегия управления персоналом и т.д. [1].

Стратегическое управление содержит некоторые черты проектной деятельности, такие как: направленность на достижение поставленных целей; ограниченная протяженность по времени; уникальность и важность; координирование и выполнение взаимосвязанных задач по разным видам деятельности. Логично, что при разработке стратегии можно использовать проектный подход и инструменты проектной деятельности, в том числе методы управления рисками проекта.

Управление рисками – это процессы, связанные с идентификацией, анализом рисков и принятием решений, которые включают максимизацию положительных и минимизацию отрицательных последствий наступления рискованных событий [2]. Цели управления рисками – повышение вероятности возникновения и воздействия благоприятных событий для турфирмы и снижение вероятности возникновения и воздействия неблагоприятных событий.

Следует отметить, что в туризме риски не всегда могут быть негативными, но и могут способствовать успешному развитию компании. Например, появление новых технологий или конкурентов открывают перспективы для развития компании, поскольку она может грамотно использовать их в своих интересах. Необходимо понимать также, что оценка и мониторинг рисков – процесс, который требует постоянного анализа и обновления информации [3]. Компания должна быть готова к оперативным изменениям и гибко реагировать на возникающие риски [4]. Рекомендации по стратегическому управлению должны быть основаны на анализе деятельности турфирмы и внешних условий. Существуют различные инструменты для анализа, такие как SWOT-анализ для учета анализа внешней среды (возможности и угрозы) и внутренней среды (слабых и сильных сторон компании) [5]; PEST-анализ (STEP-анализ) для анализа внешней среды с выделением социокультурных (Sociocultural), технологических (Technological), экономических (Economic) и политических (Political) факторов [6]. Также можно провести оценку положения турфирмы в отрасли по модели пяти сил М. Портера [7].

Рассмотрим процессы управления рисками, которые, как правило, включают в себя следующие шаги:

1 шаг. Планирование управления рисками – выбор подхода, планирование и выполнение операций по управлению рисками. При этом целесообразно ответить на следующие вопросы:

- Как будем оценивать риски?
- Какие использовать шаблоны для оценки рисков?
- Как составлять реестр рисков?
- Кто будет заниматься управлением?
- Как часто будем возвращаться к пересмотру рисков?

2 шаг. Идентификация рисков – определение того, какие риски могут повлиять на деятельность турфирмы. Следует попытаться выявить все возможные угрозы, записать их.

3 шаг. Анализ рисков – расположение рисков по степени их приоритета для дальнейшего анализа или обработки путем оценки вероятности их возникновения и степени воздействия на деятельность туристской компании. Зачастую выбирают визуализацию – светофорную матрицу, где представлены типы рисков в соответствии с цветом: низкие (вероятность и/или воздействие) – зеленый цвет; средняя зона – желтый цвет; высокая (вероятность и/или воздействие) – красный цвет.

4 шаг. Планирование реагирования на риски. На данном этапе предлагаются возможные варианты и действия, которые могут поспособствовать снижению последствий от угроз. Для этого применяются различные стратегии реагирования на риски. Типовыми стратегиями реагирования на риски являются: уклонение, передача, принятие и снижение. Как правило, данные вопросы рассматривают в управлении проектами [8]. Кратко охарактеризуем их.

Уклонение от риска – исключение воздействия риска за счет изменений характера деятельности компании.

Передача риска – передача ответственности за реагирование другим субъектам. Например, страховым компаниям.

Принятие риска – решение не уклоняться от риска, которое может иметь пассивный или активный характер. При пассивном – организация ничего не предпринимает, и в случае наступления риска старается среагировать и обойти или исправить последствия. При активном – разрабатывается план действий заранее, который можно, например, назвать планом действий в непредвиденных ситуациях.

Снижение риска – стратегия, направленная на понижение вероятности негативных последствий. Например, подключение к работе опытных сотрудников, способных снизить риски.

5 шаг. Мониторинг и управление рисками. Необходимо отслеживать изменения ситуации, отслеживать выявленные риски, вовремя заметить появление новых рисков, скорректировать планы реагирования на риски и т.д.

В рамках данного исследования в качестве примера была рассмотрена деятельность компании «Магнолия», которая в настоящее время имеет статус турагентства франчайзинговой сети туроператора «Coral Travel». В городе Омске имеет два офиса продаж, и планирует дальнейшее развитие. При анализе деятельности турагентства «Магнолия» были проведены: SWOT-анализ; PEST-анализ; оценку положения турфирмы в отрасли по модели пяти сил М. Портера, а также было проведено интервью с директором турагентства.

В результате анализа было выявлено, что наиболее перспективным стратегическим направлением на долгосрочный период на ближайшие три года следует выбрать стратегию расширения географии поездок и продаж за счет различных направлений для выездного и внутреннего туризма.

Большое внимание в исследовании уделялось оценке рисков. С помощью мозгового штурма, были сформулированы риски, способные повлиять на стратегию и оперативную деятельность организации. В соответствии с данными рисками была разработана матрица управления рисками, и система планирования реагирования на риски (таблицу 1).

Таблица 1 – Рекомендации по реагированию на риски

Наименование риска	Вероятность	Уровень последствий	Стратегия реагирования	Мероприятия по реагированию на риск
Туроператор Coral Travel перестанет функционировать	Низкая	Высокий	Уклонение	Поиск новых туроператоров для сотрудничества.
Расширение направлений выездного туризма может быть невозможным из-за закрытия границ	Средняя	Высокий	Снижение	Поиск новых поставщиков, контактов. Проведение маркетинговых исследований по доступным направлениям, поиск и продвижение новых продуктов
Благосостояние людей ухудшится, снижение покупательской способности	Средняя	Средний	Принятие, снижение	Разработка систем лояльности, введение планов рассрочки и включение банковских продуктов, попытка выхода на более дорогой рынок
Появление новых конкурентов, имеющих преимущества	Высокая	Средний	Снижение	Проведение маркетинговых исследований, разработка новых рекламных материалов, анализ поведения клиентов, введение направления на развитие.
Нехватка квалифицированных кадров.	Высокая	Низкий	Снижение, передача	Разработка обучающих программ, обучение новых сотрудников "на местах" или в учебных заведениях.
Изменение условий франшизы (невыгодные)	Средняя	Высокий	Уклонение	Поиск новых туроператоров для сотрудничества.
Снижение спроса на предлагаемые направления	Средняя	Высокий	Передача	Маркетинговые исследования, анализ поведения клиентов, совершенствование работы.
Операционный риск	Высокий	Средняя	Передача, снижение	Составление договоров и контрактов с надежными поставщиками услуг, регулярный мониторинг и оценка их работы, а также наличие запасных вариантов для быстрого реагирования на любые непредвиденные обстоятельства.
Угроза безопасности	Высокий	Высокий	Передача, снижение	Защита данных клиентов, применение современных технологий шифрования, внедрение строгих процедур контроля и безупречная репутация принципиальны для минимизации данного риск.

При формулировке рисков можно еще более углубиться в анализ и получить более подробные списки рисков, поскольку на самом деле, очень много факторов могут оказать влияние на доход и успешность работы турагентства.

Таким образом, риски играют важную роль в формировании стратегии туристической компании. Разнообразие потенциальных рисков требует комплексного подхода к их управлению. При правильном подходе, туристическая компания может преодолеть сложности, адаптироваться к изменчивым условиям и даже использовать риски в свою пользу для достижения успеха и устойчивого развития. Успех и долгосрочное развитие туристической компании зависят от ее способности обнаружить риски и адаптироваться к изменениям на рынке, а также перестроить свою структуру и портфель услуг соответственно. Сегодняшние менеджеры должны уметь мыслить стратегически и направлять свои усилия на организацию работы компании в будущем.

Следует отметить, что турагентская деятельность – это сфера, где риски всегда присутствуют. Однако, благодаря правильной организации и управлению рисками, профессионалы данной отрасли способны минимизировать потенциальные угрозы и обеспечить успешное развитие своего бизнеса. Основным принципом при работе с рисками – это постоянное обучение, анализ и принятие обоснованных решений, которые помогут сохранить конкурентоспособность и удовлетворить потребности клиентов.

Список использованных источников

1. Маленков, Ю.А. О классификациях стратегий компаний / Ю.А. Маленков // Эмитент. Существенные факты, события, действия. Единое информационно-аналитическое обеспечение промышленности и предпринимательства Северо-Западного региона РФ. – N42. – 2006. – URL: <https://www.cfin.ru/management/strategy/concepts/classification.shtml> (дата обращения: 23.03.2024).
2. Арутюнова, Д.В. Инновационный менеджмент: учебное пособие / Д.В. Арутюнова. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2014. – 152 с.
3. Овсянникова, Т.А. Механизм реализации стратегии предприятия / Т.А. Овсянникова, В.И. Зарубин // Новые технологии. 2018. Вып. 4. – С. 179-185.
4. Якушева, В.В. Разработка стратегии развития организации / В.В. Якушева // Молодой ученый. 2017. № 51. – С. 201-204.
5. Изосимов, С.В. Метод SWOT-анализа: его место в методах исследования, преимущества и недостатки / С.В. Изосимов, А.Л. Шевченко // Экономикс. 2013. №2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metod-swot-analiza-ego-mesto-v-metodah-issledovaniya-preimuschestva-i-nedostatki> (дата обращения: 23.03.2024).
6. Филобокова, Л.Ю. SNW-, step- и SWOT-анализ в системе стратегического управления малым предпринимательством / Л.Ю. Филобокова // Экономический анализ: теория и практика. 2007. №17. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/snw-step-i-swot-analiz-v-sisteme-strategicheskogo-upravleniya-malym-predprinimatelstvom> (дата обращения: 23.03.2024).
7. Чайцева, С.С. Анализ модели пяти сил конкуренции и ее развитие в современных условиях / С.С. Чайцева // Символ науки. 2017. №2. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/analiz-modeli-pyati-sil-konkurentsii-i-ee-razvitie-v-sovremennyh-usloviyah> (дата обращения: 23.03.2024).

8. Управление рисками проектов: [учеб. пособие] / В. Е. Шкурко; [науч. ред. А. В. Гребенкин] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2014. – 184 с.

УДК 338.2

Управление энергетическими затратами компании

Рыль В.А.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В контексте современной экономической ситуации и сложившихся тенденций на энергетическом рынке, статья выявляет ключевые аспекты, связанные с оптимизацией энергопотребления, использованием энергоэффективных технологий и внедрением современных практик управления энергетическими ресурсами. Авторы рассматривают воздействие энергетической политики на бизнес-процессы и предлагают практические рекомендации по повышению энергоэффективности в условиях современного российского рынка. Полученные результаты могут быть полезны как для бизнес-сообщества, так и для регулирующих органов в области энергетики и устойчивого развития.

Ключевые слова: энергоэффективность, энергосбережение, управление энергопотреблением, оптимизация энергетических затрат, внедрение энергосберегающих технологий, энергетический баланс, использование альтернативных источников энергии, утилизация отходов для производства энергии

Managing company energy costs

Ryl V.A.¹

Scientific adviser: Ph.D. Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. In the context of the current economic situation and current trends in the energy market, the article identifies key aspects related to the optimization of energy consumption, the use of energy efficient technologies and the introduction of modern energy resource management practices. The authors examine the impact of energy policy on business processes and offer practical recommendations for increasing energy efficiency in the modern Russian market. The results may be useful for both the business community and regulators in the field of energy and sustainable development.

Keywords: energy efficiency, energy saving, energy management, optimization of energy costs, introduction of energy-saving technologies, energy balance, use of alternative energy sources, waste disposal for energy production.

Управление энергетическими ресурсами в современной компании представляет собой неотъемлемый элемент стратегического управления, особенно в контексте растущих вызовов, связанных с изменением климата, экономической нестабильностью и стремительным технологическим развитием. Энергетиче-

ский баланс и эффективное расходование ресурсов являются критически важными для обеспечения устойчивого развития и конкурентоспособности компании. В условиях динамично развивающихся рынков энергоресурсов, энергетическая эффективность становится ключевым фактором успеха, влияя на финансовые показатели, репутацию и социальную ответственность организации.

В связи с чем управление энергетическими ресурсами должно строиться на базе стратегического видения, акцентируя внимание на значимости эффективного использования энергии и разработке устойчивых практик потребления ресурсов. В ходе дальнейшего изучения этой темы будет рассмотрено влияние управления энергетическими ресурсами на финансовые результаты компании, экологическую устойчивость, а также перспективы роста и развития.

Роль управления энергетическими затратами в компании заключается в оптимизации и улучшении энергоэффективности всех процессов предприятия. Она имеет следующие основные функции:

1. Мониторинг и анализ энергопотребления: управление энергетическими затратами начинается с подробного изучения расходов энергии в компании. Для этого проводится систематический мониторинг энергопотребления, сбор данных и анализ. Только имея полное представление о текущем энергетическом профиле предприятия, можно определить области, требующие изменений и улучшений.

2. Планирование и разработка стратегий: на основе данных, полученных в результате мониторинга и анализа, разрабатывается стратегия энергоэффективности. Она включает в себя набор целей, мероприятий и планов действий, направленных на сокращение энергопотребления и оптимизацию энергетических затрат в компании.

3. Внедрение энергоэффективных технологий: одним из ключевых методов управления энергетическими затратами является внедрение энергоэффективных технологий и оборудования. Новые энергоэффективные технологии позволяют снизить энергопотребление и одновременно повысить производительность.

4. Системы управления и мониторинга: эффективное управление энергией требует наличия систем управления и мониторинга, которые позволяют контролировать энергопотребление, определять потенциальные проблемные зоны и принимать меры для их устранения.

5. Обучение и информирование: успешное управление энергетическими затратами невозможно без вовлечения всех сотрудников компании. Проведение обучения и информирование сотрудников о методах энергоэффективности является важной задачей, чтобы создать энергетическую культуру внутри компании.

Методы эффективного управления энергией могут включать:

– установку сенсорной автоматики для мониторинга и управления расходом энергии;

– проведение аудита энергопотребления с целью выявления потенциальных недостатков и рекомендаций по повышению энергоэффективности;

– внедрение энергоэффективного оборудования и технологий, таких как LED-освещение, сенсорное управление климатом и энергоэффективные системы отопления и кондиционирования воздуха;

– оптимизация процессов и режимов работы оборудования, например, сокращение простоев, оптимизация температурных режимов и установка энергосберегающих программ в компьютерах и другом оборудовании.

Стратегия энергетического менеджмента в полной мере реализовывает потенциал повышения энергоэффективности при соблюдении следующих условий:

1. Признает энергетическую эффективность как важный ресурс, который помогает в удовлетворении будущих потребностей.

Энергоэффективность очень важна для принятия решений по управлению энергией организации. Инвестирование в энергосберегающие ресурсы, такие как использование низкоуглеродной энергии имеет важную роль в выявлении потенциальных рисков и возможностей мирового спроса и предложения энергоресурсов.

2. Использует широкий подход к управлению энергией. Расширить и захватить весь потенциал энергоэффективности, комплексный портфель надежных и апробированных методов, которые объединяют набор стратегий и решений, которые должны быть реализованы в рамках всей организации. Иметь целостный бизнес–процесс и регламент по управлению энергией, добиваясь ощутимых результатов и повышения энергетической эффективности.

3. Добиться большей согласованности действий всех коммунальных предприятий, регулирующих органов, государственных структур, производителей и потребителей энергии.

Измерение энергоэффективности организации требует эффективного сотрудничества между заинтересованными сторонами, такими как государственные учреждения, производители и потребители. Согласование плана энергетического менеджмента означает, что все программы, проекты в области энергетики тщательно измерены, оценены и проверены, чтобы обеспечить уверенность заинтересованных сторон.

4. Стимулирование инноваций в области разработки и внедрения энергоэффективных технологий. Кампания по повышению энергоэффективности должна включать исследование и разработку эффективных энергосберегающих технологий. Поддержка развития технологий и инноваций энергоэффективности помогает достичь большей производительности в будущем.

Основные принципы управления энергетическими ресурсами в компании включают:

1. Эффективность использования ресурсов. Целью управления энергетическими ресурсами является максимально эффективное использование энергии с минимальными потерями.

2. Мониторинг и анализ: компания должна иметь систему мониторинга и анализа потребления энергии, чтобы определить основные источники потребления и возможности снижения расходов.

3. Энергетический аудит: проведение систематического обследования энергетического оборудования и процессов для выявления неэффективных практик и определения потенциала для улучшения.

4. Энергетический менеджмент: разработка и реализация стратегий и планов действий для улучшения энергетической эффективности и снижения потребления ресурсов.

5. Обучение и информирование персонала: компания должна обеспечить обучение своего персонала по энергосбережению и энергетическому менеджменту, а также информировать их о текущих инициативах по снижению потребления энергии.

Инструменты управления энергетическими ресурсами включают:

1. Автоматизированные системы управления энергией (Building Energy Management Systems, Energy Management Systems) для мониторинга и контроля потребления энергии и оптимизации работы систем отопления, вентиляции и кондиционирования воздуха.

2. Инструменты для анализа уровня энергопотребления, такие как энергетические аудиты, энергетические балансы, учет использования энергии.

3. Энергосберегающие технологии и оборудование, такие как энергоэффективные светодиодные лампы, солнечные панели, тепловые насосы, технологии повышения теплоизоляции зданий и т.д.

4. Внедрение политики энергосбережения и энергетического менеджмента в рамках корпоративной культуры компании и разработка стандартов и процедур, направленных на снижение потребления энергетических ресурсов.

5. Сотрудничество с энергетическими поставщиками и государственными органами для получения поддержки и совместного развития энергетических проектов.

Примеры успешной реализации управления энергетическими ресурсами в различных секторах промышленности

1. Производство алюминия: Компания Alcoa разработала и внедрила программу энергоэффективности, которая помогла сократить потребление энергии на производство алюминия на 30%. Управление энергетическими ресурсами осуществляется через мониторинг и анализ энергопотребления, внедрение энергоэффективных технологий и обучение сотрудников.

2. Автомобилестроение: Toyota активно применяет принципы управления энергетическими ресурсами в своих производственных цепочках. Они внедрили системный подход в энергоменеджмент, включающий мониторинг и анализ энергопотребления, оптимизацию рабочих процессов и использование возобновляемой энергии.

3. Производство пищевых продуктов: Компания Nestle реализовала стратегию управления энергетическими ресурсами, направленную на снижение потребления энергии в процессе производства. Внедрение инновационных технологий и процессов, оптимизация энергопотребления и использование возобновляемых источников энергии позволили Nestle значительно снизить свою энергозависимость.

4. Промышленность сталелитейного производства: Компания Nucor применяет систему энергетического менеджмента, которая позволяет снизить энергопотребление и сократить выбросы парниковых газов. Они оптимизируют

рабочие процессы, внедряют энергоэффективные источники энергии и использование отходов в качестве топлива.

5. Промышленность химии: Компания Dow Chemical разработала и успешно внедрила систему управления энергетическими ресурсами, которая позволяет сократить энергопотребление и выбросы парниковых газов. Они активно используют энергоэффективные технологии, оптимизируют производственные процессы и проводят обучение сотрудников по энергосбережению.

В современном мире энергетическая эффективность и управление энергией играют важную роль в развитии компаний и обеспечении их долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности. С каждым годом стоимость энергии исчисляется миллиардами долларов, и компании, способные эффективно управлять своим энергопотреблением, могут значительно снизить свои затраты и улучшить свою финансовую производительность.

Перспективы развития управления энергией предполагают внедрение новых технологий и практик, направленных на оптимизацию энергопотребления и повышение энергетической эффективности. Например, использование современных систем мониторинга и управления энергоэффективностью, автоматического регулирования потребления энергии или установки энергосберегающего оборудования.

Управление энергией также имеет важное социальное значение и связано с экологическими аспектами. Компании, ориентированные на устойчивое развитие и ответственное потребление энергии, получают значительные преимущества в глазах клиентов, инвесторов и регулирующих органов. Они могут создавать более благоприятные условия для коммерческой и экологической устойчивости, что способствует росту и укреплению своей конкурентоспособности.

Кроме того, управление энергией также связано с сокращением выбросов парниковых газов и борьбой с изменением климата. Многие страны и регионы уже ввели в законодательство и стимулятивные меры для сокращения энергопотребления и избыточного выброса углекислого газа. В связи с этим, компании, эффективно управляющие энергией и способствующие снижению выбросов, получают дополнительные преимущества, такие как налоговые льготы или другие меры поддержки со стороны государства.

Таким образом, развитие управления энергией представляет собой важную перспективу для компаний в улучшении их долгосрочной устойчивости и конкурентоспособности. Они могут сократить свои затраты на энергию, улучшить производительность, создать преимущества в глазах клиентов и инвесторов, а также содействовать сокращению выбросов и сохранению окружающей среды.

Управление энергетическими ресурсами в компании играет важную роль в обеспечении устойчивой и эффективной деятельности. Эффективное использование энергии не только способствует снижению затрат и уменьшению окружающего воздействия, но также улучшает имидж компании в глазах общественности. Внедрение современных технологий, улучшение системы мониторинга и анализа потребления энергии, а также обучение сотрудников по эффективному использованию ресурсов позволяют сократить расходы и повысить конкурентоспособность компании. Таким образом, эффективное управление

энергетическими ресурсами является важным элементом корпоративной стратегии и способствует достижению целей по устойчивому развитию и экономическому успеху компании.

Список использованных источников

1. Кузнецова, Д.И. Возможности использования гелиоэнергетики в Кемеровской области / Д.И. Кузнецова, О.П. Черникова // Энергетика, информатика, инновации-2016: международная научно-техническая конференция: в 3 томах, Смоленск, 24–25 ноября 2016 года / Национальный исследовательский университет "МЭИ", филиал в г. Смоленске. Том 3. – Смоленск: Универсум, 2016. – С. 130-134.
2. Chernikova, O. Benchmarking sustainable energy technologies in cross-border regions: Issues of economic efficiency / O. Chernikova, Y. Zlatitskaya, Y. Klimashina // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science : International Conference on Sustainable Development of Cross-Border Regions 2019, SDCBR 2019, Barnaul, 19–20 апреля 2019 года. Vol. 395. – Barnaul: Institute of Physics Publishing, 2019. – P. 012102. – DOI 10.1088/1755-1315/395/1/012102.
3. Незевак, В. Л. Концепция применения систем накопления электроэнергии в энергетическом комплексе ОАО «РЖД» / В. Л. Незевак, А. Д. Дмитриев, С. С. Самолинов // Вестник транспорта Поволжья. – 2023. – № 3(99). – С. 32-37.
4. Саловская, А.Е. Современные тенденции и перспективы развития отечественной энергетики / А.Е. Саловская // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : сборник научных статей VIII Международной научно-практической конференции: в 2 частях, Новокузнецк, 06–07 апреля 2022 года. Том Часть 1. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2022. – С. 184-189.
5. Murko, V. I. Contemporary trends in sustainable development reporting of mineral resources companies / V. I. Murko, O. Chernikova, M. Sultanaliev // E3S Web of Conferences : VIth International Innovative Mining Symposium, Kemerovo, 19–21 октября 2021 года. Vol. 315. – Kemerovo: EDP Sciences, 2021. – P. 04023. – DOI 10.1051/e3sconf/202131504023.
6. Гаджизаде, Н. Э. Экономические эффекты технического регулирования в энергетическом секторе / Н. Э. Гаджизаде // Восточно-Европейский научный журнал. – 2022. – № 1-2(77). – С. 45-52. – DOI 10.31618/ESSA.2782-1994.2022.2.77.238.
7. Чекмарев, С.Ю. особенности инвестиционной деятельности в зелёном энергетическом секторе / С.Ю. Чекмарев, Д.А. Крыжко // Цифровая трансформация экономических систем: проблемы и перспективы (ЭКОПРОМ-2022) : сборник трудов VI Всероссийской научно-практической конференции с зарубежным участием, Санкт-Петербург, 11–12 ноября 2022 года. – Санкт-Петербург: ПОЛИТЕХ-ПРЕСС, 2022. – С. 424-426. – DOI 10.18720/LEP/2021.4/128.

УДК 338.2

Инновационный подход к городскому управлению для создания благоприятных условий для развития города Новокузнецка

Садыкина Р.А.¹, к.э.н. Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Городская молодежная стратегия направлена на активное включение молодых граждан в общественную и государственную деятельность, на воспитание гармонично развивающейся и успевающей личности, которая будет способна вносить вклад в развитие города и страны. В рамках поддержки молодежных инициатив Управление культуры и молодежной политики администрации города Новокузнецка ежегодно организует проект «Дублёр - НК», который представляет собой инновационный подход к управлению городом, укрепление взаимного доверия между жителями и городским управлением, а также создание благоприятной среды для развития молодёжи Новокузнецка.

Ключевые слова: молодёжь, проект, стратегия развития, потенциал, администрация, инициатива, приоритет, молодёжная политика.

An innovative approach to urban management to create favorable conditions for the development of the city of Novokuznetsk

Sadykina R.A.¹, Ph.D. Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The urban Youth Strategy is aimed at actively involving young citizens in public and state activities, at educating a harmoniously developing and successful personality who will be able to contribute to the development of the city and the country. As part of the support for youth initiatives, the Department of Culture and Youth Policy of the Novokuznetsk City Administration annually organizes the project "Doubler - NK", which represents an innovative approach to city management, strengthening mutual trust between residents and the city administration, as well as creating a favorable environment for the development of Novokuznetsk youth.

Keywords: youth, project, development strategy, potential, administration, initiative.

В рамках международной выставки «Уголь России и Майнинг 2023» Новокузнецк первым в России присоединился к «Хартии устойчивых городов России» («ESG Хартия»). ESG Хартия городов России внедряет и продвигает ESG-повестки в городах, применяет конкретные меры по улучшению качества жизни горожан, создаёт платформы для обмена опытом, развивает взаимодействие городских администраций, институтов.

Государственная корпорация развития «ВЭБ.РФ» (Внешэкономбанк) – российская государственная корпорация развития, обеспечивающая финансирование социально-экономических проектов. Корпорация способствует долгосрочному экономическому развитию России. А также занимается финансированием масштабных проектов, направленных на развитие инфраструктуры, промышленности, социальной сферы, укрепление технологического потенциала и повышение качества жизни людей.

Новокузнецк является промышленным сердцем Кузбасса и входит в число восьми ведущих металлургических узлов России. В экономике города ключевые роли отведены предприятиям, занимающимся производством чёрных и цветных металлов, машиностроением, энергетикой, а также горнодобывающим сектору, включая шахты и разрезы, расположенные за пределами городской черты. Новокузнецк признан территорией, опережающей по уровню развития. Город отличается высокой транспортной доступностью, благодаря наличию аэропорта «Спиченково», крупного железнодорожного узла с современным вокзалом, а также развитой сети автомобильных дорог, связывающих его с крупнейшими городами России, Китаем и Монголией. В качестве центра Новокузнецкой агломерации, город обеспечивает эффективное автомобильное сообщение с другими районами Кемеровской области и Сибири в целом. Новокузнецк также славится своим культурным наследием, ведущим свою историю более четырёх столетий.

В связи с подписанием «Хартии устойчивых городов России» была создана и утверждена «Стратегия социально-экономического развития Новокузнецкого городского округа до 2035 года» [1]. Главная задача этой стратегии – выявление пяти ключевых направлений и целей развития городского округа в социально-экономической сфере на период до 2035 года. В разработке стратегии были учтены стратегические планы и программы ведущих предприятий, расположенных на территории Новокузнецкого городского округа, которые формируют экономическую основу региона. Эти предприятия не только направляют направления для развития местного бизнеса, но и стимулируют экономику, так как они значительно влияют на состояние внутреннего рынка. В системе высшего образования Новокузнецка представлен широкий спектр учебных программ, охватывающих различные сферы знаний, включая математику и естественные науки, инженерное дело, технологии и технические науки, социальные науки, образование и педагогику, а также гуманитарные науки. Работа с молодежью является одной из ключевых задач социального прогресса города Новокузнецка.

Молодежная стратегия представляет собой направление социальной деятельности, направленное на оказание помощи, защиту прав и интересов, образовательное развитие, формирование личности и профессиональную подготовку молодых людей, а также их самореализацию.

В рамках сотрудничества и координации усилий различных заинтересованных структур, включая районные администрации Новокузнецка, специализированные и отраслевые органы управления города, образовательные учреждения, детские и молодежные общественные инициативы, а также непосредственно молодежь, функционирует более 50 молодежных организаций и общественных объединений. Каждый год эти структуры организуют свыше 120 событий, цель которых – поддержка инициатив молодых людей для помощи в самоорганизации и самореализации, содействия их социальному, интеллектуальному, культурному и духовному росту, а также углубленному участию молодежи в социально-экономической и культурной жизни города, региона и страны в целом.

Преимущества Новокузнецка в сфере взаимодействия с молодёжью включают в себя:

1. Работу специализированного подразделения в городской администрации, ответственного за молодёжную стратегию на местном уровне.
2. Готовность к реализации молодёжной политики, обеспеченную наличием соответствующих законодательных актов.
3. Активность и влияние молодёжных общественных инициатив и движений.
4. Эффективную систему взаимодействия между различными ведомствами, направленную на поддержку молодёжной политики.

В рамках Стратегии социально-экономического развития Новокузнецкого городского округа до 2035 года, потенциал развития работы с молодёжью представляют:

1. Применение муниципальных программ, направленных на реализацию молодёжной политики.
2. Поддержка и развитие системы некоммерческих организаций, а также укрепление молодёжного движения.
3. Открытие специализированных молодёжных центров.
4. Организация льготных программ по обеспечению жильём для молодых семей.
5. Создание муниципальных программ поддержки молодых специалистов и талантливых молодых людей.
6. Содействие в развитии молодёжного волонтерства.
7. Поощрение моделей молодёжного самоуправления и самоорганизации в образовательных, студенческих и рабочих коллективах, а также по месту проживания.
8. Организация региональных и всероссийских форумов и кампаний.
9. Участие в федеральных проектах и программах, связанных с молодёжной политикой.
10. Поддержка некоммерческих организаций через грантовую систему для выполнения социальных заказов в сфере молодёжной политики.
11. Поощрение предпринимательской активности среди молодёжи.
12. Основные направления молодёжного развития: воспитание всесторонне развитой и любящей Родину молодёжи. Молодёжную политику на уровне муниципалитетов проводят с целью создать благоприятные условия для молодых людей, которые будут гармонично развиты и ответственны. Основные приоритеты этой политики включают:

1. Укрепление моральных основ: Воспитание молодёжи с сильными моральными устоями, уважением к общечеловеческим ценностям и традициям своего народа.
2. Бесконечное развитие: Создание условий для непрерывного умственного и личностного роста молодёжи, стимулирование стремления к знаниям и умению.
3. Расширение кругозора и интеллектуальность: Развитие широких знаний, критического мышления и способности к анализу информации.

4. Подготовка к конкуренции: Обучение молодежи для успешного преодоления рыночных барьеров, укрепление профессиональных навыков и предпринимательского духа.

5. Патриотизм и гражданская активность: Воспитание в молодежи любви к Родине, гордости за ее прошлое и культуру, готовности к активному участию в общественной жизни.

6. Адаптивность к новым условиям: Развитие гибкости мышления, способности к адаптации к быстро сменяющимся обстоятельствам и открытости к новым идеям.

7. Высокие культурные стандарты и толерантность: Воспитание молодежи с культурными качествами, уважением к разнообразию культур и мировоззрений.

8. Здоровые жизненные уклады: Поощрение здорового образа жизни, занятий спортом и физической культурой, предупреждение вредных привычек.

Эффективная реализация молодежной политики позволяет повышать мотивацию молодых людей к позитивным действиям, формировать их ценностные ориентиры, развивать физическое и умственное здоровье, воспитывать патриотизм и гражданскую ответственность. Молодёжная политика города, способствует полноценному участию молодежи в городской и государственной жизни, формированию гармоничной и процветающей личности для будущего развития страны.

Для реализации проектов молодежи Управление культуры и молодежной политики администрации города Новокузнецка, ежегодно проводит проект «Дублёр-НК» [2].

Проект реализуется с целью интеграции населения Новокузнецка в процесс решения задач, стоящих перед социально-экономической и общественно-политической сферами Новокузнецкого городского округа. Основные задачи включают в себя информирование граждан о текущих направлениях деятельности местной администрации и ее структур. Проект направлен на создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов, заинтересованных в занятии должностей в рамках муниципальной службы, а также на формирование кадрового резерва для последующего заполнения вакантных позиций в структурах муниципальной власти Новокузнецкого городского округа (таблица 1).

Кандидат, готовый принять участие в проекте, обязан представить в соответствующий орган управления заявление-резюме, которое включает в себя информацию о занимаемой должности в структуре городской администрации Новокузнецка. Данное заявление должно соответствовать утвержденному перечню должностей, участвующих в проекте, согласно распоряжению администрации города Новокузнецка. Кроме того, кандидат обязан предоставить описание творческой работы, выполненной по индивидуальной тематике или в рамках предложенных направлений:

– «Пять шагов развития города Новокузнецка» (для претендентов на роль дублеров Главы города Новокузнецка, заместителей Главы города);

– «Основные проблемы отрасли (сферы деятельности) и возможные пути их решения» (для претендентов на роль дублеров руководителей органов администрации города Новокузнецка).

Таблица 1 – Перечень должностей администрации города Новокузнецка, участвующих в проекте «Дублер-НК–2024» в администрации города Новокузнецка

№	Наименование должностей администрации города Новокузнецка
1.	Глава города Новокузнецка
2.	Первый заместитель Главы города
3.	Заместитель Главы города по социальным вопросам
4.	Заместитель Главы города по экономическим вопросам
5.	Заместитель Главы города по жилищно-коммунальному хозяйству
6.	Заместитель Главы города по вопросам взаимодействия с административными органами, ГО и ЧС
7.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Центрального района города Новокузнецка
8.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Куйбышевского района города Новокузнецка
9.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Кузнецкого района города Новокузнецка
10.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Новоильинского района города Новокузнецка
11.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Орджоникидзевского района города Новокузнецка
12.	Заместитель Главы города-руководитель администрации Заводского района города Новокузнецка
13.	Председатель Комитета образования и науки администрации города Новокузнецка
14.	Председатель Комитета по физической культуре, спорту и туризму администрации города Новокузнецка
15.	Председатель Комитета социальной защиты администрации города Новокузнецка
16.	Председатель Комитета охраны окружающей среды и природных ресурсов администрации города Новокузнецка
17.	Председатель Комитета жилищно-коммунального хозяйства администрации города Новокузнецка
18.	Начальник Управления культуры и молодежной политики администрации города Новокузнецка
19.	Начальник Управления по транспорту и связи администрации города Новокузнецка
20.	Начальник управления потребительского рынка и развития предпринимательства администрации города Новокузнецка

В рамках проекта «Дублёр-НК» предусмотрено участие двух категорий лиц: во-первых, студентов, находящихся на обучении в высших и профессиональных образовательных учреждениях, расположенных на территории Новокузнецкого городского округа, в возрасте от 18 до 25 лет, обучающихся на кур-

сах с первого по пятый; во-вторых, граждан в возрастном промежутке от 18 до 50 лет, трудоустроенных в предприятиях и организациях различных отраслей экономики и форм собственности, также расположенных в указанном городском округе, включая членов городского Совета работающей молодежи и Молодежного парламента при Новокузнецком городском Совете народных депутатов.

Конкурсная комиссия осуществляет процедуру анализа представленных проектных предложений и на основе проведенной оценки отбирает кандидатов для проведения интервью с заместителями главы администрации города Новокузнецка. Последующий этап предусматривает закрепление за отобранными участниками соответствующих должностных лиц администрации для наставничества и сопровождения.

Требования к представлению творческих работ включают разработку презентации и видеоматериала, в которых участники должны четко сформулировать цели своего участия в проекте и обосновать свою мотивацию к работе, направленной на благо города.

Дублеры участвуют в образовательной программе по повышению знаний, умений и навыков в управленческой деятельности (таблица 2), знакомятся с должностными обязанностями закреплённых наставников из числа работников администрации города Новокузнецка, а также с деятельностью отраслевых, функциональных и территориальных органов администрации города Новокузнецка.

Таблица 2 – План проведения образовательной программы в рамках реализации проекта «Дублер-НК–2024» в администрации города Новокузнецка

№ п/п	Наименование мероприятия	Период проведения
Образовательная программа		
1.	Лекция «Лидерская позиция»	Апрель
2.	Лекция «Клиентоцентричность»	
3.	Проектный интенсив (воркшоп) «Генерация идей»	Май
4.	Лекция «Развитие критического мышления»	
5.	Лекция «Основы стратегирования (SWOT-анализ, план развития), структура экономики и перспективы развития города Новокузнецка»	Июнь
6.	Экскурсии на крупные предприятия, организации города Новокузнецка для ознакомления с образом города Новокузнецка	На протяжении всего проекта «Дублер-НК–2024»
7.	Мастер-классы, встречи с экспертами для саморазвития дублеров	

В рамках стажировочной программы, реализуемой администрацией города Новокузнецка, стажеры-дублеры получают возможность ознакомления с основами муниципального управления. Программа предусматривает активное участие стажеров в различных мероприятиях, освоение методов работы с доку-

ментацией, участие в рабочих совещаниях и выездных встречах. Стажеры вносят предложения, направленные на оптимизацию показателей эффективности работы администрации, а также участвуют в организации встреч с представителями населения. В ходе стажировки стажеры применяют на практике знания, полученные в ходе обучения в рамках соответствующей образовательной программы. Они разрабатывают планы работы в тандеме с ответственными сотрудниками администрации города. Дополнительно стажеры ведут дневник дублера в социальных сетях, таких как «Telegram» или «ВКонтакте», осуществляя публикацию информационных материалов, сопровождаемых фото- или видеоматериалами, отражающими их деятельность в рамках стажировки.

Стажеры имеют право на реализацию собственных инициатив, как индивидуальных, так и коллективных, цель которых – способствовать социальному и экономическому развитию Новокузнецкого городского округа.

Финальный этап проекта включает в себя:

- 1) проведение Дня дублера – исполнение Дублерами роли должностных лиц администрации города Новокузнецка;
- 2) создание совместного проекта всеми Дублерами в рамках молодежного фестиваля «Синергия».

Дублеры должностных лиц администрации города Новокузнецка работают в администрации города Новокузнецка по индивидуальному утвержденному плану. В дни своей работы Дублер исполняет обязанности указанного должностного лица администрации города Новокузнецка, решает поставленные перед ним задачи, вносит свои предложения по улучшению качественных показателей работы администрации города Новокузнецка;

Деятельность Дублеров на протяжении всего Проекта будет оцениваться их непосредственными руководителями по ключевым показателям эффективности (таблица 3).

Определение победителей проекта осуществляется конкурсной комиссией после ознакомления членов конкурсной комиссии с дневниками Дублеров и на основании отзывов непосредственных руководителей Дублеров.

В рамках проекта «Дублёр-НК», участники, демонстрирующие наивысшие показатели эффективности, определяются как победители. Согласно положениям, изложенным в постановлении администрации города Новокузнецка от 5 февраля 2010 года №13 «Об утверждении Положения о кадровом резерве для замещения вакантных должностей муниципальной службы Новокузнецкого городского округа», представители муниципальной администрации вправе рекомендовать кандидатов из числа участников проекта для включения в кадровый резерв. Этот резерв предназначен для последующего замещения вакансий в органах муниципальной службы Новокузнецкого городского округа, а также для назначения на должности в структурных подразделениях, подведомственных администрации города.

Таблица 3 – Ключевые показатели эффективности (КПЭ) для оценки деятельности участников проекта «Дублер-НК» в администрации города Новокузнецка

№ п/п	Наименование показателя	В начале проекта (1 – минимальный бал, 5 – максимальный бал)	По окончании проекта (1 – минимальный бал, 5 – максимальный бал)
Граждане в возрасте от 18 до 25 лет включительно, обучающиеся на 1–5 курсах в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, постоянно проживающие на территории Новокузнецкого городского округа			
1.	Знание структуры администрации города Новокузнецка		
2.	Знание специфики работы органа администрации города Новокузнецка/заместителей Главы города		
3.	Посещение образовательной программы		
4.	Участие в проектах, мероприятиях органа администрации города Новокузнецка/заместителей Главы города		
5.	Инициативность		
6.	Качество и профессионализм выполнения поручений руководителя		
7.	Умение работать в команде		
Граждане в возрасте от 18 до 50 лет включительно, работающие на предприятиях и в организациях различных отраслей и форм собственности, расположенных на территории Новокузнецкого городского округа			
1.	Знание нормативно-правовых документов		
2.	Знание структуры администрации		
3.	Знание специфики работы органа администрации города Новокузнецка/заместителей Главы города		
4.	Инициативность		
5.	Качество и профессионализм выполнения поручений руководителя		
6.	Проявление лидерских качеств		
7.	Работа в команде		

Продолжение таблицы 3

№ п/п	Наименование показателя	В начале проекта (1 – минимальный бал, 5 – максимальный бал)	По окончании проекта (1 – минимальный бал, 5 – максимальный бал)
8.	Систематичность работы дублера		
9.	Способность к самоорганизации и самообразованию		
10.	Способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач		
11.	Способность самостоятельно организовать слаженную работу коллектива		
12.	Способность самостоятельно провести совещание		
13.	Участие в проектах, мероприятиях органа администрации города Новокузнецка / заместителей Главы города		
14.	Посещение образовательной программы		
15.	Организация и проведение социальных акций		

По завершении участия в проекте, участникам, именуемым «Дублёры», выдаются официальные отзывы, которые составлены и подписаны руководителями соответствующих органов администрации города Новокузнецка. Эти документы отражают исполнение обязанностей участниками проекта и предназначены для включения в профессиональное портфолио каждого из них. Кроме того, организаторы проекта могут направить письма-ходатайства относительно вступления Дублеров в Молодежное правительство города Новокузнецка, что предусматривает исключение необходимости прохождения конкурсного отбора для этих кандидатов.

Проект «Дублёр-НК» является инновационным подходом к городскому управлению, который направлен на повышение эффективности работы городских властей, укрепление доверия между населением и администрацией и создание благоприятных условий для развития Новокузнецка.

Список использованных источников

1. Стратегия социально-экономического развития Новокузнецкого городского округа до 2035 года.
2. Положение о проведении проекта «Дублер-НК – 2024» в администрации города Новокузнецка.

УДК 338.2

Наставничество: практико-ориентированное обучение, основанное на непосредственном опыте

Садыкина Р.А.¹, к.э.н. Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Наставничество представляет собой работу, основанную на стратегиях и инструментах профессиональной деятельности. Оно предполагает практико-ориентированное обучение, осуществляемое на непосредственном опыте. Знания наставника передаются в процессе менторства, когда он посредством совместной работы способствует освоению учеником необходимых навыков и оценивает приобретённые компетенции. Менторство особенно актуализируется в рамках проектной деятельности, когда наставляемые занимаются разработкой и реализацией собственных проектов под руководством и с поддержкой опытного специалиста.

Ключевые слова: наставничество, проект, опыт, компетенции, стратегия развития, социальная значимость.

Mentoring: practice-oriented learning based on first-hand experience

Sadykina R.A.¹, Ph.D. Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Mentoring is work based on strategies and tools of professional activity. It involves practice-oriented learning carried out through direct experience. The mentor's knowledge is transferred in the mentoring process, when he, through joint work, helps the student master the necessary skills and evaluates the acquired competencies. Mentoring is especially relevant within the framework of project activities, when mentees are engaged in the development and implementation of their own projects under the guidance and support of an experienced specialist.

Keywords: mentoring, project, experience, competencies, development strategy, social significance.

В современном обществе наставничество приобретает особую актуальность, что нашло отражение на уровне государственной политики. Указ Президента Российской Федерации, обозначивший 2023 год как Год педагога и наставника, свидетельствует о признании значимости данного социального института. Наставничество – это инновационный механизм развития индивидуальных способностей и компетенций. В сфере образования оно приобретает особую значимость при возникновении потребности в индивидуальной образовательной траектории, диктуемой стремлением к приобретению знаний, касающихся саморазвития как личности, так и профессионала. Деятельностное познание формируется через процесс рефлексии, представляющий собой осмысление и анализ собственного опыта. Наставник применяет метод мышления, который отличается от традиционного предметного подхода и базируется на опыте. В результате этого формируются ключевые характеристики и принципы наставничества: деятельностный подход, рефлексивность, индивидуализация и проектная ориентация.

Практика наставничества, как новая культурная практика, предполагает отличную от учительской логику мышления. Для дальнейшего анализа практик наставничества в современной образовательной среде, особое внимание следует уделить их институционализации в Российской Федерации, которая осуществляется в различных форматах

- академий наставников [1];
- школ наставничества [2];
- акселераторов наставничества [3].

В рамках реализации национального проекта «Образование» поставлена цель интеграции не менее 70% детей в разнообразные формы наставнической деятельности к 2024 году. Данный показатель подразумевает необходимость масштабирования инфраструктуры, направленной на проектную деятельность в сферах основного, дополнительного образования и социальных практик. Роль наставника приобретает значимость в контексте предоставления квалифицированной поддержки в рамках проектной деятельности подопечного, включая передачу актуальных знаний, профессионального и личностного опыта. Концепция наставничества коррелирует с различными моделями практик, направленных на развитие личностного и профессионального потенциала индивида, которые реализуются в разнообразных организационных структурах и сообществах. В качестве примера можно привести «Академию наставников», действующую как платформа для развития и внедрения наставнических практик [1].

В контексте современных тенденций развития образовательной системы наблюдается повышенный спрос на функции наставничества, что обусловлено интеграцией проектно-ориентированных методик обучения в структуру школьного, средне-профессионального и высшего образования, а также в секторе дополнительного образования, включая кванториумы, центры молодежного инновационного творчества.

Отличительной чертой наставничества является фокус на индивидуальный опыт наставника, а не только на общепринятые культурные представления о данной сфере знаний. В проектной деятельности наставник выступает в роли специалиста с опытом профильной профессиональной, проектной и педагогической работы, который не только передает свои знания и навыки членам проектной группы, но и оказывает сопровождение в процессе реализации проекта. Это сопровождение направлено на развитие как индивидуальных компетенций участников, так и коллективных достижений всей проектной команды.

Функциональная активность наставника проектной деятельности определяется тремя основополагающими элементами: первый элемент обусловлен наличием опыта в профессиональной сфере, второй - опытом в области управления проектами, и третий – педагогическим опытом. Именно эти компоненты составляют основу для формирования компетентностного профиля наставника в контексте проектной деятельности.

Оценка компетенций наставника производится на основе степени их развития. На высоком уровне наставник демонстрирует профессионализм в соответствующей области, обладая систематизированным видением и глубоким по-

ниманием всех аспектов, связанных с данной компетенцией. Такой наставник разрабатывает и реализует стратегии для культивирования и улучшения компетенций всех участников проекта, учитывая индивидуальные потребности и внешние условия проектной среды. При достаточном уровне наставник способен самостоятельно формулировать задачи и доводить их до реализации, владеет обширными знаниями в своей области компетенций и эффективно применяет их в различных ситуациях, включая нестандартные условия. Также наставник создает оптимальные условия для развития соответствующих компетенций у других участников проекта.

В инициальной стадии профессионального развития наставника, он последовательно реализует методические указания, присущие данной сфере деятельности, и владеет базовыми знаниями и умениями в соответствующей области компетенций, придерживаясь установленных нормативов. Данная иерархическая система уровней подготовки наставников способствует формированию структурированного подхода к их профессиональному развитию.

В Российской Федерации функционируют образовательные учреждения, специализирующиеся на наставничестве, где происходит обучение и последующая сертификация наставников. Наставничество рассматривается как инструмент управления кадровыми ресурсами, включаемый в систему HR-технологий для оптимизации процессов развития человеческого и профессионального капитала. Применение данной технологии наблюдается, например, в образовательной сфере, где функционирует федеральная модель наставничества [4].

В рамках проекта «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» под эгидой Российской академии образования разрабатывается модель наставничества. Аналогичный проект «НаставниЧаю», осуществляемый в Санкт-Петербурге, направлен на создание системы непрерывного педагогического образования через интеграцию технологии наставничества в процесс профессионального развития. В контексте Москвы проект "Наставники 2035" фокусируется на формировании профессионального сообщества педагогов-наставников, предусматривая различные уровни участия: от педагога-наставника до амбассадора клуба, который активно способствует распространению миссии организации [5].

Проект «Университет 2035» осуществляет разработку и внедрение территориальных акселерационных программ наставничества. Данные программы способствуют формированию новых площадок и методологий наставничества, предназначенных для различных категорий учащихся, с применением передовых международных и отечественных практик. Эти практики адаптируются к региональным условиям и локальным инициативам.

В качестве иллюстративного примера можно рассмотреть федеральный проект «Женщины: школа наставничества». Проект представляет собой информационную платформу, которая обеспечивает взаимодействие студенток, имеющих проектные идеи, с потенциальными наставницами, способствуя тем самым реализации наставнического процесса [6].

Интернет-платформа «женщины_школа_наставничества.рф» представляет собой инструментальную среду, направленную на формирование и развитие

наставнических связей между женщинами, стремящимися к профессиональному росту, и опытными специалистами в различных областях деятельности. В рамках данной платформы реализуется возможность выбора наставницы на основе предоставленной информации о профессиональном опыте, который классифицируется по трем ключевым траекториям: «Наука и технологии», «Креативные технологии», «Бизнес». Федеральный проект «Женщины: школа наставничества» осуществляется при поддержке Совета Федерации и Совета Евразийского женского форума, что свидетельствует о значимости инициативы на государственном уровне.

Проект интегрирован в структуру Национальной стратегии действий в интересах женщин на период с 2023 по 2030 годы [7], что подчеркивает его стратегическую направленность и соответствие общим целям гендерной политики страны. Стратегия направлена на достижение ряда ключевых целей, включая создание благоприятных условий для активизации гражданской позиции женщин, усиление их роли в процессах социально-экономического развития общества, улучшение качества жизни, а также расширение участия женщин в приоритетных секторах экономики, способствующих формированию новых точек роста.

Основная цель школы наставничества заключается в создании стимулирующей и поддерживающей среды, которая будет способствовать формированию успешных карьерных путей участниц проекта через интеграцию в профессиональную среду и обмен опытом с квалифицированными наставницами.

Целью данного проекта является распространение практики наставничества и осуществление проектов социальной значимости, инициированных студентками вузов Российской Федерации. В рамках проектного периода участницы занимаются разработкой проектных предложений, при этом получая консультационную поддержку от наставников, после чего осуществляют публичную презентацию своих проектов. Наставники, в свою очередь, проводят открытые лекции, направленные на мотивацию участниц и охватывающие различные аспекты профессиональной деятельности.

Из числа более чем сотни студенток, участвующих в программе наставничества, двадцать пять участниц сосредоточили свои усилия на создании проектов в области передовых научных и технологических разработок, применяемых в промышленности и сфере здравоохранения. Примером может служить проект под наименованием «Внедрение инновационных методов идентификации новорожденных в родильных домах России», авторство которого принадлежит студентке «Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина». Четырнадцать студенток сконцентрировали свои усилия на разработке проектов, связанных с государственным управлением, политической наукой и международными отношениями. Как пример можно привести проект «Евразийский центр цифровой трансформации», автором которого является аспирантка «Института государственной службы и управления РАНХиГС при Президенте России».

В рамках данного проекта осуществляется разработка учебной программы, целью которой является формирование компетенций специалистов в сфере

евразийских цифровых платформ. Программа предусматривает интеграцию бизнес-сообщества в процесс реализации цифровой повестки Евразийского экономического союза (ЕАЭС), что представляет значимый интерес для Российской Федерации. В контексте экологического направления студенты разработали 19 проектов, направленных на решение проблем окружающей среды и улучшение природного ландшафта. В качестве примера можно привести проект «Экологический цифровой хакатон», инициированный студенткой «Российского государственного университета нефти и газа имени И.М. Губкина», который направлен на стимулирование экологических инициатив посредством цифровых технологий и инструментов экологического просвещения населения. Тринадцать проектов ориентированы на улучшение благосостояния женщин и предотвращение различных форм насилия, среди которых стоит отметить проект «Твоя карта поддержки», разработанный студенткой «Санкт-Петербургского государственного университета».

В области спорта и здорового образа жизни было реализовано 14 проектов, в числе которых проект «ЖЗОЖ», представляющий собой просветительскую инициативу о женском здоровье, созданный студенткой «Российского государственного социального университета». В рамках исследовательской работы было реализовано десять проектов, направленных на изучение вопросов мультикультурного взаимодействия, лингвистических аспектов и коммуникативной практики. Например, в одном из проектов, выполненном студенткой «Южного федерального университета, рассматривается роль женщины в мультикультурном обществе». Целью данного проекта является акцентирование внимания на значимости освоения иностранных языков и культур в контексте недостаточного уровня взаимопонимания и взаимоуважения в рамках международного межкультурного диалога. Проект также нацелен на создание условий для распространения инструментов народной дипломатии и ценностей, основанных на принципах интернационализма, дружбы, равенства, взаимопомощи и уважения между народами в контексте сформировавшейся новой международной реальности. В области креативных индустрий было представлено двенадцать проектов, охватывающих различные аспекты данной сферы. Примеры включают проекты, реализованные на базе таких институций, как музей-заповедник «Царицыно» и Политехнический музей, что свидетельствует о взаимосвязи между креативными индустриями и различными элементами инфраструктуры культуры.

В ходе исследования постпроектной деятельности, было зафиксировано устойчивое улучшение компетенций, преимущественно в личностно-социальной сфере. В частности, было установлено, что студентка овладела следующими навыками:

1. Осуществление обоснованного выбора стратегий развития проекта на основе анализа альтернативных путей его реализации.
2. Организация эффективного взаимодействия с потенциальными партнёрами в соответствии с конкретными проектными задачами.
3. Прогнозирование исходов и последствий реализации проекта, а также планирование ключевых показателей его успешности.

4. Оценка собственного вклада в проект и потенциала его реализации.

5. Интеграция индивидуальных проектных разработок в контекст возможностей, предоставляемых государственными программами и федеральными проектами.

В рамках анализа восприятия проекта «Женщины: Школа наставничества», наставницей было выявлено, что процесс наставничества носит двусторонний характер: наставляемые усваивают знания и навыки у наставников, одновременно наставники обогащаются опытом наставляемых.

Компетентностный профиль наставницы в контексте управления проектной деятельностью участницы характеризуется определенной структурой функциональных обязанностей. В рамках данной структуры, наставник выполняет следующие задачи:

1. Способствует формированию условий, необходимых для самостоятельного определения целей проекта участницей.

2. Обеспечивает создание и поддержание среды, которая является благоприятной для реализации проекта на всех этапах его жизненного цикла.

3. Осуществляет совместное с участницей планирование образовательных итогов проектной деятельности.

4. Организует процесс оценки личностного и профессионального развития участницы, поддерживает и стимулирует развитие рефлексивного анализа личностных, социальных и профессиональных достижений.

5. Гарантирует приобретение участницей проекта специализированных знаний, навыков и умений, необходимых для достижения конкретных продуктивных результатов.

6. Создает условия для усвоения участницей специфического опыта в области профильной деятельности.

7. Осуществляет профессиональную экспертизу проекта, выполняемого участницей.

Таким образом, роль наставника в проектной деятельности охватывает широкий спектр обязанностей, направленных на поддержку и развитие профессиональных компетенций подопечных в контексте реализации проектов.

Исследование структуры трудовых функций в контексте наставничества позволяет разграничить два основных компонента: профессиональные функции и компетенции. Последние подразделяются на: а) накопленный опыт в конкретной области труда, включая науку и технологии, бизнес, креативные индустрии и прочие; б) аспекты деятельности, заключающиеся в понимании и поддержке участницы с учетом её запросов, потребностей и проектных инициатив.

Первостепенной задачей является выявление оптимального уровня правового регулирования данного института – федерального либо локального, а также квалификация наставничества, как отдельного вида трудовой деятельности или же как квалификационного уровня в рамках определённой профессиональной деятельности. Данное исследование способствует уточнению позиционирования наставничества в качестве специфического социального и профессионального института в контексте российской реальности.

В условиях, когда вопросы правового регулирования наставничества остаются открытыми, в рамках проекта «Женщины: школа наставничества», реализуемого Министерством образования и науки Российской Федерации, предлагается инновационная практика: наставники разрабатывают рекомендательные письма для своих подопечных – студенток. Такие письма предполагается включать в портфолио студенток в качестве одного из элементов, подтверждающих их репутацию и профессиональные достижения, наряду с опытом, полученным в ходе участия в проектной деятельности и взаимодействия с наставниками в рамках указанной школы.

Исследования в сфере психолого-педагогических наук предвещают разработку новых концептуальных подходов и дальнейшее развитие теории профессиональной деятельности, в рамках которой выделяется наставничество как отдельный вид профессионального взаимодействия.

Практическая значимость полученных результатов заключается в определении компетенций, необходимых для наставника, и в разработке профессиональных стандартов, касающихся данной деятельности.

Список использованных источников

1. Школа наставничества // Всероссийское общественное движение «Наставники России» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://наставникироссии.рф/news/v-obshhestvennoj-palate-g-moskvy-obsudili-voprosy-nastavnichestva> (дата обращения: 07.04.2024).

2. Территориальные акселерационные школы наставничества New Mentor [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://projects.2035.university/project/territorialnyeakseleracionnye-skoly-nastavnicestva-new-mentor> (дата обращения: 07.04.2024).

3. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

4. Наставники 2035 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://spo.mosmetod.ru/club-mentor-2035> (дата обращения: 07.04.2024).

5. Женщины: школа наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://женщинышколанаствничества.рф](https://женщинышколاناствничества.рф) (дата обращения: 07.04.2024).

6. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2022 г. № 4356-р «Об утверждении Национальной стратегии действий в интересах женщин на 2023–2030 гг.» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://static.government.ru/media/files/ilHtVCKhskBAE9DAfID3Akpd787xAOc4.pdf> (дата обращения: 07.04.2024).

УДК 338.2

Современные тренды и проблемы развития российской секвестрационной индустрии

Соболева П.М.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье проведен анализ трендов и проблем развития секвестрационной отрасли России. Особое внимание уделено мерам государственной поддержки, улучшению инвестиционного климата и необходимости разработки эффективной системы правовых норм и стандартов. Актуализирована роль секвестрационной отрасли в борьбе с изменением климата и снижении выбросов парниковых газов.

Ключевые слова: секвестрационная индустрия, парниковые газы, выбросы углекислого газа, экология, климат.

Modern trends and problems of development of the Russian sequestration industry

Soboleva P.M.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article analyzes trends and problems in the development of the sequestration industry in Russia. Particular attention is paid to government support measures, improving the investment climate and the need to develop an effective system of legal norms and standards. The role of the sequestration industry in combating climate change and reducing greenhouse gas emissions has been updated.

Keywords: sequestration industry, greenhouse gases, carbon dioxide emissions, ecology, climate

Секвестрационная индустрия представляет собой сферу экономической деятельности, связанную с удержанием и перерабатыванием углерода. Эта отрасль является ключевым инструментом в рамках мер по борьбе с изменением климата. Применительно к России, секвестрационная индустрия включает комплекс мероприятий, направленных на использование и сохранение природных углеродных ресурсов, таких как леса, болота, почвы, а также на развитие инфраструктуры для сбора, хранения и учета углерода. Кроме того, секвестрационная индустрия включает в себя технологии и инновации, направленные на уменьшение выбросов парниковых газов, увеличение эффективности использования ресурсов и создание новых возможностей для экологически устойчивого развития. Также стоит отметить, что важной составляющей секвестрационной индустрии является создание углеродных кредитов, которые могут быть проданы на международных и национальных рынках углеродных квот. Эти кредиты представляют собой сертификаты, которые подтверждают предотвращение выброса 1 тонны углекислого газа в атмосферу. Этот сертификат выдается компаниям или организациям, которые проводят экологические проекты или исполь-

зуют возобновляемую энергию с целью сокращения выбросов парниковых газов.

Секвестрационная индустрия в России начала развиваться в связи с ужесточением требований по сокращению выбросов парниковых газов. В 2009 году была принята Федеральная программа по снижению выбросов углерода, которая стимулировала развитие индустрии по сбору и хранению углекислого газа. В условиях растущего внимания к экологическому вопросу, российские компании начали активно внедрять технологии по секвестрации углекислого газа, а также участвовать в проектах по сбору и хранению диоксида углерода. В 2014 году был принят Федеральный закон о промышленной секвестрации углекислого газа, что также способствовало активизации секвестрационной индустрии. С развитием технологий и повышением осведомленности об экологических проблемах, секвестрация в России продолжает развиваться, стимулируемая как правительственной политикой, так и требованиями экологически ответственных потребителей.

В настоящее время на территории Российской Федерации в секвестрационной индустрии действуют различные компании и игроки. Одним из крупнейших в этой отрасли является компания "Russian Carbon Credits", которая специализируется на продаже углеродных кредитов и проведении экологических проектов. Также на рынке присутствуют другие компании, такие как "Clima-Solutions", "Carbon Credit Capital" и "EcoCarbon". Эти компании занимаются сбором и анализом данных о выбросах парниковых газов, а также разработкой и реализацией проектов по уменьшению этих выбросов.

В России придуманы и используются различные методы и технологии для сокращения потоков парниковых газов в атмосферу. Например, энергосберегающие технологии, которые позволяют снизить потребление энергии и, следовательно, выбросы углекислого газа. Это может быть достигнуто путем обновления и совершенствования оборудования, установки энергоэффективных систем и технологий, а также использования альтернативных источников энергии, таких как солнечная и ветровая энергия. Другой метод, применяемый в секвестрационной индустрии РФ, — это проекты по утилизации и обработке отходов. Например, переработка органического мусора в биогаз или компост позволяет снизить выбросы метана, который является одним из основных парниковых газов. Также в последние годы все большее внимание уделяется методам захоронения и захвата парниковых газов. Например, технология захвата и хранения углерода (CCS) позволяет улавливать CO₂ перед его выбросом в атмосферу и хранить его в глубоких геологических образованиях или использовать для промышленных процессов.

Стоит отметить слова Николая Дурманова, доктора медицинских наук на рассматриваемую тему: «Из реальных технологий на перспективу ближайших 20-30 лет просматриваются две главные: поглощение CO₂ лесами и другими экосистемами, которые фотосинтезируют и соответственно поглощают углекислоту из атмосферы, и перевод нашего сельского хозяйства на регенеративные принципы. Это набор приёмов, агротехнологий, которые позволяют углероду вновь накапливаться в почве». Исходя из его слов понятно, что у России

есть все шансы на уменьшение количества парниковых газов в атмосфере, ведь: «... у нас самая большая территория на Земле, на которой расположены 8 миллионов квадратных километров лесов. А еще 240 миллионов гектаров болот (для справки – это четыре Франции или шесть Германий). Нам пора стать мировыми лидерами в секвестрационной индустрии!».

Однако в данный момент времени Россия, как и многие другие страны, сталкивается с несколькими ключевыми вызовами и проблемами, ограничивающими развитие и эффективность секвестрационной индустрии:

- отсутствие четкой законодательной базы и регулирования. В России отсутствует унифицированная система стандартов и требований для улавливания парниковых газов, что затрудняет осуществление экологических проектов и получение углеродных кредитов. Необходимо разработать соответствующий законодательный каркас, который бы регулировал и способствовал развитию сектора улавливания углерода;

- недостаток финансирования и инвестиций. Для осуществления экологических проектов и внедрения современных технологий требуется значительное финансирование. Однако в России недостаток субсидирования в этой сфере является одним из основных препятствий развития секвестрационной индустрии. Необходимо разработать специальные финансовые механизмы, такие как фонды или программы, которые обеспечат финансовую поддержку экологическим проектам и внедрению современных технологий;

- недостаточная осведомленность и понимание. В России секвестрация парниковых газов является относительно новым и недостаточно изученным явлением. Многие компании и организации не обладают достаточной информацией о преимуществах и возможностях секвестрации, что мешает им снизить выбросы парниковых газов. Необходимо проводить образовательные программы и информационные кампании, чтобы повысить осведомленность и понимание этой отрасли.

Только 6 сентября 2022 года в России в рамках запуска реестра углеродных единиц был подписан первый договор с исполнителем климатического проекта, который позволит выпустить с 2022 по 2031 год 1832 углеродные единицы. «Исполнителем проекта стала компания ООО «ДальЭнергоИнвест», которая заявила реализацию проекта по использованию возобновляемых источников энергии на присоединенных объектах и в мини-сетях в Сахалинской области, а именно строительство станции на 648 солнечных батарей установленной мощностью 250 кВт, что позволит ежегодно экономить для местного бюджета около 15 млн рублей за счет сокращения закупок дизтоплива», – сообщает Газпромбанк.

В России перспективы развития секвестрационной индустрии зависят от нескольких ключевых факторов. Во-первых, страна является одним из ведущих производителей и экспортеров углеводородных ресурсов, включая природный газ. Это означает, что у страны есть потенциал для уменьшения выбросов парниковых газов еще на стадии добычи и производства. Применение технологий сжатия и утилизации газа может снизить выбросы метана, который является важным парниковым газом. Кроме того, в России имеются значительные при-

родные ресурсы для осуществления проектов по захоронению выбросов углекислого газа. Большие нефтегазовые месторождения могут быть использованы для создания мест для хранения CO₂ и метана. Это может стать важным шагом в уменьшении выбросов парниковых газов и достижении целей устойчивого развития.

В заключении стоит отметить, что секвестрационная отрасль в России, связанная с захоронением парниковых газов, имеет значительный потенциал для снижения выбросов вредных веществ в атмосферу нашей планеты и ограничения негативного воздействия на изменение климата. Однако развитие этой отрасли также сталкивается с проблемами финансирования и инвестирования в рассматриваемую индустрию и необходимостью разработки строгих нормативных документов и международных стандартов. Поддержка инноваций, исследований и разработки, а также развитие соответствующих регуляторных и юридических рамок, будут важными составляющими успеха в обновлении секвестрационной отрасли в России. Это позволит не только уменьшить выбросы парниковых газов, но и продвинуться в достижении показателей устойчивого развития.

Список использованных источников

1. Дурманов Н. «России пора стать лидером секвестрационной индустрии» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.ctrl2go.com/press/nikolay-durmanov-rossii-pora-stat-liderom-sekvestratsionnoy-industrii/> (дата обращения: 26.12.2023).
2. Formation of a commodity fuel portfolio of Kuzbass on the basis of coal preparation waste / О. Р. Chernikova, S. A. Strekalova, N. G. Zhdanova, O. V. Grinkevich // II International scientific and practical conference "Actual problems of the energy complex: mining, production, transmission, processing and environmental protection" 16-17 April 2020, Moscow, Russian Federation, Moscow, 16–17 апреля 2020 года. – London: IOP Publishing Ltd, 2020. – P. 012014. – DOI 10.1088/1757-899X/976/1/012014.
3. Секвестрационная индустрия [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=48225767> (дата обращения: 26.12.2023).
4. Глушакова, О. В. ESG-повестка: новые реалии для российских предприятий черной металлургии в условиях мирового геополитического кризиса / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Политические, социологические и экономические науки. – 2023. – Т. 8, № 1(27). – С. 50-62. – DOI 10.21603/2500-3372-2023-8-1-50-62.
5. Российский рынок углеродных единиц начал работу с регистрации первого клиента [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://www.gazprombank.ru/press/7036285/> (дата обращения: 26.12.2023).
6. Глушакова, О. В. Влияние предприятий черной металлургии на качество атмосферного воздуха как экологической составляющей устойчивого развития территорий. Сообщение 1 / О. В. Глушакова, О. П. Черникова // Известия высших учебных заведений. Черная металлургия. – 2021. – Т. 64, № 4. – С. 292-301. – DOI 10.17073/0368-0797-2021-4-292-301.

7. Выгодные вложения в «воздух» [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://1d.media/industry/alldigital/7233> (дата обращения: 26.12.2023).

8. Что такое углеродные токены и как они помогут климату [Электронный ресурс] – Режим доступа: URL: <https://trends.rbc.ru/trends/green/63602aed9a794715c1355acb> (дата обращения: 26.12.2023).

УДК 338.2

Цикличная экономика: принципы и решаемые задачи

Соколова Е.О.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены принципы цикличной экономики, примеры успешных практик, применяющих эту модель. Сформулированы задачи, решаемые компаниями за счет использования элементов цикличной экономики.

Ключевые слова: окружающая среда, экологическая безопасность, экономика замкнутого цикла, устойчивое развитие, отходы.

Circular economy: principles and tasks to be solved

Sokolova E.O.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article discusses the principles of a circular economy and examples of successful practices applying this model. The problems solved by companies through the use of elements of a circular economy are formulated.

Keywords: environment, environmental safety, circular economy, sustainable development, waste.

Цикличная экономика (от англ. circular economy) нацелена на повторное использование, восстановление и переработку уже задействованных ресурсов, что способствует увеличению жизненного цикла товаров.

Концепция цикличной экономики предполагает трансформацию экономики в пользу более рационального использования природных ресурсов, исключения отходов из цикла производства.

Предприятия могут внедрять методы цикличной экономики, используя передовые бизнес-платформы и решения, которые обеспечивают всестороннюю видимость производственной цепочки. Такие решения позволяют устойчиво управлять ресурсами и повышать финансовые показатели. Некоторые компании уже приняли модель цикличной экономики, столкнувшись с нехваткой ресурсов и потребностью борьбы со следствиями изменения климата.

Ниже приведены некоторые примеры успешных предприятий, которые применяют цикличную экономику:

1. Interface (Интерфейс)

Interface, мировой производитель напольных покрытий для коммерческих помещений, был одним из первопроходцев в применении циклической экономики. Компания создала систему, позволяющую перерабатывать старую ковровую плитку, что снижает отходы и затраты. Они также запустили программу под названием Net-Works, которая собирает выброшенные рыболовные сети и перерабатывает их в нейлон для ковровых плиток. Эта программа также создает рабочие места для местных рыбацких общин в развивающихся странах.

2. Patagonia (Патагония)

Patagonia, компания, занимающаяся производством одежды, также придерживается модели циклической экономики. Через комплексную программу переработки, они превращают старую одежду в новую, продлевая таким образом ее срок службы. Модель Patagonia помогает сократить количество отходов, экономить деньги и повышать репутацию компании и ее продукции.

3. Philips

Philips, производитель осветительных приборов, также принимает модель циклической экономики для своей продукции. Компания предлагает систему возврата использованных товаров, что приводит к сокращению отходов и повышению эффективности. Кроме того, Philips стремится обучать своих клиентов принципам циклической экономики, способствуя более устойчивому будущему.

4. Renault (Рено)

Французская автомобильная компания Renault внедрила модель экономики замкнутого цикла, создав программу по переработке аккумуляторов для электромобилей. Благодаря повторному использованию аккумуляторов для накопителей энергии и других целей, Renault сокращает количество отходов и увеличивает производительность, обеспечивая устойчивость своих электрических транспортных средств. Кроме того, компания требует, чтобы поставщики придерживались принципов экономики замкнутого цикла, способствуя устойчивому развитию посредством своей стратегии закупок.

5. Veolia (Веолия)

Veolia – французская коммунальная компания, которая в своей работе использует экономику замкнутого цикла. В рамках своей деятельности компания предлагает услуги по управлению отходами, компостированию органических отходов и переработке, и восстановлению энергии, получаемой при сжигании отходов. Кроме того, Veolia также повторно использует пластик, преобразуя его в новые изделия. Приняв эту модель, французская компания сокращает количество отходов и способствует улучшению экологических показателей.

С учетом увеличения объема бытовых и производственных отходов в России, внедрение такой экономики становится необходимым. В отличие от традиционной, линейной модели экономики, циклическая экономика предполагает инновационный и осознанный подход к экономической деятельности хозяйствующих субъектов, а также к потреблению. Этот подход основан на восприятии отходов как дополнительных активов и ресурсов, которые не исключаются из производственного цикла на всем его протяжении.

Минимизация отходов в рамках экономики замкнутого цикла производится на основе следующих принципов:

– Переход к возобновляемой энергетике в производственных циклах. Это использование энергии, получаемой из природных источников – солнца, воды, ветра.

– Формирование закрытых циклов производства, при которых все сырье и иные производственные ресурсы не покидают цикл, а после его завершения превращаются в новые товары, используются при оказании последующих услуг.

– Максимизация срока эксплуатации производственного оборудования, транспорта и иной техники, своевременное техническое обслуживание, повторное использование техсредств.

Вышеуказанные принципы реализуются через решение нескольких конкретных экономических задач. В рамках замкнутого экономического цикла к ним относятся:

– Оптимизация производственной деятельности предприятий, рационализация использования природных ресурсов.

– Восстановление нарушенного состояния экосистем.

– Увеличение темпов экономического роста за счет более эффективного использования ресурсов и сокращение трат на необязательное увеличение производственных мощностей на предприятиях.

– Максимально эффективное использование имеющихся производственных мощностей, без закупки дополнительного оборудования для предприятий.

– Сужение производственного цикла. То есть, исключение из него лишних, необязательных этапов, которые требуют использования дополнительных ресурсов. Это может осуществляться через совершенствование дизайна выпускаемой продукции – к примеру, переход к минимализму.

– Развитие новых отраслей экономики, не связанных с агрессивной эксплуатацией природных ресурсов.

– Взаимодействие между предприятиями в целях реализации принципов экономики замкнутого цикла. К примеру, отходы одного предприятия, которые не могут быть снова включены в производственный цикл на этом же предприятии, могут быть использованы на другом с этой же целью.

Проект экономики замкнутого цикла осуществляется в рамках федеральной программы «Экономика замкнутого цикла» – одна из 42 стратегических инициатив Правительства России, сроки которой обозначены промежутком с 2022 по 2030 год. Его главной задачей является увеличение:

– доли вторичного использования ресурсов в экономике до 32%;

– доли утилизации упаковки до 85%.

Основным шагом на пути к достижению поставленных целей является формирование необходимой инфраструктуры для переработки отходов и вторичного использования ресурсов: эко технопарков, перерабатывающих мощностей, цифровых моделей и логистической поддержки системы.

Важным условием успеха проекта является тесное сотрудничество всех заинтересованных сторон – государственного сектора, бизнеса, научного сообщества и населения.

Государство сейчас диверсифицирует стимулы для сферы обращения с отходами, создавая более привлекательную экономическую ситуацию: «зеленые» кредиты, инвестиции, субсидии, активизация практики государственно-частного партнерства.

На сегодняшний день промышленные компании, имеющие опыт внедрения круговых процессов на своих производствах, обладают необходимой экспертизой и готовы внести свой вклад в принятие соответствующего законодательства.

Научное сообщество, опираясь на принципы сохранения экосистем и санитарно-эпидемиологической безопасности населения, будет служить сдерживающим фактором, если корпоративный сектор или отраслевые сообщества будут активно лоббировать собственные интересы.

При реализации масштабных, затрагивающих все стороны жизни проектов крайне важно обеспечить открытое и доверительное взаимодействие власти и общества. Необходима организация работы с общественностью в виде информационно-просветительских кампаний, вовлечения местного населения в процесс разработки проектов и более детального объяснения процессов, которым будут подвергнуты отходы производства и потребления.

Переход к экономике замкнутого цикла – задача, которая реализуется не только на уровне федеральных органов власти, но и на уровне региональной. Открытие высокотехнологичного завода по переработке крупногабаритных шин в Новокузнецке является примером такой экономики. Завод позволяет производить шинный регенерат для изготовления автомобильных шин, а также крошки разных фракций для покрытия автодорог, спортивных и детских площадок.

Переход к цикличной экономике позволяет снизить зависимость от импорта, уменьшить вредное воздействие на окружающую среду и способствовать устойчивому развитию региона. Однако, для устойчивого развития экономики замкнутого цикла необходимо поддерживать и развивать такие проекты. Государственная и региональная власти должны создать благоприятные условия для инвесторов и предоставить финансовую поддержку, а также осуществлять контроль за соблюдением экологических норм и стимулировать переход к устойчивому производству.

Список использованных источников

1. Экономика замкнутого цикла [электронный ресурс] - сайт. Режим доступа: URL: <https://trudohrana-ru.turbopages.org> (дата обращения: 16.12.2023).
2. 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.

3. Переход к экономике замкнутого цикла [электронный ресурс] - сайт. Режим доступа: URL: <https://research-journal.org> (дата обращения: 16.12.2023).

4. Improvement of the Environmental Friendliness and Energy Efficiency of the Municipal Heating Network Through the Use of Coal-Water Slurry Fuel (on the Example of the City of Leninsk-Kuznetsky) / V. Murko, O. Chernikova, A. Yur'ev [et al.] // Lecture Notes in Mechanical Engineering. – 2022. – No. б/н. – P. 281-288. – DOI 10.1007/978-981-16-9376-2_28.

5. Примеры экономики замкнутого цикла [электронный ресурс] - сайт. Режим доступа: URL: <https://techacute.com> (дата обращения: 16.12.2023).

6. Potential for pipeline transportation of Kuzbass coal / V. I. Murko, O. P. Chernikova, A. B. Yuriev, E. N. Temlyantseva // IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, Smolensk, 25 января 2021 года. – Smolensk, 2021. – P. 052027. – DOI 10.1088/1755-1315/723/5/052027.

7. Стратегическая сессия «Экономика замкнутого цикла: первые шаги в Кузбассе» [электронный ресурс] - сайт. Режим доступа: URL: <https://kemerovo.bezformata.com> (дата обращения: 16.12.2023).

УДК 001.895

Инновации в области финансов: изменяющийся ландшафт финансового сектора

Спитальникова В.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент, Курьян Е.В.¹

¹ Белорусский Государственный университет транспорта, г. Гомель, Беларусь

Аннотация. В данной статье рассмотрена тема финансовых инноваций. Цель работы изучить виды инноваций и ознакомиться с ними. Выявлены различные примеры финансовых инноваций, которые активно применяются в реальной жизни. Инновации значительно улучшают качество и эффективность хозяйственных отношений.

Ключевые слова: финансы, инновации, технологии.

Innovation in Finance: The Changing Landscape of the Financial Sector

Spitalnikova V.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor, Kuryan E.V.¹

¹ Belarusian State University of Transport, Gomel, Belarus

Annotation. This article discusses the topic of financial innovation. The purpose of the work is to study the types of innovations and become familiar with them. Various examples of financial innovations that are actively used in real life have been identified. Innovation significantly improves the quality and efficiency of business relations.

Keywords: finance, innovation, technology.

Инновации играют ключевую роль в развитии экономики, науки, технологии и общества в целом. Они приводят к созданию новых продуктов и технологий, повышают производительность и эффективность рабочего процесса, создают новые рабочие места, помогают решить различные социальные проблемы, улучшают качество жизни, помогают достичь экологической устойчивости и т.п.

Инновации необходимы для адаптации к постоянно меняющемуся миру и для создания устойчивого и процветающего будущего. В современном мире финансовый сектор стал одним из наиболее динамично развивающихся отраслей экономики. Данный сектор перетерпел значительные изменения благодаря постоянному внедрению инноваций. Это связано с тем, что большое количество технологических предпринимателей входят в отрасль, внося туда постоянные изменения. Стремительное развитие технологий и появление новых финансовых инструментов значительно изменили ландшафт финансового сектора.

Технологический прогресс и цифровая трансформация перевернули привычные подходы к финансовым операциям, открыв новые возможности и вызовы для компаний и потребителей. Непрерывное развитие и инновации в области финансов стимулируют экономический рост, упрощают финансовые транзакции и обеспечивают доступ к финансовым услугам широким слоям населения.

Финансовые инновации являются изобретением, разработкой и внедрением новых финансовых инструментов, технологий, услуг и рынков в сферу деятельности.

Углубляясь в понятие «финансовые инновации», можно классифицировать его по различным признакам:

1) по характеру изменений бывают процессуальные инновации (т.е. новые способы организации финансовых процессов), продуктивные (внедрение новых финансовых продуктов или улучшение существующих), модельные (изменения в бизнес-моделях компаний, новые подходы к монетизации и оказанию услуг);

2) по техническому уровню есть цифровые – те технологии, которые улучшают финансовые процессы и технологические – применение новейших технологий;

3) по целям внедрения: улучшение доступности (направленные инновации на расширение доступа к финансовым услугам), повышение эффективности (направлены на снижение издержек и увеличение прибыли) и улучшение пользовательского опыта (инновации, на создание удобных финансовых услуг для клиентов);

4) по сфере применения бывают инновации в платежах, инновации в кредитовании и инновации в управлении.

Главное назначение финансовых инноваций – это снижение рисков и издержек для заинтересованных сторон путем использования финансовых технологий. Финансовые технологии представляют собой инновационный процесс, отличающийся высокой оперативностью, поскольку инновационные разработки быстро становятся широко распространенными, превращаясь в обычные финансовые услуги.

Основными направлениями в области финансовых технологий являются значительные потенциальные возможности, способствующие повышению прозрачности бизнес-процессов, снижению издержек, увеличению конкурентоспособности и улучшению доступа к информации. Банковские системы сильно зависят от финансовых технологий, поэтому усилия банков сосредоточены на проектах в этой области.

Существуют основные причины, почему инновации в сфере финансов важны в современном обществе:

1. Увеличение доступа к финансированию. Финансовые инновации, такие как краудфандинг, пиринговое кредитование и микрофинансирование, предоставляют альтернативные пути финансирования для стартапов, малых и средних предприятий, а также для физических лиц, которым может быть сложно получить традиционные банковские кредиты.

2. Улучшение управления рисками. Разработка продвинутых финансовых инструментов, таких как производные ценные бумаги (фьючерсы, опционы, свопы), позволяет компаниям и инвесторам более эффективно управлять рисками, связанными с изменениями процентных ставок, валютными курсами и ценами товаров.

3. Инновации в платежных системах. Технологии блокчейна и криптовалюты революционизируют способы осуществления платежей, обеспечивая большую скорость, безопасность и снижение комиссий при трансграничных переводах.

4. Демократизация финансовых услуг. Финансовые технологии (FinTech) делают финансовые услуги более доступными для широкого круга населения, включая онлайн-банкинг, мобильные платежи и инвестиционные платформы. Это способствует финансовой инклюзии, особенно в развивающихся странах.

5. Прозрачность и сокращение мошенничества. Финансовые инновации также направлены на улучшение прозрачности операций и снижение рисков мошенничества через использование технологий распределенного реестра (blockchain) и усовершенствованных систем безопасности.

6. Персонализация финансовых услуг. С помощью больших данных и искусственного интеллекта финансовые компании могут предложить персонализированные финансовые продукты и услуги, которые лучше соответствуют индивидуальным потребностям клиентов.

Рассмотрим некоторые финансовые инновации.

• Инновационные технологии в финансах:

1. Искусственный Интеллект (AI) и Машинное Обучение (ML). Использование AI и ML в финансовом секторе преобразует все аспекты финансовых услуг, от управления рисками до клиентского сервиса, позволяет автоматизировать принятие решений, проводить анализ больших данных для прогнозирования трендов на рынке и оптимизировать процессы управления рисками.

AI позволяет проводить более точный анализ данных и строить прогностические модели для принятия обоснованных решений в реальном времени. Использование AI в CRM-системах позволяет создавать персонализированные

предложения, прогнозировать поведение клиентов и улучшать обслуживание, что повышает удовлетворенность клиентов. Также использование AI позволят выявить мошенничество и обеспечить безопасность операций.

ML алгоритмы помогают более точно оценивать кредитоспособность заемщиков, уменьшая риски для финансовых учреждений и улучшая доступ к кредитам для клиентов. Система используется для создания алгоритмов торговли на финансовых рынках, предсказания тенденций и оптимизации инвестиционных портфелей, а также позволяет автоматизировать операции, снижая издержки и улучшая эффективность..

2. Блокчейн технологии, которая революционизирует системы платежей, улучшая безопасность транзакций, упрощая процессы международных переводов и обеспечивая прозрачность ведения финансовых операций.

Система изначально была разработана для поддержки криптовалют, а сегодня широко применяется в финансовой сфере

Блокчейн позволяет сократить расходы на проведение транзакций за счет устранения нескольких промежуточных этапов и снижения времени на подтверждение операций. Технология блокчейна обеспечивает быструю передачу данных и обработку транзакций, что позволяет улучшить производительность бизнес- процессов.

Блокчейн позволяет создавать автоматизированные исполнимые контракты между участниками сделки, что уменьшает риски и необходимость доверия к контрагентам. Также блокчейн позволяет разделить реальные активы на токены и обеспечить их цифровую торговлю, открывая новые возможности для инвестирования.

3. Финтех стартапы играют важную роль в трансформации финансовой отрасли. Всплеск финтех компаний привнес новые продукты и услуги в финансовую индустрию, от платежных систем и персональных финансовых приложений до онлайн-кредитования и инвестиционных платформ.

Финтех-платформы предлагают новые модели кредитования, обходя традиционные банки и предоставляя доступ к финансированию для широкой аудитории. Они разрабатывают инновационные платежные решения, основанные на блокчейне или мобильных технологиях, упрощая процесс передачи средств и повышая удобство клиентов.

Финтех-компании часто являются первыми, кто внедряет новейшие технологии, такие как блокчейн, криптовалюты.

- Инновационные практики в финансовом секторе:

1. Цифровые платформы для инвестиций. Онлайн-платформы позволяют инвесторам легко и удобно инвестировать в различные активы, диверсифицировать портфели и следить за их производительностью в реальном времени.

2. Мобильные платежи и банковские услуги. Мобильные приложения банков и платежных систем делают финансовые операции доступными в любое время и в любом месте, упрощая процесс управления финансами для потребителей.

Хотя финансовые инновации приносят многочисленные преимущества, они также имеют ряд определенных недостатков. Ниже приведены примеры некоторых из минусов финансовых инноваций:

– кибербезопасность и конфиденциальность данных – использование новых технологий, таких как цифровые платформы и блокчейн, может увеличить угрозу кибератак и утечек данных, что требует дополнительных мер по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации;

– зависимость от технологий – финансовые компании могут столкнуться с проблемой зависимости от технологий: отказ серверов, взломы программ, недоступность интернета могут серьезно нарушить работу систем;

– неравенство доступа – не все люди имеют равный доступ к новым финансовым технологиям из-за различий в уровне технологической грамотности, доступности интернета, а также финансовых возможностей;

– риск утраты рабочих мест – автоматизация и внедрение роботизированных процессов в финансовой отрасли могут привести к сокращению рабочих мест, особенно в тех сферах, где человеческий фактор может быть заменён на машинный;

– нормативные ограничения – многие финансовые инновации попадают под строгие нормативные требования и регулирование, что может замедлить процесс внедрения и увеличить издержки для компаний;

– технологический отрыв и цифровое неравенств – принятие финансовых инноваций может вызвать разрыв между теми, кто выделяет средства на новые технологии, и теми, кто не имеет доступа к ним, что увеличивает цифровое неравенство.

Т.о., инновации в области финансов продолжают развиваться и развивать отрасли, стимулируя конкуренцию, улучшая услуги, снижая издержки и повышая уровень удовлетворения клиентов. Следует ожидать более интегрированные технологические решения, улучшение систем безопасности и возникновение новых форм финансирования.

Финансовый сектор находится на пути к дальнейшей трансформации, которая принесет новые возможности для всех участников. Инновации в финансах приводят к изменению ландшафта финансового сектора, делая его более динамичным, доступным и эффективным. Для компаний важно следить за новыми технологиями и адаптировать свои стратегии под новые реалии для успешного конкурентирования на рынке, поскольку инновации формируют будущее финансового мира.

Список использованных источников

1. Оборин Матвей Сергеевич инновационные финансовые технологии // Научный вестник: финансы, банки, инвестиции. 2022. №1 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-finansovye-tehnologii> (дата обращения: 03.04.2024).

2. Обухова Е.А. ICO как современный способ финансирования высокотехнологичных проектов / Е.А. Обухова // ЭКО. — 2018. — № 3. — С. 181-192.

3. Гусева И.А., Пугачева А.С. Финансовые инновации: сущность и история // Финансовые рынки и банки. 2019. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovye-innovatsii-suschnost-i-istoriya> (дата обращения: 03.04.2024).

4. Гаврилко Г. Н. Финансовые инновации и колебания деловой активности. // 2013. URL: <https://elib.bsu.by/bitstream/123456789/134167/1/124-130.pdf>

5. Гиреева Ф.М. финансовые инновации: преимущества и недостатки // Символ науки. 2023. №10-1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansovye-innovatsii-preimuschestva-i-nedostatki> (дата обращения: 04.04.2024).

УДК 657

Аудиторская экспертиза: методология проведения и практическое применение

Суртаева А.И.¹

Научный руководитель: ст.преподаватель Стрекалова С. А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Аудиторская экспертиза является важным инструментом оценки и контроля финансовой отчетности, который помогает установить достоверность сведений, представленных в отчетности. В данной статье рассмотрена методология проведения аудиторской экспертизы и ее практическое применение. Особое внимание уделяется различным факторам, влияющим на эффективность и качество проведения аудиторской экспертизы, а также предлагаются практические рекомендации для их учета.

Ключевые слова: аудиторская экспертиза, методология проведения аудиторской экспертизы, аудиторский риск.

Audit examination: methodology and practical application

Surtaeva A.I.¹

Scientific adviser: senior lecturer Strekalova S.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Auditing is an important tool for assessing and monitoring financial statements, which helps to establish the reliability of the information presented in the statements. This article discusses the methodology of conducting audit examination and its practical application. Particular attention is paid to various factors influencing the efficiency and quality of the audit examination, and practical recommendations for taking them into account are offered.

Keywords: audit examination, methodology for conducting audit examination, audit risk.

В современном бизнес-мире, где конкуренция становится все более ожесточенной, а корпоративные и финансовые скандалы – все чаще повседневными новостями, роль аудиторской экспертизы становится неотъемлемой и непременной составляющей успешного функционирования компаний. Аудиторская экспертиза представляет собой систематическое и независимое исследование

дование бухгалтерской и финансовой отчетности с целью определения достоверности и соответствия принципам бухгалтерского учета.

Следует отметить, что аудиторская экспертиза имеет широкую методологическую основу и требует навыков и опыта в области бухгалтерского учета, финансового анализа, анализа рисков и внутреннего контроля. Объективность и независимость аудиторов являются важными принципами, на которых базируется проведение аудиторской экспертизы. Это позволяет подтвердить или опровергнуть достоверность и надежность финансовой отчетности и довести ее до заинтересованных сторон – акционеров, инвесторов, государственных органов и других заинтересованных лиц.

Аудиторская экспертиза – это процесс проведения независимой и объективной оценки финансовой информации организации с целью выявления ее достоверности и соответствия установленным нормам и принципам. Главная цель аудиторской экспертизы состоит в том, чтобы обеспечить доверие и надежность финансовой отчетности, предоставляемой организацией.

Аудиторская экспертиза является одним из ключевых инструментов контроля и управления рисками в бизнесе. Она помогает обнаружить потенциальные нарушения правил и недостатки во внутреннем контроле, которые могут привести к финансовым и репутационным убыткам. Аудиторская экспертиза также стимулирует улучшение внутреннего контроля и более эффективного использования ресурсов.

В целом, аудиторская экспертиза является неотъемлемой частью современной практики бизнеса, обеспечивая прозрачность, достоверность и доверие в финансовой отчетности организаций. Она помогает предотвращать мошенничество, уменьшает риски и способствует эффективному функционированию рынков.

Методология проведения аудиторской экспертизы играет важную роль в обеспечении уровня доверия и надежности финансовой отчетности. Она представляет собой систематический подход, который помогает аудиторам профессионально оценивать и проверять финансовую информацию, предоставляемую организацией или индивидуальным лицом. К основным методам аудиторской экспертизы относятся:

1) Анализ финансовой отчетности: этот метод основан на изучении финансовых показателей, отраженных в бухгалтерской отчетности организации. Аудитор проводит подробный анализ баланса, отчета о финансовых результатах, отчета о движении денежных средств, а также других финансовых документов с целью выяснения достоверности и полноты информации.

2) Проверка внутреннего контроля: данный метод направлен на оценку системы внутреннего контроля организации, которая обеспечивает верность и достоверность финансовой отчетности. Аудитор проводит тестирование внутренних процедур и политик, проверяет наличие необходимых документов и отчетности, а также оценивает эффективность контрольных мер и предупреждающих систем.

3) Анализ бизнес-процессов: этот метод основан на изучении и анализе основных бизнес-процессов организации. Аудитор анализирует процессы заку-

пок и продаж, управления запасами, учета и оплаты дебиторской и кредиторской задолженности, а также другие ключевые бизнес-процессы. Это позволяет выявить потенциальные риски и проблемы в системе управления организацией.

4) Анализ доказательств: данный метод основан на сборе, анализе и интерпретации доказательств, подтверждающих или опровергающих представленные финансовые данные и операции организации. Аудитор активно использует свидетельства, документацию, контракты, корреспонденцию и другие доказательства, чтобы продемонстрировать достоверность и надежность информации.

5) Сравнительный анализ: метод включает сравнение финансовых результатов организации с прошлыми периодами, с данными других подобных организаций или с соответствующими отраслевыми стандартами. Сравнительный анализ позволяет аудитору выявить любые аномалии или несоответствия в финансовой отчетности, а также различия в эффективности и результативности деятельности.

Аудиторская экспертиза является сложным и ответственным процессом, который требует использования различных методов и подходов для обеспечения качественного и всестороннего анализа финансовых данных и операций организации. Умение комбинировать различные методы, а также применять свой профессиональный опыт и знания, является ключевым для успешного проведения аудита и составления аудиторского отчета.

Успешное проведение аудиторской экспертизы предполагает не только использование нескольких методов, но и соблюдение верной последовательности прохождения этапов аудиторской экспертизы.

Первым этапом аудиторской экспертизы является изучение и понимание целей и характеристик клиента, подготовка плана аудиторской проверки, которая основывается на рисках и уязвимостях представленной финансовой информации. Аудиторы анализируют системы контроля, внутренние процедуры и документацию о результатах предыдущих аудитов.

Следующим шагом является сбор доказательств, которые могут включать финансовые отчеты, банковские выписки, договоры, акты выполненных работ и другую соответствующую документацию. Используя различные способы сбора данных, такие как анализ данных, обзоры и интервью с управляющими и сотрудниками, аудиторы оценивают достоверность и точность предоставленных данных.

Далее аудиторы анализируют финансовые операции, правильность расчета налогов, обязательств и активов. Они также оценивают соответствие отчетности требованиям прозрачности и объективности.

По окончании сбора доказательств аудиторы проводят анализ результатов и составляют отчет о своих наблюдениях и рекомендациях. Отчет включает описание проведенных процедур, их результаты, обнаруженные несоответствия и рекомендации по их устранению. Аудиторы также делают заключение о достоверности и надежности финансовой отчетности.

Аудиторская экспертиза играет важную роль в различных сферах и на практике имеет несколько полезных применений. Она может быть применена в следующих областях:

1. Бухгалтерия и финансы: аудиторская экспертиза может быть использована для проверки правильности и достоверности финансовой информации организации. Это включает анализ финансовых отчетов, идентификацию потенциальных рисков и нарушений в бухгалтерской отчетности, а также оценку эффективности системы внутреннего контроля.

2. Налоговое планирование и соблюдение налогового законодательства: аудиторская экспертиза может помочь организациям соблюдать требования налогового законодательства, а также оценивать эффективность налоговых стратегий и планирования. Аудиторы могут выявлять потенциальные налоговые риски и обнаруживать нарушения в учете и отчетности.

3. Корпоративное управление и риски: аудиторская экспертиза может помочь в оценке и улучшении системы корпоративного управления организации. Это включает анализ процессов принятия решений, контроля и управления рисками. Аудиторы также могут оценить соответствие организации нормам и стандартам корпоративного управления.

4. Соответствие законодательству, нормативам и стандартам: аудиторская экспертиза может быть применена для проверки соответствия организации требованиям законодательства, нормативным актам и стандартам. Это включает анализ деятельности организации на предмет соответствия требованиям в области безопасности, окружающей среды, трудовых отношений и других аспектов.

5. Международные стандарты финансовой отчетности: аудиторская экспертиза может помочь организациям соблюдать международные стандарты финансовой отчетности. Аудиторы могут оценивать правильность применения и интерпретации стандартов, идентифицировать возможные ошибки или несоответствия, а также содействовать улучшению качества отчетности.

Аудиторская экспертиза играет важную роль во всех этих областях, обеспечивая доверие и достоверность информации, а также способствуя эффективному управлению и соблюдению стандартов.

Проведение аудиторской экспертизы может быть сопряжено с различными рисками, которые могут повлиять на надежность и качество получаемой информации. Важно учитывать эти риски и предпринимать меры для их минимизации. Ниже приведены основные риски, которые могут возникнуть при проведении аудиторской экспертизы:

1. Риск неправильной оценки процесса аудита: ошибка в планировании и оценке процесса аудиторской экспертизы может привести к неполной или неточной оценке финансового состояния и результирующих финансовых показателей. Это может подорвать доверие к результатам аудита и создать правовые и репутационные проблемы.

2. Риск недостаточной экспертной подготовки: аудитор должен обладать достаточными знаниями, опытом и компетенцией для проведения аудиторской экспертизы. Неправильная интерпретация данных или отсутствие понимания

принципов аудиторской экспертизы может привести к ошибкам в оценке и искажению результатов аудита.

3. Риск конфликта интересов: аудиторская экспертиза требует объективности и независимости. Однако, аудитор может оказаться в ситуации, когда его интересы конфликтуют с интересами клиента или сторонних заинтересованных лиц. Это может привести к снижению объективности и независимости аудитора и искажению результатов аудиторской экспертизы.

4. Риск несанкционированного доступа к информации: аудиторская экспертиза требует доступа к конфиденциальной и чувствительной информации о финансовых операциях и политиках организации. Несанкционированный доступ к этой информации может привести к утечке данных или их неправомерному использованию, что может нанести серьезный ущерб бизнесу и клиенту.

5. Риск противодействия со стороны руководства: руководство организации может противодействовать проведению аудиторской экспертизы, чтобы скрыть недостатки или несоответствия в финансовой отчетности. Это может привести к неполному или некорректному сбору информации и искажению результатов аудита.

6. Риск юридического противодействия: аудиторская экспертиза может стать предметом юридического противодействия со стороны клиента или третьих лиц, если они не согласны с полученными результатами аудита или обвиняют аудитора в некомпетентности или ненадлежащем исполнении своих обязанностей.

В целом, проведение аудиторской экспертизы может быть связано с различными рисками, которые могут повлиять на объективность, надежность и качество результатов аудита. Аудитор должен быть готов к предвидению и анализу этих рисков, чтобы принять соответствующие меры для их управления и минимизации. Это позволит обеспечить надежность и целостность аудиторской экспертизы и сохранить доверие всех заинтересованных сторон.

Для проведения качественной аудиторской экспертизы необходимо соблюдать общепринятые принципы и правила аудита. В целях повышения эффективности проведения аудиторской экспертизы необходимо следовать рекомендациям:

1. Установление ясных целей: перед началом аудиторской экспертизы необходимо определить ее цель и задачи. Ясное понимание целей и объективов поможет в разработке правильной методологии и выборе соответствующих процедур и инструментов.

2. Назначение квалифицированной команды: команда, проводящая аудиторскую экспертизу, должна быть компетентной и обладать необходимыми знаниями и опытом в соответствующей области. При формировании команды учитывайте различные навыки и экспертизу, которые могут быть необходимы в процессе аудита.

3. Разработка подходящей методологии: определить методы и процедуры, которые будут использованы в процессе аудита. Методология должна быть универсальной, но при этом гибкой, чтобы учитывать особенности организации или процесса, на который направлена экспертиза.

4. Подготовка аудиторского плана: составить детальный план аудиторской экспертизы, определив период проведения, распределение ресурсов и ключевые этапы работы. В плане укажите также ответственные лица и сроки выполнения задач.

5. Получение необходимой информации: для проведения качественной аудиторской экспертизы нужно собрать достаточное количество исходных данных и информации. Это может включать документы, записи, отчеты, статистику и другую релевантную информацию, которая поможет в анализе.

6. Анализ информации: необходимо оценить полученную информацию, применяя соответствующие методы и инструменты анализа. Выявить аспекты, требующие особого внимания, и проанализировать возможные риски и проблемы.

7. Подготовка выводов и предоставление рекомендаций: на основе проведенного анализа сделать выводы и представить свои рекомендации. Обосновать каждую рекомендацию и описать действия, которые необходимо предпринять для улучшения ситуации.

8. Подготовка отчета: написать отчет, в котором представить детальную информацию о проведенной аудиторской экспертизе, ее целях, методологии, результаты анализа и предложенные рекомендации. Убедиться, что отчет ясен, точен и понятен для всех заинтересованных сторон.

Соблюдение этих рекомендаций поможет гарантировать проведение качественной аудиторской экспертизы, которая будет полезной для организаций и сторон, заинтересованных в ее результатах.

Таким образом, аудиторская экспертиза играет важную роль в современном бизнесе. Она обеспечивает доверие и прозрачность финансовой отчетности, помогает выявить потенциальные риски и ошибки, обеспечивает соблюдение законодательных требований и выявляет финансовые мошенничества. Все это способствует стабильности и развитию компаний, повышает доверие клиентов и инвесторов и обеспечивает устойчивое функционирование рыночной экономики.

Список использованных источников

1. Ковалева, О. В. Аудит. Краткий курс : учеб. пособие / О. В. Ковалева. – М. : Окей-книга, 2014. – 126 с.
2. Ерофеева, В. А. Аудит : учеб. пособие / В. А. Ерофеева. – М. : Юрайт, 2014. – 640 с.
3. Карагод, В. С. Аудит. Теория и практика : учеб. / В. С. Карагод. – М. : Юрайт, 2014. – 672 с.
4. Рогуленко, Т. М. Основы аудита / Т. М. Рогуленко. – М. : Флинта, 2013. – 672 с.
5. Савин, А. А. Аудит / А. А. Савин. – М. : ИНФРА-М, 2013. – 512 с.

УДК 338.2

Управление персоналом организации в условиях аутсорсинга

Томерян А.Г.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена изучению влияния аутсорсинга на управление человеческими ресурсами в современных организациях. Рассматриваются особенности управления персоналом в условиях, когда ключевые функции компании передаются стороннему исполнителю. Автор анализирует влияние аутсорсинга на стратегию, политику и практики управления персоналом, освещая проблемы и преимущества такого подхода. В статье также освещены вопросы подбора, мотивации и удержания персонала в контексте аутсорсинга, а также его влияние на корпоративную культуру и социальные взаимоотношения в организации.

Ключевые слова: управление персоналом, аутсорсинг, человеческие ресурсы, стратегия управления, политика управления персоналом, подбор персонала, мотивация сотрудников, корпоративная культура, социальные взаимоотношения, организационное поведение, внешние поставщики, эффективность управления, изменения в организации.

Organizational personnel management in outsourcing conditions

Tomeryan A.G.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to the study of the impact of outsourcing on human resource management in modern organizations. The features of personnel management are considered in conditions when the key functions of the company are transferred to a third party. The author analyzes the impact of outsourcing on HR strategy, policies and practices, highlighting the problems and advantages of this approach. The article also covers the issues of recruitment, motivation and retention of personnel in the context of outsourcing, as well as its impact on corporate culture and social relationships in the organization.

Keywords: personnel management, outsourcing, human resources, management strategy, personnel management policy, personnel selection, employee motivation, corporate culture, social relationships, organizational behavior, external suppliers, management effectiveness, changes in the organization.

Управление персоналом является одной из ключевых функций организации, определяющей ее эффективность и конкурентоспособность на рынке. В современном бизнесе все больше компаний стремятся использовать аутсорсинг как эффективный инструмент управления персоналом. Аутсорсинг – это передача определенных функций или процессов третьим лицам, специализирующимся в данной области. Однако необходимо тщательно планировать и контролировать процесс аутсорсинга, чтобы избежать потери контроля над персоналом и снижения качества услуг.

В данной статье рассмотрены вопросы управления персоналом в условиях аутсорсинга и его влияние на результативность организации. Будут рассмот-

рены основные проблемы и вызовы, с которыми сталкиваются менеджеры при использовании аутсорсинга, а также предложены стратегии и рекомендации по эффективному управлению персоналом в этом контексте. При написании статьи будет использована актуальная научная литература и примеры из практики, чтобы подтвердить и обосновать предложенные рекомендации.

Введение в аутсорсинг и его влияние на управление персоналом. Аутсорсинг – это стратегия, которая позволяет организации передать выполнение определенных функций или процессов третьей стороне, специализирующейся на данных услугах. В современном бизнесе аутсорсинг становится все более популярным инструментом для повышения эффективности и конкурентоспособности компаний. Однако, при использовании этой стратегии возникают особые задачи и проблемы в управлении персоналом.

Одним из основных изменений, которые вносит аутсорсинг в управление персоналом организации, является изменение структуры трудовых отношений. Когда компания передает выполнение некоторых функций третьей стороне, часть сотрудников может быть вынуждена искать новую работу или переводиться на другие должности в организации. Это требует от руководства грамотного планирования и проведения процесса выбора сотрудников для сохранения необходимого уровня квалификации и опыта.

Кроме того, аутсорсинг может повлиять на мотивацию и удовлетворенность персонала. Если сотрудник видит, что его функции или задачи передаются третьей стороне, он может почувствовать неуверенность в своей роли и значимости своего вклада в организацию. Важно обеспечить прозрачную коммуникацию и объяснить персоналу причины аутсорсинга, чтобы снизить возможные негативные эмоции и сохранить мотивацию.

В условиях аутсорсинга также возникают новые задачи для управления процессом обучения и развития персонала. Требуется оперативное обучение сотрудников, которые будут работать с третьей стороной или осваивать новые функции, а также поддержка переходного периода для тех, кто будет покидать компанию из-за передачи функций другим исполнителям.

Однако, использование аутсорсинга также имеет свои плюсы для управления персоналом. Оно позволяет компании сосредоточиться на своей основной деятельности и более эффективно использовать ресурсы. Кроме того, при выборе квалифицированной третьей стороны, организация может получить доступ к специалистам высокого уровня и новым технологиям.

В заключение, аутсорсинг влияет на управление персоналом организации, представляя, как новые задачи и проблемы, так и возможности для повышения эффективности бизнеса. Руководству компании необходимо грамотно планировать процесс передачи функций третьей стороне, обеспечивая сохранение квалификации и мотивации персонала.

В условиях современного бизнеса, характеризующегося высокой конкурентностью и постоянными изменениями на рынке, управление персоналом становится одной из ключевых функций организации. Вместе с тем, многие компании все чаще обращаются к аутсорсингу, чтобы повысить эффективность своей деятельности и снизить затраты. Стратегическое планирование персонала – это

процесс определения кадровых потребностей организации на основе ее стратегии развития. В случае аутсорсинга, данная задача приобретает особую важность, так как компания может быть зависимой от внешних поставщиков услуг.

Первоначальный этап стратегического планирования персонала заключается в анализе необходимости использования аутсорсинга. Здесь следует учитывать особенности компании и ее рыночную позицию. Если организация уже имела опыт работы с внешними поставщиками услуг или если ее бизнес-процессы требуют специализированных навыков, то использование аутсорсинга может стать оптимальным решением.

После принятия решения об аутсорсинге, следующим этапом является определение функций и задач, которые будут переданы внешнему поставщику. Важно учитывать, как текущие потребности компании, так и ее стратегические цели. При этом необходимо оценить возможности и квалификацию потенциального поставщика услуг.

Для успешной реализации стратегического планирования персонала в условиях аутсорсинга необходимо разработать четкий план действий. Он должен включать в себя определение ключевых показателей эффективности (KPI) для оценки работы внешних поставщиков услуг, а также механизм контроля исполнения договорных обязательств.

Одновременно с этим, компания должна обеспечить коммуникацию и координацию работы своих сотрудников с внешними поставщиками услуг. Для этого могут использоваться различные инструменты, например, системы управления проектами или системы электронного документооборота.

Кроме того, при стратегическом планировании персонала в условиях аутсорсинга необходимо уделить внимание процессу оценки и развития компетенций собственных сотрудников. Возможность передачи определенных функций внешнему поставщику позволяет перераспределить ресурсы компании на выполнение более стратегически значимых задач, что требует соответствующего обновления квалификации работников.

Процесс найма и подбора персонала при использовании аутсорсинга является одним из ключевых аспектов управления персоналом в организации. Аутсорсинг предполагает передачу определенных функций или задач внешнему поставщику услуг, что требует особого внимания к процессу подбора и найма сотрудников.

Одной из основных задач при использовании аутсорсинга является точное определение необходимых компетенций и квалификации сотрудников для успешного выполнения задач, которые будут переданы на аутсорсинг. При этом необходимо учитывать специфику выполняемой работы, требования заказчиков и стратегические цели организации.

Подбор персонала в условиях аутсорсинга может быть реализован как самостоятельно организацией, так и с привлечением специализированных рекрутинговых агентств. В первом случае, организация самостоятельно проводит процедуры поиска, отбора и оценки кандидатов на позиции, связанные с выполнением задач на аутсорсинге. Во втором случае, рекрутинговое агентство берет на себя все эти процедуры, основываясь на требованиях и ожиданиях заказчика.

При выборе подходящих кандидатов для работы на аутсорсинге необходимо учитывать не только их профессиональные навыки и опыт, но и способность к быстрой адаптации к новым условиям работы, коммуникативные навыки и умение работать в команде. Также важно обратить внимание на мотивацию потенциальных сотрудников, чтобы они были заинтересованы в достижении поставленных целей организации.

Кроме того, при использовании аутсорсинга возникает необходимость в разработке четкого плана интеграции новых сотрудников в рабочий процесс. Это может быть связано с проведением специального обучения или передачей знаний от предшествующих исполнителей задач. Правильная интеграция персонала поможет избежать проблем, связанных с изменением условий работы и повлияет на его мотивацию и продуктивность.

Таким образом, процесс найма и подбора персонала при использовании аутсорсинга является сложным и ответственным этапом управления персоналом в организации. Он требует тщательного анализа потребностей компании, определения необходимых качеств сотрудников и разработки эффективной стратегии подбора. Правильный выбор персонала и его успешная интеграция помогут достичь поставленных целей организации и повысить ее конкурентоспособность на рынке услуг.

Управление производительностью и мотивацией персонала в условиях аутсорсинга является одной из ключевых задач организации. Аутсорсинг представляет собой передачу определенных функций и процессов третьим сторонам, что может повлиять на эффективность работы сотрудников.

Одним из основных факторов, влияющих на производительность персонала при аутсорсинге, является четкое определение роли каждого сотрудника. Неопределенность и неясность обязанностей могут привести к непониманию своей роли и, как следствие, к снижению работоспособности. Поэтому компания должна установить четкие границы ответственности для всех занятых в аутсорсированных функциях.

Другим важным аспектом управления персоналом при аутсорсинге является разработка системы мотивации. Возможные методы мотивации работников включают финансовые стимулы, возможности для профессионального развития и социальные льготы. Кроме того, необходимо учитывать индивидуальные потребности и ожидания сотрудников, чтобы создать максимально комфортные условия для их работы.

Важно также обеспечить эффективную коммуникацию с аутсорсированным персоналом. Постоянное информационное взаимодействие позволяет оперативно решать возникающие проблемы и обеспечивает высокую степень взаимопонимания между различными структурами компании.

При управлении производительностью персонала в условиях аутсорсинга необходимо также учитывать особенности межкультурного взаимодействия. Различные культурные нормы и ценности могут повлиять на способность сотрудников работать эффективно вместе. Поэтому руководство должно быть готово к адаптации культурного контекста и предоставлять необходимую поддержку для успешной работы персонала из разных стран.

В заключение, управление производительностью и мотивацией персонала является ключевым элементом успешного функционирования организации при аутсорсинге. Четкое определение ролей, система мотивации, эффективная коммуникация и учет межкультурных особенностей – все это необходимо для достижения высокой производительности и удовлетворенности сотрудников в условиях аутсорсинга.

Инновационные подходы к развитию и обучению персонала в организации с аутсорсингом. Аутсорсинг, как стратегия управления персоналом, предполагает передачу некоторых функций и задач третьим сторонам. При этом возникает необходимость эффективного управления не только основным персоналом, но и внешними поставщиками услуг. В связи с этим, разработка инновационных подходов к развитию и обучению персонала становится одной из главных задач руководства организации.

Один из инновационных подходов к развитию персонала в условиях аутсорсинга – это создание системы контроля и оценки работы внешних поставщиков услуг. Организация может использовать инструменты для мониторинга выполнения работ, а также проводить регулярные оценки компетенций и профессионального роста партнеров. Такой подход позволяет определить эффективность работы внешних исполнителей и принять меры по повышению качества услуг.

Другим инновационным подходом является активное участие внешних поставщиков услуг в процессе обучения и развития персонала. Организация может предоставить им доступ к своим программам обучения, способствуя повышению их технических знаний и навыков. Такой подход позволяет не только улучшить качество выполняемых работ, но и снизить риски возникновения проблем в процессе взаимодействия. Инновационные подходы также могут быть связаны с использованием технологий для обучения и развития персонала. Виртуальные тренинги, онлайн-курсы и другие инструменты электронного обучения позволяют организации осуществлять обучение персонала удаленно, что особенно актуально при аутсорсинге. Кроме того, такие технологии позволяют организации создать базу знаний и передать ее внешним исполнителям для более эффективной работы.

Важным аспектом инновационных подходов является также создание системы стимулирования персонала в организации с аутсорсингом. Например, можно предусмотреть специальные бонусы или повышение за достижение определенных результатов. Такие меры мотивации позволяют поддерживать высокий уровень работы внешних поставщиков услуг и стимулируют их развитие.

Организация с аутсорсингом должна стремиться к постоянному развитию и обучению своего персонала, а также внешних исполнителей.

Список использованных источников

1. Павлова, Ю. В. Управление персоналом в организации: современные подходы к построению системы управления персоналом / Ю. В. Павлова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2020. – № 8-3(64). – С. 5-11.

2. Статникова, М.С. Достоинства и недостатки аутсорсинга бизнес-процессов предприятия / М. С. Статникова // Актуальные проблемы экономики и управления в XXI веке : Сборник научных статей IV международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 28–29 марта 2018 года. Том Часть 1. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2018. – С. 266-269.

3. Уляхина, Д. Д. Стратегия управления персоналом и её влияние на формирование службы управления персоналом / Д. Д. Уляхина, А. П. Чернова, Е. П. Железникова // Аллея науки. – 2018. – Т. 4, № 4(20). – С. 632-639.

4. Маслинникова, М. А. Достоинства и недостатки использования кадрового аутсорсинга на российских предприятиях / М. А. Маслинникова // 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. 288-291.

5. Черникова, О.П. Резервы роста производительности труда работников угольных предприятий / О.П. Черникова, С.В. Стрекалов // Мир науки. – 2014. – № 3. – С. 1-12.

6. Shmeleva, Zh. N. Study of the topic "Motivation" with students of the correspondence department in the training direction "personnel management" / Zh. N. Shmeleva // , 18–20 апреля 2023 года, 2023. – P. 262-266.

7. Черникова, О.П. Управление персоналом в условиях аутсорсинга структурных подразделений горнодобывающих компаний / О. П. Черникова // Теория и методы развития интегрированных организационно-производственных структур в условиях экономического кризиса: Всероссийская научная сессия: сборник научных трудов, Воронеж, 01–15 июня 2010 года. – Воронеж: Воронежский государственный технический университет, 2010. – С. 92-93.

УДК 338.2

Управление финансовым результатом организации

Тулянкина А.Е.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Гринкевич О.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Данная статья посвящена изучению и разработки мероприятий по повышению прибыли организации. Рассматриваются возможности по привлечению прибыли различных организаций, а также актуальность темы в современном мире.

Ключевые слова: прибыль организации, финансы, финансовые показатели деятельности, торговые компании, производственные предприятия, особенности финансирования, автономное учреждение, бюджетное финансирование, внебюджетное финансирование.

Managing the financial result of an organization

Tulyankina A.E.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Grinkevich O.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. This article is devoted to the study and development of measures to increase the profit of the organization. The possibilities of attracting profits from various organizations are considered, as well as the relevance of the topic in the modern world.

Keywords: organization's profit, finance, financial performance indicators, trading companies, manufacturing companies, features of financing, autonomous institution, budgetary financing, extra-budgetary financing.

Прибыль является одной из наиболее важных и сложных экономических категорий и занимает центральное место среди инструментов управления экономикой. Значение прибыли в условиях рынка настолько велико, что ее называют главной движущей силой экономики. Можно сказать, что стремление к прибыли является выражением основного принципа рационального поведения в экономике, то есть достижения максимальных результатов при минимальных затратах.

Показатели финансовых результатов организации имеют первостепенное значение для управления ее хозяйственной деятельностью. Такая информация наиболее востребована различными пользователями. Внутренние пользователи используют финансовые результаты при анализе финансово-хозяйственной деятельности и принятии бизнес-решений. Инвесторы используют этот показатель для оценки риска и доходности предполагаемых инвестиций. Налоговые органы рассматривают этот показатель с финансовой точки зрения. Для деловых партнеров организации финансовые результаты являются основой для оценки платежеспособности и используются для предварительной проверки деловых контрактов.

Актуальность данной работы заключается в том, что недостаточное внимание к анализу и планированию прибыли может негативно сказаться как на самой компании, так и на экономике страны в целом. Такие вопросы, как организация государственного бюджета, своевременное пополнение доходной части, сбалансированность доходов и расходов, обеспечение необходимого федерального и регионального финансирования и, в конечном счете, увеличение налоговых поступлений и налоговых платежей, могут быть решены только путем увеличения количества профицитных предприятий. В целом вопрос управления прибылью предприятия является основной и наиболее сложной задачей, решение которой является необходимым условием для эффективного роста экономики и повышения уровня жизни населения. Поэтому выбор данной темы весьма уместен в современном контексте.

Основная задача компании – переход к финансовому управлению на основе анализа финансово-экономической ситуации, с учетом постановки стратегических целей деятельности в зависимости от рыночной среды и поиска путей их достижения.

Анализ финансово-экономического положения компании является основой для всех последующих действий. Внимание следует уделять не только методам финансового анализа, но и рассмотрению полученных результатов и выработке управленческих решений.

По мере роста бизнеса расходы могут увеличиваться и становиться неуправляемыми. Сокращение расходов – отличный способ повысить рентабельность и обеспечить долгосрочный успех. Способ сокращения расходов заключается в том, чтобы выявить ненужные затраты и сократить их там, где это возможно. Во-вторых, компаниям следует искать новые способы более эффективного решения проблем. Все – от автоматизации обработки счетов до оптимизации цепочки поставок – способно принести значительные результаты. Выявляя возможности для экономии средств и оптимизируя рабочие процессы, компании могут лучше позиционировать себя для будущего роста и прибыльности.

Производственные предприятия обычно выбирают одну из двух стратегий: увеличение прибыли или снижение затрат. Не все компании могут двигаться в обоих направлениях одновременно, поскольку каждая стратегия требует определенных затрат труда, капитала и времени. Выбирается более легкий и дешевый вариант. Как правило, компания-производитель сама не занимается продажами, а передает товар оптовикам. Им невыгодно строить собственную сеть магазинов, нанимать и обучать собственный торговый персонал. Торговая наценка не оправдывает затрат на продажу единственного продукта, произведенного на фабрике. Увеличение объемов производства также требует больших затрат. Необходимо закупать дополнительное оборудование или строить новые цеха. В результате производственные компании часто идут на сокращение расходов. Они модернизируют оборудование, сокращают трудовые, производственные и коммунальные расходы, ищут более дешевое сырье и комплектующие, оптимизируют налоговую систему. В самых крайних случаях снижается зарплата сотрудников и сокращается численность персонала.

В торговых компаниях сокращение расходов часто приводит к снижению качества продаваемых товаров. Поэтому, чтобы увеличить продажи, торговые компании часто пытаются привлечь клиентов и побудить их покупать больше товаров. Это скидки в определенные дни недели или в определенное время суток, скидки для постоянных покупателей (специальные карты) или для определенных групп покупателей, дегустации и рекламные акции новых товаров, снижение цен на определенные товары и подарки для тех, кто покупает определенное количество товаров. Они размещают рекламу на радио и телевидении, в газетах и журналах, расклеивают печатные листовки и тратят деньги на наружную рекламу. Большой акцент фирмы делают на размещение рекламы в интернете. Расположение товаров на полках также влияет на продажи. Дорогие товары выставляются на самом видном месте, на верхней полке. Товары, продаваемые оптом, такие как жвачка, сладости, хозяйственные принадлежности, размещаются рядом с кассой.

Кафе и рестораны также используют различные приемы для привлечения новых клиентов. Они предлагают оригинальные и интернациональные блюда, различные виды алкоголя, кофе и сладости. Иногда заменяется обстановка в за-

ле и фирменная одежда официантов. Некоторые рестораны регулярно устраивают недели фирменной кухни. Например, японская кухня. Залы оформляются в японском стиле, официанты надевают японскую национальную одежду, а реклама размещается заранее. Другие рестораны имеют свой собственный стиль и ориентированы на определенную клиентуру. Например, спорт-бары, расположенные рядом со спортивными объектами, семейные кафе с детскими комнатами и аниматорами, исторические кафе, посвященные императорской эпохе, а также кафе, построенные в стиле американского стиля или ковбойских салонов 1970-х годов.

Понимание потребностей ваших клиентов и того, как вы можете лучше их обслуживать, является важным фактором повышения рентабельности. Анализ и идентификация ваших клиентов помогут вам лучше понять их боли и потребности, чтобы вы могли предложить продукты и услуги, отвечающие их запросам. Уделив время изучению своих целевых клиентов, вы сможете построить более успешную бизнес-модель, а то и догнать и перегнать своих конкурентов. Одним словом, для повышения рентабельности важно знать все аспекты своей клиентской базы.

Применяйте подход «меньше – значит больше», когда речь идет о маркетинге продукции и определении клиентской базы. Чем меньше групп вы пытаетесь удовлетворить, тем более целенаправленными и эффективными могут быть ваши усилия.

Первый шаг – определить лучших клиентов. Согласно принципу 75/25 Вильфредо Парето, 25 % лучших клиентов приносят 75 % прибыли. Выявить 25% лучших клиентов и сосредоточить на них свое обслуживание и маркетинговый подход – лучший способ удержать их и увеличить прибыль.

В какой бы отрасли вы ни работали, стремление привлечь новых клиентов, а не удержать уже имеющихся, обойдется вам дороже в долгосрочной перспективе; согласно данным Marketing Metrics, компании чаще продают существующим клиентам (65-75 %), чем новым потенциальным клиентам (5-25 %). Выше. Меньше средств тратится на превращение старых клиентов в повторных. Кроме того, если сместить акцент с приобретения на удержание, лояльные клиенты будут чувствовать себя более ценными и захотят продолжить сотрудничество с компанией. Как говорит Брайан Бальфур, основатель и генеральный директор компании Reforge, «если удержание плохое, то все остальное не имеет значения». Очень важную роль играет персонал компании. Именно этот сотрудник может заинтересовать клиента, подробно рассказать об условиях работы в данной организации и обеспечить определенный уровень сотрудничества. Сотрудники должны привлекать клиентов с помощью своих коммуникативных навыков. Многие организации выигрывают благодаря умению «убедить» людей купить этот товар, по этой цене и на этих условиях.

Одним из важнейших активов бизнеса в цифровую эпоху является возможность аутсорсинга. Передайте работу фрилансерам и подрядчикам. Аутсорсинг позволяет вам работать с лучшими специалистами, независимо от их географического положения. Это снижает накладные расходы и увеличивает прибыль. Аутсорсинг – еще один отличный способ повысить рентабельность штат-

ной команды. Когда сотрудники больше не загружены утомительными рутинными задачами, они могут сосредоточиться на стратегиях, которые двигают бизнес вперед. Аутсорсинг открывает широкие возможности для роста бизнеса как для предприятий, так и для малого и среднего бизнеса. Например, компания Genius Juice добилась трехзначного роста в первый год своей работы благодаря тому, что генеральный директор Алекс Бейер передал часть бизнес-процессов на аутсорсинг.

Таким образом, прибыль имеет огромное значение для организаций, компаний, фирм, частных лиц и государств. Прибыль - это разница между доходами и затратами. Необходимо прилагать усилия для увеличения прибыли различными способами и средствами. В статье были представлены наглядные пути решения проблемы. Жизнь людей, обществ и государств напрямую зависит от денег, которые зарабатываются путем получения прибыли. Необходимо помнить, что в работе компаний, организаций и предприятий должны существовать только законные способы увеличения прибыли. Прибыль является одной из основных составляющих государственного бюджета через налоги и заработную плату граждан.

Список использованных источников

1. Курдюков В.Н. К вопросу об особенностях перехода российской экономики к устойчивому развитию / В. Н. Курдюков // Вестник ДГТУ. 2015. Т. 11 №7 (57) – С. 968 – 969.
2. Баскакова О. В. Экономика предприятия (организации): Учебник / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. — 375 с.3 Ишмухамедова, Э.Н.
3. Симионов Ю.Ф. [и др.] / Экономика строительства; под ред. Симионова Ю.Ф. – Ростов н/Д: Феникс, 2010. – 378, [1] с.
4. Тлисов А. Б., Митрофанова И. А., Пошелюжный С. В. Зарубежный и отечественный опыт государственного управления инновационным развитием // Финансовая аналитика: проблемы и решения. 2015. № 17. С. 19–30.

УДК 338.2

Формирование подхода по управлению технико-технологическими рисками организации

Хапов А.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье сформулирован подход по управлению технико-технологическими рисками промышленного предприятия. Обозначены акценты и последовательность шагов при выстраивании управленческого процесса по управлению рисками. Даны примеры материалов, используемых в организации работы системы.

Ключевые слова: риски, управление рисками, технико-технологические риски.

Formation of an approach to managing technical and technological risks of an organization

Khapov A.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article formulates an approach to managing technical and technological risks of an industrial enterprise. The emphasis and sequence of steps when building a management process for risk management are outlined. Examples of materials used in organizing the operation of the system are given.

Keywords risks, risk management, technical and technological risks.:

Проблематика управления рисками для любой организации, продуктами деятельности которой являются товары с высокой добавленной стоимостью, представляет собой комплексную задачу с несколькими факторами. Управление технико-технологическими рисками прежде всего связывают с надежностью используемого оборудования и производственным контролем, но также заслуживают особого внимания управление персоналом, его компетенции и обученность, экологические и климатические факторы, логистика, информационные технологии и, в свете текущей обстановки, политические риски и риски, связанные с безопасностью производственных объектов.

Особую актуальность управление рисками или риск-менеджмент обретает в последнее время (рост рисков безопасности) в связи с постоянной задачей уменьшения издержек при максимизации доходной части. Ответ на вопрос – «Как эффективно организовать у себя систему управления рисками?» является системообразующим для организации в долгосрочном периоде. Целью статьи является предложение подхода по управлению технико-технологическими рисками промышленного предприятия в области черной металлургии.

Теория и практика управления рисками является объектами постоянных исследований. Так, например, А.С. Родионов исследует «балансовый» подход к управлению рисками суть которого заключается в поиске рационального решения между риском, затратами на его устранение и потенциальным эффектом.

М.А. Найданова в ходе своего исследования углубилась в «управленческий» подход и разработала матрицу компетенций специалистов по управлению рисками (риск-менеджеров). А С.Р. Бакасов показал «технологический» подход, предложив конкретные вычислительные методы обнаружения критических элементов оборудования и производственных систем. Главной задачей при управлении рисками предприятия является максимизация эффективности затраченных ресурсов для минимизации всех видов опасностей и рисков.

Первым шагом необходимо выстроить прозрачный управленческий цикл управления рисками. Обязательными элементами в нем должны быть:

- определение сотрудников, ответственных за сбор и регулярную актуализацию информации в установленном в организации формате;
- определение ответственных за анализ собранной информации («риск-менеджеров») и ответственных за принятие решений;

- определения границ материальности (существенности) негативных событий и рисков;
- определение регулярных площадок обзора, их частота и уровень рассмотрения.

Следующим шагом в разработке стратегии должна быть комплексная оценка текущего состояния. Для этого необходимо осуществить сбор данных о существующих технико-технологических рисках. Пример основных элементов такой матрицы приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Матрица сбора данных о технико-технологических рисках

№	Дата выявления риска	Цех / подразделение	Описание риска	Категория риска	Вероятность наступления риска
1	2	3	4	5	6

Перед заполнением матрицы необходимо однозначно определить стоимостные критерии единиц оборудования, по которым будет осуществлен сбор данных. Например, на уровне первого руководителя организации на первом этапе аккумулировать информацию по технологическому оборудованию стоимостью свыше X млн. руб. Данным порогом можно управлять, в зависимости от размера организации, количества единиц оборудования и материальности потенциальных потерь.

При этом важными моментами при заполнении являются указание категории рисков и процента вероятности наступления описанного риска.

Категорирование рисков помогает придать работе системности, сгруппировать схожие риски и выявить закономерности в больших массивах данных. Основные категории / типы потерь будут классифицированы следующим образом:

- ущерб людям (безопасность / здоровье);
- воздействие на окружающую среду;
- приостановление деятельности / Материальный ущерб, иные убытки;
- нормативно-правовые вопросы;
- влияние на репутацию / социальный статус/ общество.

Описание вероятности наступления риска имеет едва ли не ключевое значение в представленной матрице. Подходы к заполнению данного параметра должны основываться на:

- исторических данных о свершившихся событиях на указанном оборудовании;
- инцидентах на подобном оборудовании в рамках управляемого предприятия;
- инцидентах на подобном оборудовании в рамках компании или отрасли в целом;
- фактов своевременного выполнения (или невыполнения) текущих и капитальных ремонтов на указанном оборудовании;

- общей информации об оборудовании (своевременность и качество технического обслуживания, наличие квалифицированного обслуживающего персонала, соответствие условий эксплуатации паспортным характеристикам);
- степени защищенности оборудования от внешних воздействий (природных, техногенных и террористических);
- доступности квалифицированного персонала;
- нормативно-законодательной базы;
- политической ситуации.

Данный перечень также может быть дополнен, учитывая специфику конкретного оборудования, экспертные оценки, наличие и доступность резервных мощностей для своевременного купирования рисков, а также возможность оперативного закупа на рынке оборудования взамен поврежденного / вышедшего из строя.

Вероятность наступления риска, исходя из указанных выше факторов, должна быть совмещена с последствиями от его совершения. Результатом такого действия будет матрица для принятия решений (рисунок 1), которая должна быть нормативно закреплена на уровне предприятия / компании.

Тип потерь	Эффект опасности / последствия (влияние)				
	Несущественный	Незначительный	Средний	Значительный	Катастрофический
Вероятность	Рейтинг рисков				
<i>почти наверняка, 50-100%</i>	11	16	20	23	25
<i>вероятно, 20-50%</i>	7	12	17	21	24
<i>возможно, 10-20%</i>	4	8	13	18	22
<i>маловероятно, 3-10%</i>	2	5	9	14	19
<i>редко, 0-3%</i>	1	3	6	10	15

Рисунок 1 – Пример матрицы для принятия решений

В данном случае технико-технологические риски в полях «красного» и «оранжевого» цвета отнесены к категории неприемлемых и требуют обязательной разработки и принятия корректирующих мероприятий, а также повышения фокус внимания до руководителя компании. Риски, отнесенные к категории «желтых» и «зеленых» будут считаться приемлемыми. Фокус внимания для них будет смещен вниз по управленческой вертикали.

Отдельного упоминания заслуживают экологические риски, связанные с технологией, т.е. риски совершения ситуаций, когда предприятие сделает разовый или многократный выброс в окружающую среду (воздух, вода, почва) загрязняющих веществ, таких как СО, соединения бензола, серы и т.д. В данном случае материальность последствий будет рассчитана исходя из нормативной платы за превышение выбросов по каждому загрязняющему веществу, также учитывая его длительность. В дополнение к сказанному, наблюдается тенденция ужесточения нормативов и повышения платы за превышение концентрации вредных веществ, что является эффектом от внедрения ESG-повестки, а также национальной программы «Чистый воздух». Таким образом не исключена ситуация, когда материальность одного и того же экологического риска будет со временем повышаться и, как следствие, попадать в более высокую категорию, при прочих равных условиях.

В рамках управленческого цикла на площадках обзора стоит ввести два важных понятия «Толерантность к риску» и «Стресс-тест на вероятность». Толерантность к риску – это граница принятия решения по выполнению или невыполнению корректирующих мероприятий. Она может быть сформирована как отношение стоимости потерь к стоимости затрат на его нивелирование, либо как «нулевая» толерантность к несчастным случаям и случаям, ведущим к приостановке деятельности.

Стресс-тест – это моделирование условий, ведущих в конечном итоге к свершению риска. Это позволяет более точно оценить степень и материальность потенциальных потерь, включая побочное оборудование и возможные скрытые факторы, такие как, например, затопление коммуникаций в следствие порыва трубопровода или отказ смежного оборудования от обесточивания электроустановок.

Помимо работы «риск-менеджеров» необходимо сделать акцент на применение ИТ-инструментов и автоматизированных инструментов анализа данных. В частности, системы предиктивной аналитики и прогнозирования выхода из строя оборудования и аварийных событий. Практика показывает, что внедрение данных инструментов позволяет организации выйти на качественно новый уровень развития системы «риск-менеджмента».

Таким образом, на предприятии должна быть выстроена ясная модель по управлению технико-технологическими рисками в тесной кооперации с операционной моделью. Она обязательно должна создавать дополнительную стоимость для компании посредством внедрения инструментов предупреждения и недопущения негативных событий. Экономический эффект от системы «риск-менеджмента» будет важным поддерживающим фактором при принятии управленческих решений и залогом качественной стратегии развития и повышения потенциала для дальнейшего роста компании.

Список использованных источников

1. 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 науч-

ных статей III Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 29–31 марта 2017 года. Том Часть 1. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2017. – С. 313-318.

2. Найданова М.А., Алексеев А.О. Компетенции в области анализа и управления рисками, требующиеся специалистам по управлению рисками // *Master's Journal*. 2016. №2. С. 402-410.

3. Мартыненко, М.В. Оценка и пути повышения эффективности инновационной деятельности организации / М.В. Мартыненко, О.П. Черникова // *Актуальные проблемы транспорта в XXI веке : Труды II Международной научно-практической конференции, Новокузнецк, 12–13 апреля 2023 года / Под редакцией О.В. Князькиной. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2023. – С. 340-345.*

4. Бакасов С.Р., Санаева Г.Н., Богатикова В.Н. Управление состояниями промышленных технологий на основе критерия рисками // *Программные продукты и системы / Software & Systems*. 2019. №4(32). С. 725-734.

5. Тюфякова, О. П. Оценка деловой активности горного предприятия при внедрении новой техники / О. П. Тюфякова // *Нетрадиционные и интенсивные технологии разработки месторождений полезных ископаемых: труды XI Международной конференции, Новокузнецк, 12–15 декабря 2006 года / под общей ред. В.Н. Фрянова. – Новокузнецк: Сибирский государственный индустриальный университет, 2007. – С. 27-30.*

6. Родионов А.С. Управление рисками и риски управления в турбулентной бизнес среде. // *Actualscience*, 2016, Т. 2, №4, с.99-101.

7. Родионов А.С. Информационные матрицы в сфере экономической безопасности оценки рисков предпринимательства. // *Actualscience*, 2016, Т. 2, №2, с.102 – 103.

8. Берстень Е.В. Меры по управлению рисками в экономическом управлении нефтяными предприятиями // *Наука и практика регионов*. 2020. №3, с.14-22.

9. Родионов А.С. Управление рисками и риски управления в создании инновационных продуктов. // *Actualscience*, 2017, №1, с.12 – 23.

10. Карташов А.А., Бакеева Й.Р. Снижение рисков в инновационной деятельности // *World Science: Problems And Innovations*. 2017. С. 282-284.

УДК 336.722.1

Проблемы и особенности развития программы долгосрочных сбережений как одного из источников «длинных денег»

к.э.н., доцент Ковалева Е.В.¹, Цымбалюк М. В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В работе актуализируется проблема поиска внутренних источников роста и развития экономики в отсутствие внешних источников заимствования. Экономика в большей степени нуждается в так называемых «длинных деньгах» как самых дешевых источниках долгосрочных кредитов под различные проекты, в том числе инфраструктурные. Одним из таких источников является программа долгосрочных сбережений, которая начала рабо-

татья с 1 января 2024 года. В работе рассматривается специфика рынка «длинных денег», когнитивные ловушки, с которыми могут столкнуться потенциальные участники программы, политика «подталкивания» со стороны государства, как главного «архитектора программы».

Ключевые слова: «длинные деньги»; программа долгосрочных сбережений (ПДС); «архитектор программы»; государство; экономический рост; институты.

Problems and features of the development of the Long-Term Savings program as one of the sources of «long-term money»

Ph.D. Kovaleva E. V.¹, Tsybalyuk M.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The work actualizes the problem of finding internal sources of economic growth and development in the absence of external sources of borrowing. The economy is in greater need of so-called «long money» as the cheapest sources of long-term loans for various projects, including infrastructure. One of these sources is the long-term savings program, which began operating on January 1, 2024. The work examines the specifics of the «long money» market, the cognitive traps that potential participants in the program may encounter, and the policy of “nudging” on the part of the state, as the main «architect of the program».

Keywords: «long money»; long-term savings program (LSP); «program architect»; state; the economic growth; institutes.

В современной экономике меняются основные источники роста и развития. Так, с одной стороны, внешний капитал, кредитуемый и бизнес, и государство, перестал выполнять эту роль. С другой стороны, стали сокращаться поступления от экспорта нефтепродуктов (при этом рост экспорта длительное время был драйвером роста). Таким образом, деньги в значительной степени замкнулись внутри страны, на российский фондовый рынок, поэтому актуальным стал вопрос о поиске источников роста и развития, так называемых длинных деньгах.

В официальных документах современной отечественной науки нет определения понятия «длинные деньги». Этот термин используется чаще всего в контексте инвестиционного потенциала и обеспечения условий экономического роста. «Длинные деньги» – это дешевые долгосрочные кредиты под той или иной проект. Характеризуя особенности «длинных денег» большинство экономистов отмечают, что они имеют долгосрочный характер, инвестиционную направленность, институциональность, связаны финансированием проектов, в том числе инфраструктурных.

Спрос на «длинные деньги» предъявляет, прежде всего, государство для реализации общественно-полезных проектов (часто через государственно-частное партнерство), а также коммерческие организации нефинансового сектора. Попытка разработать методику определения спроса и предложений «длинных денег» сделана А.С. Таболиным, но и сам автор не считает ее удачной [1].

Механизм реализации такого рода (длинных денег) строится, в частности, на запущенной в 2024 году в РФ программе долгосрочных сбережений граждан.

Обеспечение устойчивости финансового рынка позволит трансформировать сбережения населения в инвестиции. В результате капитализация финансового рынка должна к 2030 году достичь 66% ВВП против 34% по итогам 2023 года. Необходимо создать возможность для людей надежно инвестировать свои сбережения в развитие страны и получить при этом доход. Основными характеристиками программы являются:

- государственное страхование добровольных накоплений в негосударственные пенсионные фонды в объеме 2,8 млн. рублей;
- планируемое страхование долгосрочных индивидуальных инвестиционных счетов на сумму до 1,4 млн. рублей;
- использование единого налогового вычета на вложения в долгосрочные финансовые инструменты в размере до 400 тыс. рублей в год;
- планируемый запуск нового инструмента – сберегательного сертификата. Граждане смогут разместить свои сбережения в банках на длительный срок – более трех лет (сертификат будет безотзывным, а значит, банки смогут предлагать клиентам более высокий и выгодный процентный доход). [2]

Программа долгосрочных сбережений объединила несколько особенностей, характерных для вкладов, индивидуальных инвестиционных счетов и добровольного пенсионного страхования. Она включила налоговые преференции и софинансирование взносов от государства, инвестиционный доход и страхование средств. Программа выступила как добровольный, одновременно накопительный и сберегательный финансовый инструмент с активным участием государства.

Минимальный срок участия в программе – 15 лет. Все эти годы нужно делать взносы для формирования накоплений. Воспользоваться деньгами можно и раньше, но по достижении 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин. Как получать выплаты, решает сам гражданин: ежемесячные пожизненно, в течение не менее 10 лет, единовременно. При этом негосударственный пенсионный фонд (НПФ) вправе предложить и иные механизмы выплат. Программа предусматривает наследование средств правопреемниками.

На пути реализации данной программы долгосрочных сбережений существуют определенные проблемы.

Одной из них может быть волатильность российской экономики. Начало 2024 года охарактеризовалось высокой сберегательной активностью, что было вызвано существенным темпом роста доходов и ставок по депозитам. Это позволило гражданам одновременно и больше потреблять, и больше сберегать. Однако высокие процентные ставки на фоне снижения инфляционных ожиданий сделали сбережения более предпочтительными. При этом Э. Набиуллина в своем заявлении по итогам заседания Банка России 16 февраля 2024 года отметила, что «Высокие и незаякоренные ожидания более чувствительны к временным эпизодам роста цен на отдельные товары или услуги. Это может создавать вторичные эффекты для инфляции» [2]. Таким образом, для принятия долгосрочных инвестиционных решений ситуация неопределенности играет негативную роль.

Одним из источников длинных денег наряду со страховыми организациями и ПИФаами являются пенсионные фонды. На необходимость развития этих институтов и увеличение их привлекательности, чтобы «средства населения шли не в банки, которые в первую очередь являются источниками «коротких денег», а в пенсионные фонды, страховые организации и паевые инвестиционные фонды», уже обращал внимание Антон Силуанов. Он также отмечал, что «причина недостаточного развития сегмента «длинных денег» в России связана с такими факторами, как сохранение высоких темпов инфляции на протяжении прошлых лет, неразвитость институтов и недостаточный уровень финансовой грамотности населения», что также подчеркивает ответственность государства в формировании «длинных денег» [3].

Предложение «длинных денег» связано с развитостью рынка, прозрачностью экономики, прогнозируемостью, а также доверием субъектов рынка, инвесторов к институтам и прежде всего к государству.

Физические лица не стоят на стороне предложения «длинных денег» из-за отсутствия соответствующих инструментов, низкого горизонта планирования, недостаточной финансовой грамотности (денег хочется сразу больше здесь и сейчас). У юридических лиц финансовая сфера не является областью приложения сил и средств. Институциональные инвесторы, к которым относятся и пенсионные фонды, способны аккумулировать большое количество денежных средств от физических и юридических лиц и осуществлять их размещение и инвестиции, используя свои профессиональные навыки, опыт и связи.

По условиям программы можно забрать внесенные в рамках программы деньги досрочно и без потери дохода в особых жизненных ситуациях: при потере кормильца или оплате дорогостоящего лечения. В других случаях участник не получает софинансирование от государства и должен будет вернуть налоговые вычеты. Свои взносы могут быть возвращены в любой момент. Участие в программе может принять гражданин старше 18 лет. Программа при этом носит бессрочный характер.

Первые три года, чтобы получить софинансирование взносов со стороны государства, они должны составлять не менее 2 тысяч рублей в год. Конкретное соотношение софинансирования будет зависеть от среднемесячного дохода: если он составляет до 80 тыс. руб., то на каждый рубль придется еще один от государства. Если 80-150 тыс. руб., то соотношение составит два рубля к одному, а при большем доходе – четыре собственных к одному от государства.

Участник программы может рассчитывать только на 36 тыс. рублей из бюджета в год, за трехлетний период суммарно 108 тысяч рублей.

Источником сбережений по данной программе являются также пенсионные накопления, сформированные с 2002-го по 2014 год. Эти средства - часть пенсии в будущем - можно перевести из личного пенсионного счета в Социальном фонде России (СФР) в НПФ.

Если за год уплачено взносов на 400 тысяч рублей, можно ежегодно оформлять налоговый вычет 52 тысяч рублей. При этом вложенные средства застрахованы Агентством по страхованию вкладов (АСВ) на 2,8 млн. руб. – вдвое выше, чем по вкладам.

НПФ – оператор программы. Он инвестирует добровольные взносы, обеспечивая доходность вложений. Поэтому для участия в программе нужно заключить договор с НПФ и выбрать размер, а также периодичность взносов. К сожалению, нередко они приносят доходность, близкую к нулевой за вычетом инфляции. Так, в среднем с 2017 по 2022 год НПФ зарабатывали 5,27%, используя пенсионные накопления, при средней инфляции за тот же период в 5,84%. Но за девять месяцев 2023 года чистая доходность НПФ составила 10,1%. Среди пяти крупнейших показателей варьировался от 6,3 до 13,9% [4].

А. Тверски и Даниэль Канеман показали, что природа выбора населения лежит в области когнитивной (поведенческой) психологии. Большинство людей делает выбор с низкой ставкой ежедневно (сюда экономисты относят покупку еды, товаров повседневного спроса), а с высокой (инвестирование, ипотека) – достаточно редко. При наличии альтернатив люди склонны выбирать не тот, который может привести к лучшим результатам, а более доступный, простой, например, не ПДС, а банковский депозит. Люди в большинстве своем считают, что, например, «так делают все», депозит поможет заработать в краткосрочной перспективе, за ПДС «следить» не будут. Эмоциональное неосознанное берет верх над рациональностью. В то время, как и с позиции инвестора в ПДС, и с позиции государства, экономики в целом требованиям рациональности отвечало бы участие в ПДС.

В случае с ПДС мы столкнулись также со стратегией «поведенческого подталкивания» Р. Талера: это субсидирование государством взносов, налоговый вычет, повышенная (по сравнению с депозитом) сумма страхования и другие преференции, о которых «скажем ниже». Архитектор выбора – государство наделяется полномочиями деликатного подталкивания людей к определенному решению, при этом самого выбора индивид не лишается.

Для побуждения людей принимать лучшие решения можно «мягко направлять» их к определенному решению, гарантируя, что этот выбор отражает их интересы. В случае с ПДС «будущим пенсионерам» нужно больше рассказывать о пенсионной системе, о том, как формируется будущая пенсия, сравнивая традиционный подход с участием в ПДС. Такой системный подход будет создавать условия для максимального объема длинных денег и их вовлеченности в решение проблем социальной защищенности граждан, а также экономического роста.

Для того чтобы программа эффективно заработала и дала ожидаемые от нее результаты, необходимо решить проблему определения потенциальных участников программы долгосрочных сбережений. Подходов к оценке может быть несколько.

Во-первых, это могут быть граждане, имеющие накопительную часть пенсии, то есть те, кто имел официальную работу до 2014 года. Сюда же можно прибавить тех, кто самостоятельно отчислял взносы.

Во-вторых, на наш взгляд, это должны быть граждане из финансово устойчивых домохозяйств. Финансовая устойчивость определяется, как способность домохозяйства справиться с экономическими шоками, под которыми обычно понимается резкое снижение доходов домохозяйства или появление

крупных неожиданных денежных расходов. Процент таких домохозяйств составляет менее половины, поскольку финансово неустойчивыми летом 2023 года были 56% россиян. К сожалению, осенью 2023 года финансово неустойчивыми стали уже 61% от всех респондентов [5].

В-третьих, потенциальными участниками программы могут стать различные инвесторы, вкладывавшиеся в иностранные акции. Принят указ о частичной разморозке средств 3,5 млн. таких инвесторов. Речь идет о порядке 100 млрд. руб., которые могут вернуться гражданам (всего объем «заморозки» оценивается в 600-700 млрд руб.) [2]. Конечно, часть этих денег может пойти и на фондовый рынок, но это будут уже российские акции.

В-четвертых, потенциальными участниками программы могут быть владельцы банковских вкладов. Такой вклад в настоящее время имеет практически каждый третий россиянин (30%). Это максимальное число за последние 10 лет. При этом 68% граждан не хранит накопления в банках или не имеет накоплений. Средний размер банковского вклада физического лица по итогам 2023 года составил 324 тыс. рублей [2].

Приведенный перечень участников не является исчерпывающим, поскольку реальные доходы населения, с поправкой на официальную инфляцию, выросли, по последним данным, на 5%. При этом средние ноябрьские зарплаты в 2023 году в десятке регионов страны превышают 100 тыс. руб. [6]. Значит, потенциальные источники для развития программы уже есть и важно грамотно использовать адресные инструменты их привлечения.

Список использованных источников

1. Таболин, А. С. Концептуализация понятия «длинные деньги» и подходы к оценке потребности в них для экономики / А. С. Таболин // Научные записки молодых исследователей. – 2022. – Т. 10, № 6. – С. 41-49. – EDN TFOULZ.Статья «Россияне задолжали по кредитным картам более 1,5 трлн. рублей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа <https://www.vedomosti.ru/finance/news/2022/08/20/936842-kreditnim-kartam>
2. Банк России. Защита прав потребителей финансовых услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.cbr.ru/protection_rights/
3. Статья «Объем источников "длинных денег" в РФ составляет 8% ВВП - Силуанов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://1prime.ru/20121128/757090426.html>
4. Статья «Стоит ли участвовать в программе долгосрочных сбережений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://rg.ru/2024/02/20/nakopitelnye-effekty.html>
5. Статья «В России все больше "неустойчивых домохозяйств"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.ng.ru/economics/2024-02-01/1_8938_russia.html
6. Федеральная служба государственной статистики. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

УДК 314:330.1:331.5

Экономические последствия демографических изменений

Шестак О.Н.¹, Прохоров В.А.¹

¹ УО «Белорусский государственный университет транспорта», г. Гомель, Республика Беларусь

Аннотация. Предметом данной статьи являются экономические последствия для государства, возникшие в результате демографических изменений; цель – изучить значимость сущность демографических изменений. Авторами проанализировано современное состояние населения Республики Беларусь, а также прогнозы таких показателей; изучены факторы демографической сферы, влияющие на изменение экономического результата страны. Результаты исследований представлены в табличном и графическом виде. В конце сформулированы актуальные выводы.

Ключевые слова: демографические изменения, численность населения, экономические последствия, трудоспособное население, внутренняя миграция, демографическая нагрузка, экономический рост, демография.

Economic consequences of demographic changes

Shestak O.N.¹, Prokhorov V.A.¹

¹ Belarusian State University of Transport, Gomel, Republic of Belarus

Annotation. The subject of this article is the economic consequences for the state that have arisen as a result of demographic changes; the purpose is to study the significance of the essence of demographic changes. The authors analyzed the current state of the population of the Republic of Belarus, as well as forecasts of such indicators; studied the demographic factors affecting the change in the economic result of the country. The research results are presented in tabular and graphical form. At the end, relevant conclusions are formulated.

Keywords: demographic changes, population size, economic consequences, able-bodied population, internal migration, demographic burden, economic growth, demography.

Не так давно демографические изменения не рассматривались в качестве угрозы национальной безопасности, поскольку они не имели широкого спектра негативных социальных, экономических или других последствий, и, соответственно, не оказывали существенного влияния на определенные сферы национальной безопасности. В настоящее время это влияние довольно существенно.

Беларусь переживает сложный период демографического развития. Ряд тенденций и явлений все чаще характеризуются демографическими угрозами устойчивому развитию общества. В этих условиях демографическая безопасность страны стала неотъемлемой частью Концепции национальной безопасности и, следовательно, важной задачей государства.

В настоящее время население мира более чем в три раза превышает население середины двадцатого века. По состоянию на середину ноября 2022 года население мира достигло 8 миллиардов человек по сравнению с 2,5 миллиардами в 1950 году, что на 1 миллиард больше, чем в 2010 году, и на 2 миллиарда больше, чем в 1998 году.

Прогноз численности населения мира и регионов по данным доклада ООН «Перспективы мирового народонаселения» представлен в таблице 1 [2].

Таблица 1 – Численность населения мира и регионов, млн. чел.

Регион	2017	2030	2050	2100
Мир	7 550	8 551	9 772	11 184
Африка	1 256	1 704	2 528	4 468
Азия	4 504	4 947	5 257	4 780
Европа	742	739	716	653
Латинская Америка и Карибский бассейн	646	718	780	712
Северная Америка	361	395	435	499
Океания	41	48	57	72

Исходя из приведенных в таблице данных, можно отметить, что численность мирового населения имеет тенденцию роста, выражающуюся в том, что к 2030 году население увеличится до 8,6 млрд; к 2050 году – до 9,8 млрд; к 2100 году – до 11,2 млрд. Также заметный прирост населения наблюдается в африканских странах. Однако, следует понимать, что в любом прогнозе возможны погрешности в расчетах [1].

Анализируя прогноз численности населения Республики Беларусь, стоит отметить, что белорусская нация отражает тенденции сокращения, которые также характерны и для таких стран, как, например, Хорватия, Болгария, Литва, Латвия, Польша и др.

Подробные прогнозируемые данные по численности населения Республики Беларусь, в соответствии с докладом ООН «Перспективы мирового народонаселения», представлены в таблице 2 [2].

Таблица 2 – Численность населения Республики Беларусь, тыс. чел.

Страна	1950	1990	2017	2030	2050	2100
Республика Беларусь	7 745	10 189	9 468	9 163	8 571	7 605

Важно отметить, что в соответствии с демографическими стандартами ООН, нация относится к большим и процветающим, при превышении рождаемости над смертностью и численности населения более 10 млн. чел.

Так, например, в 1990 г. численность населения Беларуси составляла 10,2 млн. чел., и даже Чернобыльская катастрофа 1986 г., самая актуальная экологическая проблема того периода, не повлияла на демографический рост. Однако к 2018 г. население сократилось до 9,5 млн. чел., и, соответственно, белорусы стали относиться к малым исчезающим народам [4].

Рассматривая численность населения Беларуси на современном этапе, целесообразно описать ситуацию с использованием актуальных данных с точки зрения смертности и рождаемости, поскольку в настоящее время Республике Беларусь характерна естественная убыль населения, что подтверждается в таблице 2, обусловленная низкой рождаемостью и высокой смертностью (см. рисунок 1) [3].

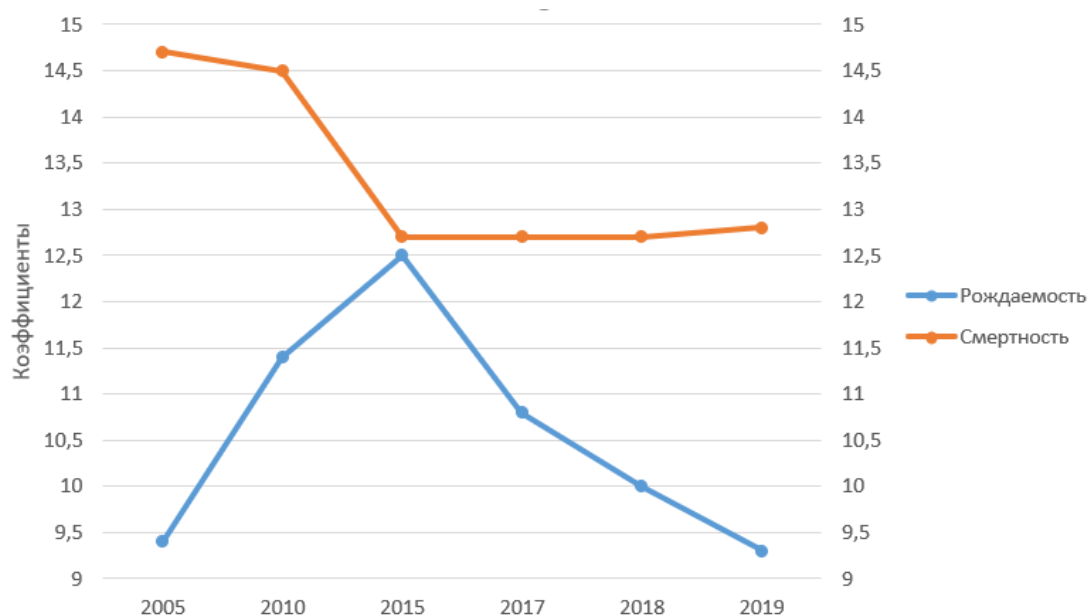


Рисунок 1 – Коэффициенты рождаемости и смертности в Республике Беларусь за 2005-2019 гг., промилле

Исходя из представленных коэффициентов таблицы, составленной на основании данных Национального статистического комитета Республики Беларусь, можно сделать вывод о том, что за рассматриваемый период показатели смертности всегда были выше, чем значение показателей рождаемости, подтверждая то, что темпы роста смертности превышают темпы роста рождаемости и это ведет к старению населения страны, т.е. увеличение доли пожилых людей в общей численности населения.

Соответственно, за счет превышения количества умерших над родившимся, с середины 90-х гг. XX в. в Республике Беларусь наблюдается устойчивая тенденция ежегодного сокращения численности населения на 30-50 тыс. чел. в целом по стране (см. рисунок 2) [3].

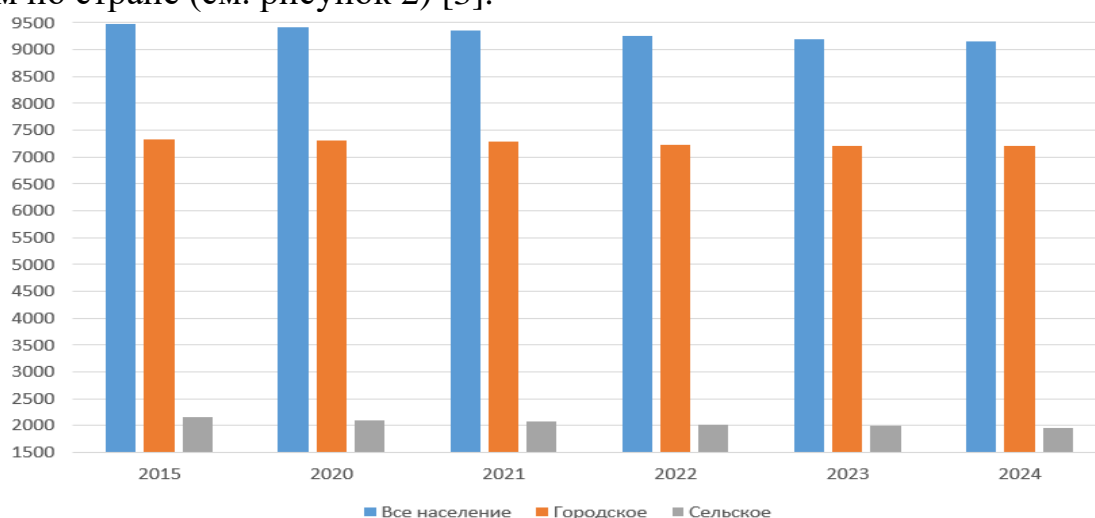


Рисунок 2 – Численность населения Республики Беларусь за 2015-2024 гг., тыс. чел.

Такая ситуация означает, что каждый год страна теряет население, эквивалентное небольшому городу, что может иметь долгосрочные последствия для экономики и социальной структуры страны, так как сокращение численности населения может привести к уменьшению рабочей силы, увеличению доли пожилого населения и, как следствие, к увеличению социальных расходов.

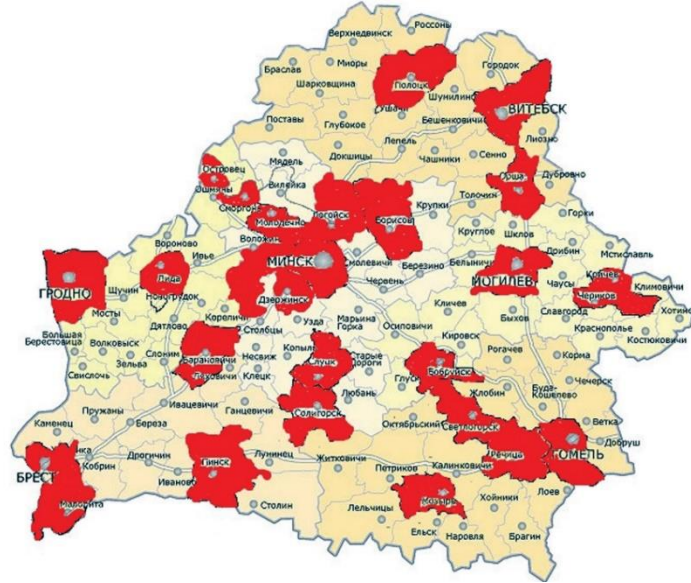


Рисунок 3 – Плотность населения Республики Беларусь по регионам

Данные рисунка 2 свидетельствуют о том, что:

- численность населения Республики Беларусь с каждым годом становится меньше;
- снижение показателей численности населения происходит не только в целом по стране, но также по городам и сельским населенным пунктам;
- численность городского населения, помимо рождаемости, также возрастает посредством внутренней миграции сельских жителей в города, где существуют большие возможности для трудоустройства, профессионального обучения, развитые услуги инфраструктуры и т.д.;
- неравномерная плотность населения по всей стране (см. рисунок 3) [4].

Продолжающаяся расти быстрыми темпами плотность населения наблюдается вокруг областных центров и крупных городов с развитой промышленностью, что также объясняет внутреннюю миграцию сельских жителей в города. Однако такой механизм оказывает негативное влияние на определенные сферы, например:

- деградация природных ресурсов, отсутствие возможности для их восстановления;
- создание угроз устойчивому развитию территорий;
- вымирание сельских поселений.

Рассмотрев демографическую ситуацию Республики Беларусь – уровни смертности и рождаемости, прогноз по численности населения, внутреннюю миграцию, изменяющуюся плотность населения страны по регионам – можно сделать вывод, что все эти факторы оказывают значительное влияние на экономический рост страны. Однако из всех факторов, которые влияют на экономи-

ческий рост, демография является самым прогнозируемым, поскольку уже сегодня представляется возможным рассчитать точный прогноз, например, по количеству рабочей силы на десятки лет вперед, учитывая при этом влияние миграции, колебания показателей смертности и рождаемости, продолжительность жизни и продление трудоспособного возраста.

Далее проанализируем трудоспособное население Республики Беларусь и начнем с изучения его динамики, которая представлена на рисунке 4 [5].

На основании рисунка 4 видно, что численности трудоспособного населения Беларуси свойственна тенденция снижения. В добавок к этому, учитывая данные таблицы 2 и рисунка 2, которые свидетельствуют о снижении в целом численности населения страны, также уместно утверждать, что трудоспособное население будет снижаться параллельно численности страны, что окажет негативное влияние на ее экономические показатели такие как, ВВП, ВРП, ВНД и др.

Помимо этого, на экономические результаты страны также оказывает влияние старение населения, эмиграция, иммиграция, социальная система поддержки населения, в частности, отпуск по уходу за ребенком, проблема с трудоустройством женщин. Все указанные факторы и их влияние на экономическую стабильность будут описаны ниже.

Резкое сокращение численности рабочей силы требует более эффективно-го использования имеющегося человеческого потенциала, а это означает острую необходимость в инвестициях в человеческий капитал и в повышение эффективности рынка труда.

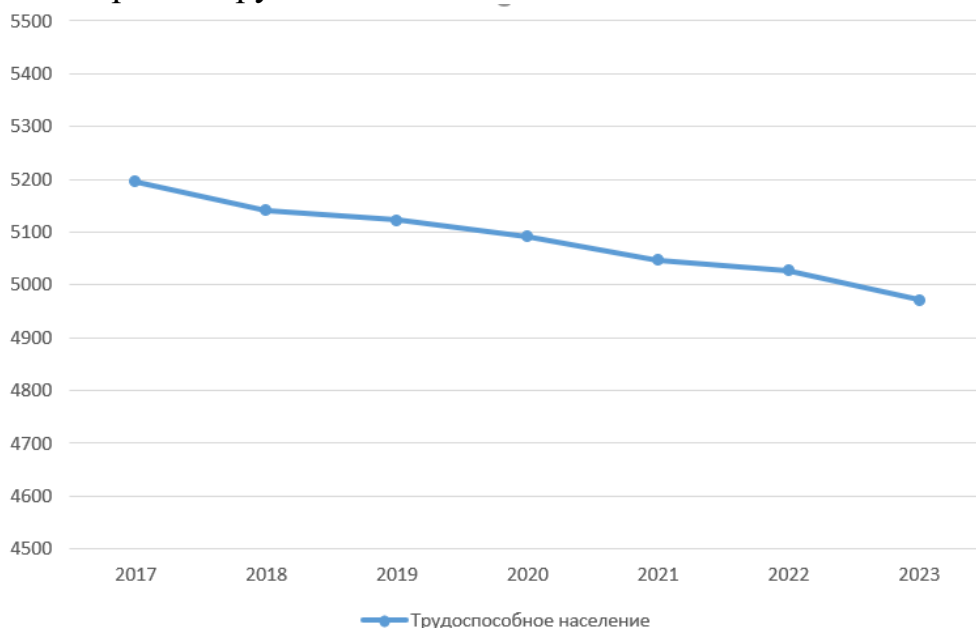


Рисунок 4 – Численность трудоспособного населения Республики Беларусь за 2017-2023 гг., тыс. чел.

Старение и сокращение численности населения влияют на рост ВВП не только напрямую, но и косвенно через налоговые механизмы. Пенсии, пособия на детей, финансирование здравоохранения и образования являются важными статьями расходов, которые напрямую зависят от возрастной структуры населения. В 2023 году на их долю приходилось около 12% ВВП. Основное налого-

вое бремя распределяется через Фонд социальной защиты населения (9% ВВП на пенсии и до 3% ВВП на пособия на детей) [6], [7].

Стоит отметить, что нагрузка в виде социальных выплат семьям по уходу за ребенком не снижается и даже наоборот, периодически увеличивается за счет роста базовых ставок, а что касается выплат пенсий по возрасту, исходя из рисунка 5 нельзя утверждать, что такая нагрузка будет расти, а даже наоборот – показатели удельного веса населения старше трудоспособного в общей численности населения имеют тенденцию к снижению: если в 2017 г. показатель составил 25,3%, то в 2023 г. эта цифра снизилась до 23,5% [3].

Нынешняя пенсионная система, без изменения размеров взносов, пенсий или пенсионного возраста, привела бы к значительному дефициту в размере примерно 5-10% ВВП, который, вероятно, было бы нелегко покрыть за счет других бюджетных статей. Повышение страховых взносов создаст серьезную проблему для конкурентоспособности белорусских предприятий, поскольку страховые взносы в Беларуси уже являются одними из самых высоких среди стран Центральной и Восточной Европы. Для сравнения, в России размер взноса составляет до 30%, в Польше – до 34%, в Беларуси – 35%.

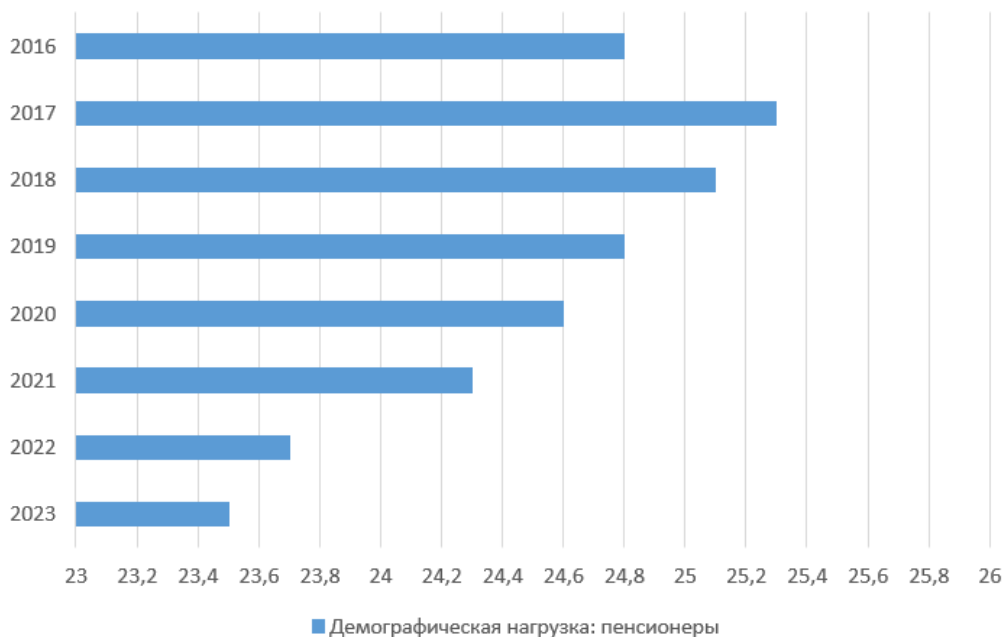


Рисунок 5 – Удельный вес населения старше трудоспособного возраста в общей численности населения за 2016-2023 гг., %.

Активная эмиграция населения также может оказать негативное влияние на рост ВВП не только за счет сокращения численности населения, но и за счет изменения его качества. По данным Национального статистического комитета Республики Беларусь, белорусские эмигранты в среднем моложе и образованнее, чем население в целом. Таким образом, в 2018 году 41% эмигрантов имели высшее образование по сравнению с показателем среднего образования – 18%, а в трудоспособном возрасте и моложе такого возраста находились около 90% эмигрантов против 72% в среднем по стране. Согласно официальным данным, международная миграция составила 7643 человека в 2009 году и 15 239 человек в 2018 году. При этом необходимо отметить, что Национальный статистиче-

ский комитет учитывает эмигрантов только согласно талонам миграционного учета, что, соответственно, не отражает реальные цифры, которые могут быть на порядок больше представленных [3].

Следует отдельно отметить граждан Беларуси, выезжающих за границу для получения высшего образования. Несмотря на то, что пребывание за границей не обязательно означает эмиграцию, часто это первый шаг к смене постоянного места жительства. Студенты отличаются от других групп экспатриантов качеством человеческого капитала и тем фактом, что они находятся в самом начале своей трудовой жизни. Кроме того, учащиеся более мобильны, чем население в целом, поскольку они менее обременены семейными и социальными обязанностями. Таким образом, миграционные тенденции среди молодежи становятся более очевидными и более чувствительными к изменениям качества жизни в стране.

Оценивая такой фактор, как отпуск по уходу за ребенком и участие женщин на рынке труда, стоит отметить, что на сегодняшний день оплачиваемый отпуск для детей до 3 лет в Беларуси является одним из самых продолжительных в мире (для сравнения: в Швеции отпуск по уходу за детьми составляет 16 месяцев; в Польше – 1 год; в России – первые 1,5 года отпуска оплачиваются). В результате в 2018 году 342000 человек, или 6% трудоспособного населения, находились в отпуске по уходу за ребенком или по беременности и родам. Помимо прямых последствий сокращения занятости, трехлетний отпуск по уходу за ребенком приводит к истощению человеческого капитала, то есть обесцениванию и потере опыта, когда человек не работает. По оценкам Dechter, каждый месяц отпуска по уходу за детьми приводит к потере 0,4-1% человеческого капитала, что в конечном итоге сказывается на зарплате женщины. Такая разница в зарплате работающей женщины и женщины, которая вышла на работу после отпуска по уходу за ребенком, может быть объяснена вымыванием человеческого капитала во время отпуска. Сокращение отпуска по уходу за ребенком на один год может увеличить предложение рабочей силы и, следовательно, занятость, что приведет к росту ВВП на определенный процент. Кроме того, снизилось бы вымывание человеческого капитала из-за продолжительного отпуска по уходу за ребенком, что также привело бы к росту ВВП.

В современном мире иммиграция становится все более важным инструментом увеличения численности населения и повышения его качества. Популярность этого метода в основном обусловлена тем фактом, что эффективная политика привлечения мигрантов обеспечивает довольно быстрый рост населения и что государства-получатели могут выбирать определенные группы мигрантов в зависимости от потребностей страны. Так, например, Канада основывает свою иммиграционную политику на перечне необходимых профессий и возрастной структуре мигрантов; Польша привлекает в основном мигрантов из стран со схожей культурой; в США преимуществом при получении вида на жительство пользуются высокообразованные мигранты. Осуществление такой иммиграционной политики оказывает положительное влияние на рост ВВП на душу населения.

Несмотря на текущее и прогнозируемое сокращение численности населения, Беларусь не проводит четкой и разумной политики по привлечению мигрантов и даже напротив, действующие законы на порядок строже, чем в более развитых странах, которые привлекают потенциальных мигрантов [8].

Таким образом, проанализировав современное состояние численности населения Республики Беларусь, экономические последствия, следующие за изменением демографической ситуации страны, можно сделать следующие выводы:

- численности населения Беларуси характерна тенденция снижения, т.е. с каждым годом показатели снижаются, само население сокращается, а за параллельно ему, соответственно, сокращается численность трудоспособного населения;

- в Республике Беларусь смертность превышает рождаемость, что подтверждается актуальными данными;

- несмотря на то, что демографическая нагрузка в виде пенсионеров оказывает существенное влияние на экономическую ситуацию страны, однако с каждым годом данный показатель снижается, и уже в 2023 году он составил 9% от ВВП;

- различные факторы демографической дисциплины – уровни смертности и рождаемости, прогноз по численности населения, внутренняя миграция, изменяющаяся плотность населения страны по регионам – влекут за собой существенные изменения в экономическом росте страны, и в целях его стабилизации необходимо разрабатывать и проводить актуальные программы (реформы), направленные на изменение политики стимулирования рождаемости; изменение миграционной политики; меры по сокращению эмиграции.

В целом, демографическая безопасность, как и зависящие от нее экономические результаты страны, выступает одним из наиболее проблемных аспектов безопасности государства.

Список использованных источников

1. Народонаселение. Организация Объединенных Наций. – [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / ООН. – 2024. – Режим доступа: <https://www.un.org>. – Дата доступа: 07.04.2024.

2. United Nations Department of Economic and Social Affairs / Population Division World Population Prospects: The 2017 Revision, Key Findings and Advance Tables [Electronic resource]. – Access mode: <https://population.un.org/wpp>. – Access date: 07.04.2024.

3. Национальный статистический комитет Республики Беларусь [Электронный ресурс] : [офиц. сайт] / Нац. стат. комитет. – Минск, 2024. – Режим доступа: <https://www.belstat.gov.by>. – Дата доступа: 07.04.2024.

4. Хацкевич Г.А., Забродская Н.Г. Демографический прогноз и миграционная политика в Республике Беларусь: проблемы и перспективы / Г. А. Хацкевич, Н. Г. Забродская // Бизнес. Инновации. Экономика : Минск, Беларусь: сб. научн. ст. Ч. 2 / Институт бизнеса БГУ; – Минск: 2018. – С. 19 – 28.

5. Регионы Республики Беларусь. Социально-экономические показатели 2023 / редкол.: И. В. Иедведева (пред. ред. кол.) [и др.]. – Минск: Изд. Ниц. стат. комитет, 2023. – Том 1. – 690 с.

6. Федерация профсоюзов Беларуси. – [Электронный ресурс] : [официальный сайт]. – 2024. – Режим доступа: <https://1prof.by>. – Дата доступа: 07.04.2024.

7. MYFIN. – [Электронный ресурс] : [официальный сайт]. – 2024. – Режим доступа: <https://myfin.by>. – Дата доступа: 07.04.2024.

8. Борнукова К., Львовский Л. Демография как вызов для экономического роста / К. Борнукова, Л. Львовский // Банковский вестник, – март, 2020. – С. 31-35.

УДК 338.2

ESG-повестка в угольном бизнесе

Эминалиева Э.Р.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Черникова О.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассматривается влияние факторов окружающей среды, социальных аспектов и корпоративного управления на производственно-хозяйственную деятельность угольных предприятий и финансовые результаты компаний.

Ключевые слова: ESG-повестка, угольный бизнес, устойчивое развитие компаний.

ESG agenda in the coal business

Eminalieva E.R.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Chernikova O.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article examines the influence of environmental factors, social aspects and corporate governance on the production and economic activities of coal enterprises and the financial results of companies.

Keywords: ESG agenda, coal business, sustainable development of companies.

Все чаще мы видим загадочные буквы ESG не только в программах мировых компаний, но и на сайтах среднего и малого бизнеса. За этой аббревиатурой кроется идея ответственности перед обществом, природой и будущими поколениями, которую бизнес добровольно возлагает на себя. Важно отметить, что здесь экономическая выгода сочетается с социальной ответственностью и заботой об окружающей среде.

Этот тренд, который уже не новый, но становится всё более популярным, особенно в России, привлекает всё больше внимания в бизнес-среде. ESG-факторы стали популярными в инвестициях по нескольким причинам. Во-первых, предпочтения инвесторов играют роль. Люди, которые выросли в 1990-х годах, ценят экологическую и социальную ответственность, и для них

моральные аспекты имеют большее значение, чем прибыль. Во-вторых, учёт ESG-факторов является разумным решением. Организации, которые игнорируют экологию и отношение к сотрудникам, рискуют столкнуться с огромными судебными исками. В-третьих, страховые компании, которые являются крупнейшими игроками на рынке инвестиций, принуждают организации снижать углеродный след и климатический риск из-за своих собственных потенциальных убытков от катастроф, связанных с изменением климата.

В угольной отрасли ESG (Environmental, Social, Governance) становится все более важной темой и вызывает значительный интерес у различных заинтересованных сторон, включая инвесторов, правительственные органы, общественные организации и сами угольные предприятия.

Рассматривая ESG-повестку в угольном бизнесе, следует уделить внимание следующим аспектам:

1. Environmental (экологический аспект):

- снижение выбросов парниковых газов и других вредных веществ, связанных с производственными процессами угольной добычи и сжигания.
- инвестирование в технологии чистого угля и разработку угольных предприятий с низким уровнем воздействия на окружающую среду.

В данном аспекте, посвященном окружающей среде, обсуждаются вопросы, связанные с экологическими проблемами, такими как изменение климата, загрязнение воздуха и воды, энергоэффективностью и использованием возобновляемых источников энергии. Также рассматриваются меры, которые компании могут принять для снижения своего негативного воздействия на окружающую среду.

2. Social (социальный проект):

- обеспечение безопасности и здоровья работников на угольных шахтах.
- внедрение программ социального развития для местных сообществ, живущих вблизи угольных разрезов или шахт.

В данном аспекте, рассматриваются вопросы, связанные с отношениями сотрудников, безопасностью и условиями работы, разнообразием и инклюзивностью, защитой прав человека, социальными программами и взаимодействием с обществом. Рассматривается также влияние компаний на социальное развитие и благосостояние общества.

3. Governance (управленческий аспект):

- повышение прозрачности управления и корпоративного контроля, включая долгосрочную стратегию угольной компании в контексте перехода к более экологически чистым источникам энергии.
- внедрение стандартов управления, способствующих соблюдению прав человека, этических норм и принципов устойчивого развития.

В данном аспекте, посвященном корпоративному управлению, рассматриваются вопросы, связанные с этическими стандартами, прозрачностью и отчетностью, независимостью и компетентностью управляющих органов, защитой прав акционеров и участников компании. Также обсуждаются меры, кото-

рые компании могут принять для повышения эффективности своего корпоративного управления.

Компании осознают, что приходит большая ответственность, и берут на себя эту ответственность перед обществом, планетой и будущими поколениями. Эти действия также способствуют формированию бренда и созданию имиджа в глазах потенциальных инвесторов и потребителей. Принципы ESG, как правило, становятся фундаментом для устойчивого развития компании.

ESG – это новое конкурентное преимущество, особенно в контексте экспорта продукции и привлечения западных инвесторов на зарубежных рынках. ESG не ограничивается только заботой об экологии и сокращением углеродного следа. На практике ESG представляет собой новую форму бизнеса, ориентированного на человека, где капитал осознает необходимость инвестиций в интересы обычных людей.

В России пока недостаточно внимания уделяется индексу ESG, однако процесс уже начался. В настоящее время в стране действует два десятка ГОСТов, которые могут помочь бизнесу внедрить эту концепцию. Также существует ряд правительственных актов, в которых перечислены различные критерии, включая:

- создание и модернизацию объектов и инфраструктуры для генерации энергии на возобновляемых источниках энергии и низкоуглеродных видах топлива;
- производство экологичной тары с последующей ее утилизацией;
- создание, модернизацию и внедрение в оборот инфраструктуры для производства биоразлагаемых материалов, которые не приводят к образованию микропластика.

Предполагается, что компании должны ориентироваться на эти критерии, если хотят считаться устойчиво развивающимися и достойными высоких мест в ESG-рейтингах.

Также, несмотря на то, что процесс уже начался, некоторые компании уже начали интегрировать эти принципы в свои бизнес-практики. К этим компаниям относятся:

1. «Сургутнефтегаз» включает в свои приоритеты устойчивое развитие: вопросы окружающей среды, социальной ответственности и эффективного корпоративного управления. Например, компания активно работает над сокращением выбросов парниковых газов и улучшением условий труда для своих сотрудников.

2. «Сибирский угольный энергетический союз» (СУЭК) также проявляет интерес к вопросам устойчивого развития. Они активно работают над стратегией снижения вредного воздействия на окружающую среду и развития социальных программ в регионах своей деятельности.

3. «Кузбассразрезуголь» также начинает активно внедрять принципы ESG в свою деятельность. В их стратегии постепенно появляются меры по снижению воздействия на окружающую среду и улучшению социальной ответственности.

Эти примеры показывают, что даже угольные компании в России начинают проявлять интерес к принципам устойчивого развития, хотя процесс интеграции ESG – повестки в их деятельность находится на начальной стадии.

Обратная сторона медали заключается в негативном влиянии, которое несет производство и другие деятельности любой компании. Перед тем как приступить к устойчивому развитию, бизнесу необходимо проанализировать свое воздействие на общество и природу. Эти факторы впоследствии могут негативно сказаться на репутации компании, ее проектах и сотрудничестве.

К ESG-рискам и минусам относятся:

- нерациональное использование ресурсов;
- дополнительные затраты;
- вырубка лесов;
- негативные трудовые условия;
- ущерб для деятельности предприятия;
- проявления неравенства в коллективе;
- трудности с изменением культуры;
- взяточничество и коррупция и др.

Данные пункты указывают на важность тщательного управления аспектами ESG в угольной промышленности и необходимость принятия ответственного подхода при разработке стратегий и планов деятельности. Но несмотря на все это, данная технология имеет свои плюсы:

- повышение эффективности: внедрение ESG–принципов может способствовать более эффективному и ответственному управлению ресурсами;
- улучшение отношений с заинтересованными сторонами: соблюдение ESG–стандартов может улучшить отношения с инвесторами, общественностью и правительством;
- соответствие требованиям рынка: многие финансовые институты и инвесторы все больше ориентируются на компании, соблюдающие ESG–стандарты, что может обеспечить доступ к капиталу.

Все вышеуказанные риски, минусы и плюсы подчеркивают необходимость постоянного мониторинга и улучшения процессов, чтобы минимизировать отрицательное воздействие на окружающую среду и общество, а также обеспечить долгосрочную устойчивость и успех компании.

ESG–повестка играет важную роль в угольной промышленности, поскольку угольные компании сталкиваются с вызовами, связанными с окружающей средой, социальной ответственностью и управлением. Внедрение принципов ESG в деятельность угольных предприятий позволяет им снизить негативное воздействие на окружающую среду, улучшить условия труда, укрепить корпоративное управление и улучшить свою репутацию. Однако, важно понимать, что угольная промышленность также несет значительные риски и вызовы в области ESG, и поэтому компании должны принимать ответственные решения, адаптировать свои стратегии и управлять своей деятельностью с учетом этих аспектов. ESG – интеграция в угольной отрасли приводит к реформированию ведения бизнеса в более устойчивую и ответственную сторону, что в ко-

нечном итоге может оказаться выгодным не только для компании и её участников, но и для общества в целом.

Список использованных источников

1. Лисовская, И. А. ESG-отчётность как фактор повышения инвестиционной привлекательности компании / И. А. Лисовская, К. Б. Константинов // Вестник Поволжского государственного технологического университета. Серия: Экономика и управление. – 2023. – № 1(56). – С. 35-44. – DOI 10.25686/2306-2800.2023.1.35.
2. 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.
3. Тимофеева, Е. А. Совершенствование методов оценки устойчивого развития угольных компаний с позиции экологических показателей / Е. А. Тимофеева, М. В. Мишенин // Интерэкспо Гео-Сибирь. – 2021. – Т. 2, № 4. – С. 335-341. – DOI 10.33764/2618-981X-2021-2-4-335-341.
4. Черникова, О. П. Система показателей ресурсоэффективности недропользования / О. П. Черникова, Т. В. Нестерова, Ю. А. Златицкая // Аудит и финансовый анализ. – 2021. – № 6. – DOI 10.38097/AFA.2021.98.43.010.
5. Murko, V.I. Contemporary trends in sustainable development reporting of mineral resources companies / V. I. Murko, O. Chernikova, M. Sultanaliev // E3S Web of Conferences : VIth International Innovative Mining Symposium, Kemerovo, 19–21 октября 2021 года. Vol. 315. – Kemerovo: EDP Sciences, 2021. – P. 04023. – DOI 10.1051/e3sconf /202131504023.
6. Перцева, Е. Ю. Устойчивое развитие и управление рисками / Е. Ю. Перцева, В. Ю. Скобарев, Е. Е. Теленков // Проблемы анализа риска. – 2021. – Т. 18, № 4. – С. 16-27. – DOI 10.32686/1812-5220-2021-18-4-16-27.
7. 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.

СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ESG-ТЕХНОЛОГИИ

УДК 336

Зарубежный и отечественный опыт процесса сбора и утилизации ТКО

Гальцов Р.В.¹, Чеботаренко Д.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Ганченко Д.Н.¹

¹ Кузбасский гуманитарно-педагогический институт ФГБОУ ВО «Кемеровский государственный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Работа направлена на анализ опыта в сфере управления ТКО. Рассматривается опыт США, Германии, Японии и России. Анализируются успешные практики и рекомендации для развития более эффективных систем управления отходами. Полученные выводы помогут улучшить системы управления отходами.

Ключевые слова: сбор ТКО, утилизация ТКО, стратегии, охрана окружающей среды, эффективность системы управления.

Foreign and domestic experience in the process of collection and disposal of MSW

Galtsov R.V.¹, Chebotarenko D.V.¹

Scientific adviser: PhD in Economics, Associate Professor Ganchenko D.N.¹

¹ Kuzbass Humanitarian Pedagogical Institute of Kemerovo State University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is aimed at analyzing the experience of foreign and domestic countries in the field of MSW management. The experience of the USA, Germany, Japan and Russia is considered. The findings will help improve waste management systems. Successful practices and recommendations for the development of more effective waste management systems are analyzed.

Keywords: MSW collection, MSW disposal, strategies, environmental protection, management system efficiency.

В современном мире проблема управления твердыми коммунальными отходами (ТКО) занимает одно из центральных мест в сфере охраны окружающей среды во многих странах. Увеличение количества образующихся отходов и их негативное влияние на окружающую среду и здоровье человека требуют разработки и внедрения эффективных методов сбора, переработки и утилизации ТКО. Изучение и адаптация как зарубежного, так и отечественного опыта в области обращения с ТКО приобретает особую актуальность и значимость.

Зарубежный опыт в данной сфере характеризуется широким спектром инновационных подходов [1] и технологий: от отдельного сбора до комплексных систем механической и биологической переработки отходов. Хотя отечественный опыт страны в сфере сбора и утилизации твердых коммунальных отходов отстает от зарубежных аналогов в плане разработки и внедрения передо-

вых технологий, за последние годы был продемонстрирован значительный прогресс.

Целью данной статьи является комплексный анализ зарубежного и отечественного опыта в области сбора и утилизации ТКО, выявление наиболее эффективных практик и технологий, которые могут быть адаптированы и внедрены в различных городах с учетом их специфических условий и требований.

Согласно отчету Всемирного банка «What a Waste 2.0», в мире ежегодно образуется 2,01 млрд тонн ТКО, причем 33% этого объема не утилизируются экологически безопасными способами. В 2016 году выбросы углекислого газа в результате разложения отходов оценивались в 1,6 млрд тонн, что составляет 5% от общего объема выбросов углекислого газа в мире. Ожидается, что из-за быстрой урбанизации, роста населения и экономического развития объем ТКО увеличится на 70% в течение следующих 30 лет - до 3,4 млрд тонн.

Страны с уровнем дохода выше среднего и с высоким уровнем дохода максимально эффективно используют обращение с отходами, причем более трети отходов в странах с высоким уровнем дохода утилизируются посредством переработки и компостирования. В странах с низким уровнем дохода примерно 48% отходов собирается в городах и 26% - в сельской местности, из которых 4% перерабатывается. В целом, 13,5% мировых отходов перерабатывается, а 5,5% компостируется [6].

В 2002 году Сан-Франциско объявил о своем намерении добиться нулевого уровня захоронения отходов к 2020 году. Благодаря усилиям по развитию переработки и компостирования, Сан-Франциско стал одним из самых зеленых городов Северной Америки и одним из самых экологически чистых городов США, и сейчас является мировым лидером в области обращения отходами.

В Сан-Франциско успешное управление твердыми коммунальными отходами (ТКО) обусловлено многофакторным подходом, включающим активную государственную политику, государственно-частное партнерство, образование и экономическое стимулирование. Город был первым в США, который ввел строгие правила использования и утилизации материалов, запретив использование пенопласта и пенополистирола в пищевой промышленности, потребовал переработку строительных отходов, а также отказался от пластиковых пакетов и бутылок для воды. Для повышения осведомленности жителей и стимулирования их действий в сфере утилизации, введена детализированная оплата услуг, а также уменьшение платежей за отдельный сбор отходов. В этом случае нарушителям будет вынесено предупреждение и штраф [3]. Важным механизмом мотивации становится дифференциация затрат на переработку смешанных и отдельно собранных отходов, а также соответствующие скидки для компаний, использующих контейнеры с изменением размера или применяющих отдельный сбор.

Заслуживает внимания опыт Японии. Наиболее распространенной концепцией развития сферы обращения с отходами в Японии является концепция «3R» (Reduce, Reuse, Recycle). Идея состоит в том, чтобы создать устойчивое общество с контролируемым балансом между экономикой и окружающей средой. Концепция «3R» включает:

– Reduce (сокращение): сокращение количества отходов через повышение эффективности использования ресурсов и продление срока службы продукции;

– Reuse (повторное использование): повторное использование использованных предметов в качестве новых продуктов или их повторное использование путем их обработки;

– Recycle (переработка): использование «перерабатываемых ресурсов» в качестве сырья для производства новой продукции.

Основная законодательная часть концепции «3R» заключается в обеспечении надлежащего управления и соблюдения правил обращения с отходами.

Важным моментом, касающимся переработки, является запрет розничным торговцам раздавать бесплатные пластиковые пакеты. В настоящее время за такие пакеты взимается плата. Согласно опросу, проведенному по экологической осведомленности с января по февраль 2022 года в Японии, около 78% респондентов упомянули, что они старались не покупать пластиковые пакеты для покупок [7].

В Германии широко распространены эффективные и безопасные методы сжигания отходов, где также применяются механическая и биологическая обработка отходов. Кроме того, в стране гарантируется достаточно высокий уровень сортировки мусора. Таким образом, Германия уже смогла достичь цели переработки отходов в 65% к 2035 году, установленной Рамочной директивой об отходах в 2017 году, достигнув на тот момент уровня переработки 67%. Эти показатели были достигнуты, в частности, благодаря высокому уровню участия граждан и бизнеса, а также тому факту, что большинство немецких домохозяйств собирают отходы отдельно. Для сбора мусора имеется 6 баков разного цвета, для каждой части отходов предусмотрен свой бак. Эта первичная сортировка чрезвычайно важна для стабильной работы сортировочного перерабатывающего завода. В конечном итоге эти успешные методы переработки позволили значительно сократить количество отходов, отправляемых на свалки.

Эффективность немецкой системы обращения с ТКО подтверждают статистические данные: с 2002 по 2017 гг. уровень переработки ТКО вырос с 56,1% до 67,2%, а процент отходов, направляемых на захоронение на мусорные полигоны, снизился с 27,1% до 0,2% [5].

Далее рассмотрим опыт Сингапура, где такие факторы как рост населения и стремительно развивающаяся экономика спровоцировали увеличение объемов ТКО в 7 раз. Так, в 2021 году утилизация ТКО составила 8741 тонн в день, что на 14% больше, чем в 1970 году.

Основной системой в работе с ТКО в Сингапуре является система waste-to-energy (энергетическая утилизация отходов для последующего сжигания), которая заключается в следующих этапах:

– первоначальным местом разделения мусора являются дома и предприятия, где происходит сбор отходов;

– нераспределенный мусор собирается и отправляется на заводы, работающие по системе waste-to-energy;

- после обработки мусора на заводах происходит выработка электроэнергии;
- зола, оставшаяся после сжигания, распределяется на морскую перевалочную станцию Tuas (TMTS);
- зола и неподлежащий сжиганию мусор отправляется на полигон Семанкау для утилизации [2].

В Москве, в 2011 году, образовалось около 25 млн тонн отходов, а к 2012 году их количество увеличилось до 27 млн тонн. В Московской области находится 188 свалок отходов, с основной нагрузкой на полигоны «Хметьево» и «Дмитровский». Прием отходов на полигоны обходится от 300 до 600 руб. за 1 тонну.

По данным Росприроднадзора, 95% отходов в России захоранивается, а не перерабатывается. Существует семь мусоросжигательных заводов, три из которых находятся в Москве, около 400 предприятий занимаются сортировкой и утилизацией ТКО. Однако, только около 1% ТКО перерабатывается.

Использование ТКО в качестве топлива в России составляет менее 1%. Система сортировки и переработки отходов в стране работает неэффективно и требует привлечения международного опыта и современных технологий. Успешное управление отходами также требует повышения экологической культуры населения [4].

Зарубежный опыт демонстрирует широкий спектр инновационных подходов и технологий, включая комплексные системы механической и биологической переработки отходов, что может быть ценным источником для адаптации и внедрения в отечественной практике. Например, успехи Сан-Франциско, Германии и Японии показывают, что активное государственное регулирование, государственно-частные партнерства, образование и экономическое стимулирование играют ключевую роль в достижении высоких показателей переработки отходов и создании экологически устойчивых городов и стран.

В отличие от успешных примеров за рубежом, отечественный опыт пока оставляет много желать лучшего. Несмотря на некоторый прогресс, отечественная система управления отходами сталкивается с рядом проблем, таких как низкий уровень переработки ТКО, значительное количество отходов, отправляемых на свалки, и недостаточное использование современных технологий и международного опыта. Важно осознать, что для улучшения ситуации необходимо не только внедрение новых технологий и методов, но и повышение экологической культуры населения и активное участие граждан в сортировке и переработке отходов. Это позволит снизить негативное воздействие на окружающую среду и создать более здоровую и устойчивую экологическую обстановку как в стране, так

Список использованных источников

1. Ганченко, Д. Н. Управление устойчивым инновационным развитием региона : учебное пособие / Д. Н. Ганченко. – Москва : Общество с ограниченной ответственностью «КОНВЕРТ», 2022. – 160 с. – ISBN 978-5-6047622-8-8.

2. Никифорова, Е. В. Комплексные подходы к устойчивому обращению с отходами: международный опыт и лучшие практики / Е.В. Никифорова, С.В. Музалёв, О.А. Петрова // Региональная и отраслевая экономика. – 2023. – №6 (223). – С. 277-283. DOI: 10.14451/1.223.277

3. Обращение с твердыми коммунальными отходами: опыт России и отдельных зарубежных стран // Компании ЕУ [сайт]. – URL: https://assets.ey.com/content/dam/ey-sites/ey-com/ru_ru/topics/climate-change/ey-solid-waste-management-in-russia-report-2021-v2.pdf (дата обращения: 28.02.2024 г.)

4. Сравнительный анализ зарубежного и российского опыта в сфере обращения с твердыми бытовыми отходами // Отраслевой портал Отходы.RU: [сайт]. – URL: <https://www.waste.ru/modules/section/item.php?itemid=390> (дата обращения: 23.02.2024 г.)

5. Улащик, Е. А. Опыт обращения с коммунальными отходами в федеративной республике Германия / Е.А. Улащик, И.А. Ровенская, В.М. Мисюченко // Труды БГТУ. Серия 2: Химические технологии, биотехнология, геоэкология. – 2020. – № 2(235). – С. 199-204.

6. Что же это за отходы: новый взгляд на перспективы обращения с твердыми отходами // Всемирный банк МБРР – МАР [сайт]. – URL: <https://www.vsemirnyjbank.org/ru/news/immersive-story/2018/09/20/what-a-waste-an-updated-look-into-the-future-of-solid-waste-management> (дата обращения: 23.02.2024 г.)

7. Reduce, Reuse, Recycle (3R) in Japan / StudyLib [сайт]. – URL: <https://studylib.net/doc/7483891/reduce-reuse-recycle-3r-in-japan> (дата обращения: 01.03.2024).

УДК 338.24.01

Эффективное корпоративное (CG) и эколого-социальное управление (ESG)

Гаспарова И.Г.¹

Научный руководитель: заведующий кафедрой Региональной экономики и менеджмента Западного филиала РАНХиГС, к.э.н., доцент Чунина А.Е.¹

¹ Западный филиал ФГБОУ ВО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», г. Калининград, Россия

Аннотация. В статье автор исследует основные аспекты эффективного корпоративного (CG) и эколого-социального управления (ESG). Рассмотрены понятия, сущность и принципы корпоративного и эколого-социального управления, а также исследована их взаимосвязь в контексте современного ведения бизнеса. Анализируется роль корпоративного и эколого-социального управления в достижении устойчивого развития организации, увеличении ее доходов и влияния на репутацию компании. Результаты исследования позволяют сделать вывод о необходимости интеграции корпоративного и эколого-социального управления в долгосрочное управление организацией.

Ключевые слова: управление, корпоративное управление, эколого-социальное управление, устойчивое развитие, принципы управления, гринвошинг, ESG-рейтинг.

Effective governance (CG) and environmental and social management (ESG)

Gasparova I.G.¹

Scientific adviser: Ph.D. Chunina A.E.¹

¹ Western Branch of the Federal State Budgetary Educational Institution "Russian Academy of National Economy and Public Administration under the President of the Russian Federation", Kaliningrad, Russia

Annotation. In the article, the author explores the main aspects of effective corporate (CG) and environmental and social management (ESG). The concepts, essence and principles of corporate and environmental-social management are considered, as well as their interrelation in the context of modern business management is investigated. The role of corporate and environmental and social management in achieving sustainable development of an organization, increasing its income and influencing the reputation of the company is analyzed. The results of the study allow us to conclude that it is necessary to integrate corporate and environmental and social management into the long-term management of the organization.

Keywords: management, corporate governance, environmental and social management, sustainable development, management principles, greenwashing, ESG rating.

Неотъемлемыми частями современного ведения бизнеса в условиях глобализации являются корпоративное (CG) и эколого-социальное управление (ESG). Концепции корпоративного и эколого-социального управления сопряжены с исполнением компаниями экологической, социальной и управленческой ответственности и являются основной тенденцией в процессе осуществления бизнес деятельности, а также в сфере инвестиций.

Корпоративное управление – это способ управления организацией, основанный на разделении прав собственности и прав управления с целью защиты прав и интересов акционеров, менеджеров, сотрудников организации и других финансово заинтересованных сторон. Корпоративное управление включает в себя четыре главных принципа: соблюдение прав финансово-заинтересованных сторон, деятельность органов управления, контроля и аудита, раскрытие информации, социальная ответственность. Реализация данных принципов осуществляется путем предоставления дивидендов, соблюдения корпоративных процедур, внедрения эффективной системы контроля за деятельностью исполнительных органов, внедрения риск-менеджмента, использования полной и достоверной информации, ведения социальной политики, интегрирования дополнительных гарантий и преференций для сотрудников. Корпоративное управление реализуется через ряд систем: управления бизнес-процессами, внутреннего контроля, управления персоналом, управления рисками, документооборота, организационной структуры, управления проектами. Интегрирование корпоративного управления позволяет достичь баланса между экономическими и социальными интересами, а также интересами общества и индивида. Корпоративное управление предполагает ориентацию на внешнюю среду компании, принятие решений в открытой системе, выработку стратегий и акцент на разделении полномочий между органами управления.

Следует отметить, что корпоративное управление значительно отличается от корпоративного менеджмента, потому что они являются разными аспектами управления организацией. Корпоративное управление заключается в разработке стратегических целей и направлений компаний, а корпоративный менеджмент отвечает за реализацию этих целей [2].

Значение корпоративного управления для организаций сложно переоценить, потому что корпоративное управление позволяет создать необходимые условия для эффективной работы компании и максимизации прибыли, кроме того, корпоративное управление обеспечивает прозрачность в управлении компанией [1].

Естественным продолжением корпоративного управления является эколого-социальное управление, которое включает принципы корпоративного управления. Вместе с корпоративным управлением компании активно внедряют принципы эколого-социального управления, тем самым повышая уровень лояльности потребителей. Эколого-социальное управление (ESG) – это система управления, учитывающая экологические и социальные аспекты. Аббревиатура ESG содержит главные аспекты эколого-социального управления: ответственное отношение к окружающей среде (англ. environment), социальную ответственность (англ. social) и корпоративное управление (англ. governance) Данная система управления включает в себя разработку и реализацию стратегий устойчивого развития, исследования состояния окружающей среды, социальных процессов и принятия решения исходя из экологических и социальных факторов. Эколого-социальное управление реализуется через ряд принципов (рисунок 1).



Рисунок 1 – Принципы эколого-социального управления

Фундаментом управления должны быть принципы устойчивого развития (сохранение окружающей среды, ориентация на научно-техническое развитие и т.п.), социальной справедливости (учет интересов разных слоев населения, общественных групп), участия общества (при принятии решений должно учитываться мнение общественных групп), комплексного подхода, а также сотрудничества и непрерывности (т.е. управление должно быть системным и регулярным).

Эколого-социальное управление является не только важным аспектом прогрессивного развития общества, но и фактором расходов и доходов бизнеса. В случае высокой конкуренции в определенной среде ведения бизнеса, применение эколого-социального управления является существенным конкурентным преимуществом [3]. В 2023 году компания Portobello провела исследование интереса потребителей в отношении экологичных товаров. За 2023 год спрос на экологические товары увеличился втрое, оборот холщовых сумок-шопперов увеличился на 72% по сравнению с 2022 годом, также увеличился оборот спортивных бутылок на 65%.

Замечен спрос на фермерские и органические продукты, по данным ЦИПП Роскачества, 73% российских граждан желают приобрести продукцию с органическим знаком. При этом, потребители готовы не только приобретать товары «зеленой» категории, но и переплачивать за этичные товары, что свидетельствует об устойчивой тенденции к спросу на экологические товары [7]. Кроме того, по результатам аналитического кредитного рейтингового агентства «АКРА» по итогам 2023 г., объем выпуска ESG-облигаций на российском рынке составил 142,8 млрд. руб., что на 34,5% превышает результат 2022 года, что подтверждает факт заинтересованности инвесторов в организациях, интегрировавших принципы эколого-социального управления [5].

Негативной стороной эколого-социального управления является гринвошинг или зеленый камуфляж. Зеленый камуфляж – это маркетинговая стратегия, цель которой создание ложного впечатления о том, что деятельность организации соответствует экологическим и социальным стандартам. Маркетологи используют различного рода манипуляции, псевдо-экологические тезисы, символы и обещания с целью привлечения потребителей и извлечения большей прибыли, при этом не делая реальный вклад в устойчивое развитие и охрану окружающей среды. Зеленый камуфляж негативно влияет на экономику, создавая нечестную конкуренцию, вводя в заблуждение потребителей, тем самым, подрывая репутацию не только отдельных компаний, но и целой индустрии. Примером гринвошинга может служить замена брендом Waterful пластиковой бутылки на тетрапак, однако переработка тетрапака является более энергоемкой, чем пластиковой тары. Для того, чтобы понять является ли организация этичной, инвесторы, банки и другие участники рынка обращают внимание на показатели соответствия организации этичным стандартам, а также на занимаемое организацией место в ESG-рейтинге. К примеру, крупнейший банк России ПАО «Сбербанк России» выдал кредит компании АФК «Система» с условием выполнения требований об экологической политике и ответственном инвестировании [4].

Для оценки соответствия компании этичным стандартам, анализа компаний и рынка в рамках ESG специалисты составляют ESG-профиль организации и проводят оценку ее деятельности, на основе собранных статистических данных составляются рейтинги и реестры компаний. Как правило, в основе методики исследования лежит оценка компании по сто балльной шкале исходя из трех критериев: экологического, социального и управленческого, однако следу-

ет учитывать, что агентства могут по-разному присваивать баллы, в результате чего ESG-рейтинги отличаются.

По итогам исследования рейтинговой группы RAEX (апрель 2023 г.) в топ российских компаний с «зеленой» политикой вошли НЛМК, «Полус», «Уралкалий» и др. (таблица 1), всего было исследовано 160 организаций. При распределении по отраслям преобладают отрасли металлургии, драгоценных металлов, финансовые, в рейтинге также присутствуют представители отраслей водоснабжения, строительства, телекоммуникации и IT, энергетики, торговли и складов. Распределение по отраслям показывает, что предприниматели заинтересованы в ведении этичного бизнеса независимо от вида деятельности.

Таблица 1 – ESG-рейтинг российских компаний [7]

№ в ESG-рейтинге	Организация	Подотрасль
1	НЛМК	Чёрная металлургия
2	«Полус»	Драгоценные металлы
3	«Уралкалий»	Агрохимикаты
4	«ЭЛ5-Энерго»	Электроэнергетика
5	«Полиметалл»	Драгоценные металлы

Таким образом, эффективное корпоративное и эколого-социальное является необходимым аспектом в устойчивом развитии компаний. Инвестиционная привлекательность и заинтересованность потребителей в этичных товарах и услугах подтверждает, что внедрение соответствующих практик позволяет снизить риски и увеличить конкурентоспособность организации. Важно отметить, что для успешной реализации корпоративного управления и эколого-социального управления необходимо интегрировать эти концепции в стратегию бизнеса и культуру компании. Внедрение принципов устойчивого управления требует усилий и ресурсов, но оправдывает себя в долгосрочной перспективе.

Дальнейшие исследования в области эколого-социального управления и корпоративного управления помогут углубить понимание взаимосвязи между данными концепциями управления и увеличением прибыли компаний. Развитие универсальных методологий оценки эффективности социально-экологического управления также сыграет важную роль в повышении осведомленности бизнеса и инвесторов о важности интегрирования социально-экологического, корпоративного управления.

Список использованных источников

1. Мустафина, А. С. Концепция ESG-трансформации: учебное пособие / А.С. Мустафина, Г.Е. Мекуш, А.А. Панов. - Кемерово: КемГУ, 2023. - 117 с. - ISBN 978-5-8353-3041-6. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/332297> (дата обращения: 25.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Право устойчивого развития и ESG-стандарты: учебник / Под общей редакцией М.В. Мажориной, Б.А. Шахназарова. - Москва: Проспект, 2023. - 752 с. - ISBN 978-5-392-37789-3. - Текст: электронный // Лань: электронно-

библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/358838> (дата обращения: 29.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Шмелева, Н. В. Экономика устойчивого развития корпораций: учебное пособие / Н. В. Шмелева. - Москва: МИСИС, 2023. - 76 с. - ISBN 978-5-907560-61-1. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/360323> (дата обращения: 29.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Национальная научно-практическая конференция «Цифровые технологии и управление качеством в технических системах»: Сборник научных статей: сборник научных трудов / под редакцией А.Н. Мыльниковой [и др.]. - Москва: РТУ МИРЭА, 2023 - Том 1: Секция «Стратегия цифровой трансформации экономики и общества» - 2023. - 160 с. - ISBN 978-5-7339-1703-0. - Текст: электронный // Лань: электронно-библиотечная система. - URL: <https://e.lanbook.com/book/329045> (дата обращения: 29.02.2024). - Режим доступа: для авториз. пользователей.

5. Российский рынок ESG-облигаций: период переосмысления // АКРА URL:<https://www.acraratings.ru/research/2762/#:%7E:text=%D0%9E%D0%B1%D1%8A%D0%B5%D0%BC%20%D0%B2%D1%8B%D0%BF%D1%83%D1%81%D0%BA%D0%B0%20ESG%2D%D0%BE%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%B3%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9%20%D0%B2> (дата обращения: 22.02.2024).

6. Главный тренд 2023 года – всплеск интереса к «зеленым» продуктам // Сектор медиа URL: <https://sectormedia.ru/news/eksperty-selskoe-khozyaystvo/glavnyu-trend-2023-goda-vsplesk-interesa-k-zelenym-produktam/> (дата обращения: 22.02.2024).

7. ESG-рэнкинг российских компаний (апрель 2023 года) // Сайт рейтинговой группы RAEX URL: https://raex-rr.com/ESG/ESG_companies/ESG_rating_companies/2023.4/ (дата обращения: 22.02.2024).

УДК 316.42

Материнский капитал как мера государственного экономического стимулирования повышения рождаемости в рамках реализации демографической политики Российской Федерации

Жук В.И.¹

Научный руководитель: к.с.н., доцент Мирюкова М.А.¹

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Западный филиал), Калининград, Россия

Аннотация. Проанализировано в исторической ретроспективе понятие демографической политики, описаны основные направления реализации демографической политики Российской Федерации. Определены основные демографические угрозы. Проанализированы статистические данные рождаемости и смертности в стране за 2015 – 2022 г.г. Отмечена важность государственного экономического стимулирования повышения рождаемости в виде государственной программы «Материнский капитал», как одного из способа реализации

демографической политики в стране. Проанализированы размеры, порядок выплат и особенности реализации материнского капитала.

Ключевые слова: Государственная программа, демографическая политика, демографические угрозы, демографический подъем, демография, прирост население, смертность, экономическое стимулирование.

Maternal capital as the state economic stimulation of increase in birth rate within realization of demographic policy of the Russian Federation

Zhuk V.I.¹

**Scientific adviser: Candidate of Sociological Sciences,
Associate Professor Miryukova M.A.¹**

¹ Russian Academy of National Economy and Public Service under the President of the Russian Federation (Western branch), Kaliningrad, Russia

Annotation. The concept of demographic policy is analyzed in historical retrospective. The main directions of realization of demographic policy of the Russian Federation are studied. Key demographic threats identified. Statistics of births and deaths in the country for 2015-2022 were analyzed. The importance of state economic stimulation of increase in birth rate in the form of the state program "Mother's capital", As one of the ways to implement the demographic policy in the country. The size is analyzed, the procedure for payments and features of the sale of maternity capital.

Keywords: State programme, Demographic policy, Demographic threats, Demographic Rise, Demographics, Population growth, Mortality rate, economic incentives.

Современная Российская действительность диктует необходимость уделять особое внимание формированию и реализации демографической политики государства. Вопросы демографии являются приоритетными для многих стран, в Российской Федерации этот процесс является особенно важным, так как в последние десятилетия было зафиксировано снижение численности населения.

Первым среди отечественных ученых определение демографической политики дал Л. Л. Рыбаковский. С его точки зрения, демографическая политика «система общепринятых на уровне властных структур идей и концептуально объединённых средств, с помощью которых, прежде всего, государство, а также другие общественные институты, соблюдая определенные принципы, предполагают достижение в демографическом развитии страны (региона) поставленных целей» [1]. С позиции исторического становления понятия демографической политики необходимо отметить имена таких ученых как: Д.И. Валентей, А.Я. Кваша [2], Ф.Я. Боярский [3], В.М. Медков [4]. Именно под их влиянием видоизменялось и корректировалось изучаемое понятие.

Современное определение демографической политики дается в Концепции демографической политики Российской Федерации, рассчитанной на период до 2025 года [5]. Концепция определяет основные направления реализации демографической политики, это, в первую очередь, увеличение продолжительности жизни населения, сокращение уровня смертности, увеличение рождаемо-

сти, во-вторых, в сферу регулирования концепции входит регулирование внутренней и внешней миграции, в-третьих, сохранение и укрепление здоровья населения и улучшения на этой основе демографической ситуации в стране.

Таким образом, можно утверждать, что государственная демографическая политика – это целенаправленная деятельность государства, в лице государственных органов и других социальных институтов, направленная на достижение определенных Концепцией показателей в области воспроизводства и динамики населения как в данный момент, так и в долгосрочной перспективе.

Вышеприведенные определения демографической политики к основным демографическим угрозам позволяют отнести: снижение численности населения, негативные изменения, происходящие в институте семьи, нерегулируемые миграционные процессы, снижение рождаемости, и, как следствие, старение населения.

Одним их приоритетных показателей эффективности реализации демографической политики является рост рождаемости, напрямую влияющий на демографический подъем. В России он сегодня ниже, чем в большинстве стран мира, что, в свою очередь, приводит к старению населения и уменьшению численности трудоспособного населения.

По данным Федеральной службы государственной статистики в 2006 году был зарегистрирован рекордный уровень смертности и снижение рождаемости, этот факт заставил правительство принять меры для стимулирования рождаемости и увеличения численности населения. Одной из таких мер стала программа материнского (семейного) капитала. Она была разработана с учетом процентов смертности и рождаемости, и стала важным инструментом для достижения этой цели. Государственное экономическое стимулирование рождаемости является основой демографической политики многих развитых стран.

Для понимания важности программы материнского (семейного) капитала необходимо проанализировать статистические данные по количеству рождений и смертей в стране. На рисунке 1 показана статистика смертности и рождаемости в России за последние 8 лет [6].

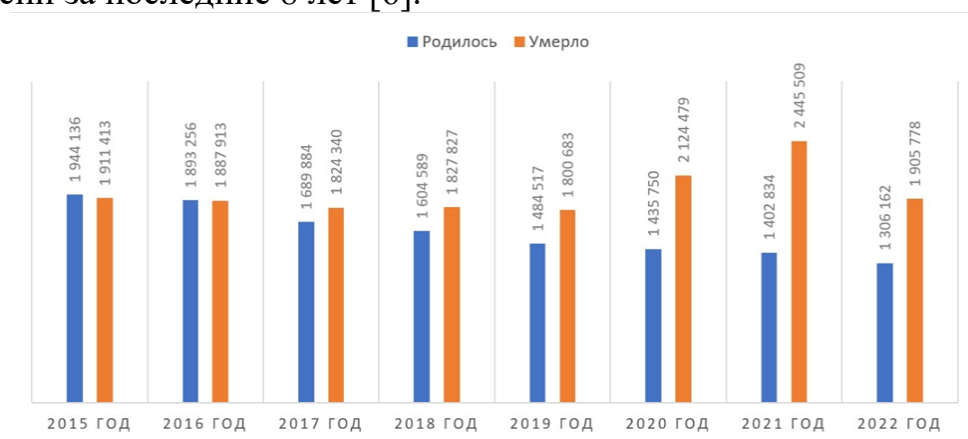


Рисунок 1 - Статистика смертности и рождаемости в 2015–2022 годы

Данный график дает возможность увидеть повышение рождаемости с 2015 по 2019 год. Большая смертность в 2020 и 2021 годах обусловлена всемирной пандемией COVID-19, которая унесла жизни миллионов людей. В 2022

году повышение смертности произошло из-за внешнеполитической ситуации, при которой была начата специальная военная операция.

Безусловно, реализация такой государственной экономической поддержки, как программа «Материнский капитал», явилось одной из причин положительной динамики рождаемости с 2015 по 2019 годы. В рамках этой программы предоставляется государственная поддержка родителям, которые получают денежную помощь при рождении или усыновлении двух и более детей. Родовой сертификат является государственным документом, подтверждающим право на получение этой помощи.

Важно отметить, что в 2019 году уровень рождаемости начал уменьшаться, и количество новорожденных снизилось до 1 435 750 человек. Возможно, такие показатели послужили причиной для изменения законодательства о семейном капитале в пользу семей.

Несмотря на успешную реализацию программы материнского капитала, обстоятельства современной действительности показали, что проблема не исчезла. Сейчас, учитывая положение в мире и в России, на законодательном уровне приняты достаточные меры для повышения рождаемости и внесены изменения в программу семейного капитала. Однако, это может оказаться недостаточно для противостояния тем внешним факторам, которые проявились за последнее время и привели к резкому снижению показателей. Это вызывает необходимость принятия мер для исправления сложившейся ситуации.

Программа материнского (семейного) капитала, безусловно, влияет на решение демографических проблем, однако утверждение, что только благодаря ей произошел рост количества рождений, не совсем верно. Рост количества рождений также связан с вступлением в период деторождения молодых людей 1980-х годов, действием национальных проектов, развитием фетальной медицины, неонатальной и постнеонатальной помощи малышам, а также с развитием инфраструктуры по уходу за детьми и многими другими факторами.

Материнский (семейный) капитал – это мера материальной поддержки семей, разработанная государством для повышения уровня жизни населения и улучшения состояния рождаемости. Этот инструмент заслуживает внимания как действенное средство демографической политики страны.

Материнский капитал - это право государства оказывать дополнительную поддержку женщинам, у которых рождается второй или более ребенок. Государство поддерживает женщин, которые долгое время не работали, потеряли пособия и решили завести второго или третьего ребенка.

В рамках этой меры государство обеспечивает первичное, базовое финансирование материнства для улучшения социального положения женщин и решения будущих проблем.

В ноябре 2022 года Президент Владимир Путин объявил о продлении материнского капитала до конца 2026 года [7].

Начиная с 1 января 2023 года, материнский капитал выдаётся на первого ребёнка, что считается более актуальной мерой в настоящее время. Эти изменения должны оказать положительное влияние на финансовое положение семей, которые родили или усыновили первого ребёнка. Особенно это касается моло-

дых семей (родительский возраст от 18 до 25 лет), которые ещё не имеют прочной финансовой базы и нуждаются в улучшении жилищных условий.

Уникальность программы материнского (семейного) капитала заключается в том, что она не применяется ни в одной другой стране мира.

Материнский (семейный) капитал как мера государственной поддержки семей регулируется многими нормативно-правовыми актами, что говорит о том, что процедура получения и распоряжения данной мерой хорошо проработана на государственном уровне.

Рассмотрим изменения размера материнского (семейного) капитала с 2007 по 2023 г. (рисунок 2) [8].

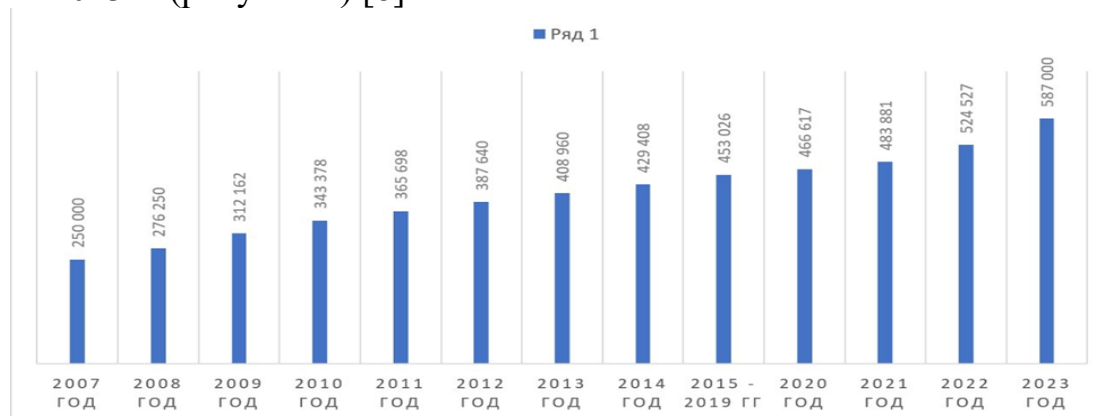


Рисунок 2 - Размер материнского капитала с 2007 года по 2023 год

Представленные данные дают возможность сделать следующие выводы:

- размер материнского (семейного) капитала с 2007 по 2023 годы вырос на 134%;
- с 2007 по 2014 годы капитал рос медленно, но с 2015 года начался быстрый рост;
- наибольший рост произошел в период с 2020 по 2023 годы, где увеличение составило более 20%;
- в 2023 году размер материнского (семейного) капитала достигнет 587 000 рублей.

Эти данные свидетельствуют о том, что государство уделяет внимание поддержке семей с детьми и старается улучшить их жизненные условия. Кроме того, материнский (семейный) капитал может стать дополнительным стимулом для семей, которые планируют рождение или усыновление детей.

Стоит отметить, что семьи, у которых доход ниже двухкратной величины прожиточного минимума на одного человека, получают право на ежемесячную выплату из материнского капитала при рождении второго ребенка, а также при рождении первого ребенка после 1 января 2018 года. Однако, в таком случае необходимо перейти на единое детское пособие. Это можно сделать, подав заявление на «Госуслуги», а также обратившись лично в Социальный Фонд России.

Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» и Федеральный закон «О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей» определяют направления использования средств мате-

ринского (семейного) капитала. Согласно этим законам, средства материнского (семейного) капитала могут быть использованы только на следующие цели:

- улучшение жилищных условий (только в Российской Федерации);
- образование ребенка;
- социальную адаптацию детей-инвалидов;
- приобретение товаров и услуг, направленных на социальную адаптацию и интеграцию детей с ограниченными возможностями;
- получение ежемесячного денежного содержания в связи с рождением (усыновлением) ребенка;
- приобретение автомобиля стоимостью не более одного миллиона рублей.

В Российском законодательстве в сфере материнского (семейного) капитала существует процедура возврата средств данной выплаты. Возврат средств материнского (семейного) капитала может быть как добровольным, так и вынужденным. Причины, по которым может произойти возврат материнского (семейного) капитала:

- неправильное оформление документов при подаче заявления на получение материнского (семейного) капитала;
- несоответствие получателя материнского (семейного) капитала требованиям, установленным законодательством;
- нарушение сроков использования материнского (семейного) капитала или неправильное использование средств;
- смерть получателя материнского капитала;
- добровольные отказ от получения материнского капитала.

Стоит отметить, что на законодательном уровне этапы возврата средств материнского (семейного) капитала, будь то в добровольном или вынужденном порядке, не установлены. В двух случаях необходимо обратиться в суд, после которого средства будут возвращены не на лицевой счет материнского (семейного) капитала, а в Социальный Фонд России. Если возврат средств был произведен на добровольной основе, то они также будут перечислены в Социальный Фонд России. Для того, чтобы средства были возвращены на лицевой счет материнского (семейного) капитала, необходимо доказать в суде, что средства не были использованы.

В целях реализации средств материнского (семейного) капитала, на законодательном уровне было бы разумным включить дополнительные направления. К ним можно отнести следующие способы:

- выдача определенной денежной суммы в качестве компенсации затрат, связанных с лечением ребенка (детей), при наличии медицинских документов, подтверждающих обоснованность расходов;
- единовременное предоставление средств материнского капитала в исключительных случаях, таких как тяжелая болезнь ребенка (детей) или их родителей, а также гибель одного из родителей, если доход являлся основным источником содержания и обеспечения детей.

Анализ имеющихся проблем позволил выделить следующие направления развития программы реализации материнского капитала:

- снятие ограничений на обналичивание материнского капитала при предоставлении чекового подтверждения расхода денежных средств;
- разрешение использования капитала на нужды ребенка с первых дней его жизни;
- обязательное участие нескольких банков в работе с материнским капиталом;
- усиление контроля за органами и должностными лицами, осуществляющими реализацию материнского капитала;
- совершенствование законодательства в данной области;
- расширение спектра направлений расходования средств материнского капитала.

Такие меры помогут обеспечить более эффективную реализацию программы, а также расширить возможности использования материнского капитала для социальной поддержки семей и детей.

Одной из проблем реализации материнского капитала является огромный разрыв между размером средств капитала и стоимостью жилья. Например, чтобы купить дом в Калининградской области, минимальная сумма начинается от 4 млн рублей, при этом такая цена является сравнительно небольшой. Семьи, получившие материнский капитал, не могут использовать его для полноценного улучшения жилищных условий, так как не имеют реальной возможности. В результате семьи вынуждены использовать ипотечное кредитование и погашать часть ипотеки средствами материнского капитала. Однако впоследствии им еще приходится отделять оставшуюся часть приобретенного дома и производить расходы на детей.

Сложность решения проблемы размера материнского капитала заключается в том, чтобы обеспечить полное улучшение материальных условий жизни и решение жилищных вопросов для всех семей. Однако, невозможно выплатить капитал всем гражданам, которые имеют на это право, в достаточно большом размере. Единственным разумным решением в данной ситуации является рассмотрение индивидуального подхода к каждой семье.

Список использованных источников

1. Демография для практических работников /под ред. Л.Л. Рыбаковского. - М.: Экон-информ. 2014.
2. Валентей Д.И Основы демографии / Д.И. Валентей, А.Я. Кваша. - М.: 1989.
3. Курс демографии //под ред. А.Я. Боярского. - М.: Статистика. 1967.
4. Медков В.М. Демография / В. М. Медиков. - Ростов-на-Дону: «Феникс», 2002.
5. Указ Президента РФ от 9 октября 2007 г. N 1351 «Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года» (с изменениями и дополнениями) - Текст : электронный // Гарант :

[сайт]. - URL: <https://base.garant.ru/191961/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/> (дата обращения: 22.02.2024).

6. Демография. - Текст : электронный // Федеральная служба государственной статистики : [сайт]. - URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/12781> (дата обращения: 22.02.2024).

7. Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам, связанным с распоряжением средствами материнского (семейного) капитала» от 01.03.2020 N 35-ФЗ (последняя редакция). - Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_346665/ (дата обращения: 22.02.2024).

8. Справочная информация: «Размер материнского (семейного) капитала». - Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_115058/ (дата обращения: 22.02.2024).

9. Федеральный закон "О ежемесячных выплатах семьям, имеющим детей" от 28.12.2017 N 418-ФЗ (последняя редакция). - Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_286470/ (дата обращения: 22.02.2024).

10. Федеральный закон «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» от 29.12.2006 N 256-ФЗ (последняя редакция). - Текст : электронный // КонсультантПлюс : [сайт]. - URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_64872/ (дата обращения: 22.02.2024).

УДК 331.105.44

Профсоюзы и социальное партнёрство в инновационной экономике

Иваненко Ю.С.¹, Калитько Ф.А.¹

Научный руководитель: старший преподаватель Ефремова Е.Н.¹

¹ БелГУТ «Белорусский государственный университет транспорта», г. Гомель, Беларусь

Аннотация. Тема профсоюзов и социального партнерства остается актуальной в контексте инновационной экономики, их роль в защите интересов работников и обеспечении устойчивого социально-экономического развития необходима для достижения сбалансированного и справедливого развития. Целью работы является изучение и оценка влияния профсоюзов и социального партнерства на развитие инновационной экономики. Главной задачей является выявление эффективных стратегий и механизмов взаимодействия между участниками социального партнерства для стимулирования инноваций, повышения производительности и улучшения условий труда. Исследование направлено на изучение взаимодействия между трудовыми коллективами, работодателями и государством в сфере инновационной деятельности. Исследование проведено на основе качественных и количественных методов, а также включает в себя сравнительный анализ. Такие подходы позволяют более подробно изучить роль и влияние профсоюзов и социального партнерства на развитие инновационной экономики.

Ключевые слова: профсоюзы, инновационная экономика, социальное партнёрство, экономическое развитие.

Trade unions and social partnership in innovation economy

Ivanenko J.S.¹, Kalitko F.A.¹

Scientific adviser: senior lecturer Efremova E.N.¹

¹ «Belarusian State University of Transport», Gomel, Belarus

Annotation. The topic of trade unions and social partnership remains relevant in the context of an innovative economy, their role in protecting the interests of workers and ensuring sustainable socio-economic development is necessary to achieve balanced and equitable development. The aim of the work is to study and assess the impact of trade unions and social partnership on the development of an innovative economy. The main task is to identify effective strategies and mechanisms of interaction between the participants of the social partnership to stimulate innovation, increase productivity and improve working conditions. The research is aimed at studying the interaction between labor collectives, employers and the state in the field of innovation. The study will be conducted on the basis of qualitative and quantitative methods, and also includes a comparative analysis. Such approaches will allow for a more detailed study of the role and influence of trade unions and social partnership on the development of an innovative economy.

Keywords: trade unions, innovative economy, social partnership, economic development.

Профсоюзы и социальное партнёрство играют важную роль в современной инновационной экономике, поскольку они способствуют созданию благоприятной среды для развития бизнеса, защите интересов работников, обеспечивают социальную справедливость и устойчивое социально-экономическое развитие.

Рассмотрим некоторые ключевые аспекты и роль профсоюзов в инновационной экономике:

1. Защита прав работников – профсоюзы выступают за справедливые условия труда, защиту от неправомерных увольнений, а также за обеспечение равных возможностей и социальных гарантий для работников. В инновационной экономике, где происходят быстрые изменения и появляются новые технологии, профсоюзы играют важную роль в поддержании равновесия между интересами работников и работодателей [1].

2. Повышение производительности труда – через участие в процессах принятия решений по внедрению инноваций, профсоюзы могут способствовать улучшению производительности труда. Они могут предлагать и поддерживать инициативы по оптимизации рабочих процессов, обучению персонала и внедрению новых технологий, что в свою очередь может повысить эффективность и конкурентоспособность предприятий.

3. Способствование социальному диалогу – профсоюзы помогают обеспечить конструктивный диалог между работодателями и работниками, что способствует разрешению конфликтов, выработке совместных решений и улучшению взаимопонимания между сторонами. Это способствует развитию здоровых и продуктивных отношений на рабочем месте, что важно для успешного функционирования в инновационной среде.

4. Содействие обеспечению устойчивого и справедливого развития – через свою деятельность профсоюзы также способствуют обеспечению устойчивого социально-экономического развития, содействуя созданию условий для улучшения жизни работников и общества в целом. Они участвуют в формировании трудовых стандартов, борются за социальные права и экономическую справедливость [2].

В инновационной экономике социальное партнёрство может представлять собой мощный инструмент для формирования благоприятной среды для инноваций, а также для стимулирования их внедрения в различные сферы деятельности.

Значение социального партнёрства в инновационной экономике включает в себя несколько ключевых аспектов:

1. Содействие инновационной активности играет ключевую роль в развитии экономики и общества. Инновации способствуют созданию новых продуктов, услуг и технологий, улучшению производственных процессов, повышению конкурентоспособности компаний и страны в целом.

Для содействия инновационной активности необходимо создать благоприятную экосистему, включающую в себя такие элементы, как научные исследования, развитие образования, поддержка стартапов и малого бизнеса, доступ к финансированию, инфраструктура для инноваций, защита интеллектуальной собственности и другие.

Государство играет важную роль в содействии инновационной активности через разработку и реализацию национальных стратегий и программ развития инноваций, выделение финансовых ресурсов на исследования и разработки, создание инновационных кластеров и парков, обеспечение доступа к образованию и квалифицированным кадрам.

Бизнес-сектор также является ключевым участником в содействии инновационной активности. Крупные компании могут инвестировать в исследования и разработки, сотрудничать с университетами и научными центрами, запускать программы акселерации для стартапов, а также разрабатывать собственные инновационные продукты и услуги.

Общественные организации и академические учреждения также могут способствовать инновационной активности путем проведения образовательных программ, исследований в области инноваций, оказания консультационной поддержки и других мероприятий.

Содействие инновационной активности требует комплексного подхода и сотрудничества всех участников экосистемы инноваций для создания благоприятных условий для развития новаторских идей и их успешной коммерциализации [2].

2. Трансфер знаний и опыта является ключевым аспектом социального партнёрства в инновационной экономике. Этот процесс представляет собой передачу знаний, навыков, опыта и технологий между различными участниками – государством, бизнесом, академическими и научными учреждениями, а также общественными организациями.

Трансфер знаний и опыта в рамках социального партнёрства способствует улучшению качества инноваций, повышению производительности и эффективности деятельности всех участников. Этот процесс позволяет избежать дублирования усилий, ускорить развитие инноваций и улучшить результаты их внедрения.

Важно, чтобы трансфер знаний и опыта осуществлялся двусторонне – как от более опытных участников к менее опытным, так и в обратном направлении. Это способствует созданию взаимовыгодных отношений между участниками социального партнёрства и обеспечивает устойчивое развитие инноваций и экономики в целом [3].

3. Развитие инфраструктуры играет ключевую роль в обеспечении устойчивого экономического роста и социального развития. Инфраструктура включает в себя различные виды объектов и средств, необходимых для функционирования экономики и обеспечения комфортной жизни граждан. Это могут быть автомобильные и железные дороги, порты, аэропорты, энергетические сети, водоснабжение, канализация, транспортные системы, связь и другие объекты.

Развитие инфраструктуры способствует улучшению качества жизни населения, повышению конкурентоспособности экономики, привлечению инвестиций и созданию новых рабочих мест. Кроме того, современная инфраструктура способствует развитию инноваций, цифровизации и улучшению экологической устойчивости.

Для успешного развития инфраструктуры необходимо учитывать потребности и интересы различных групп населения, обеспечивать доступность и эффективность инфраструктурных объектов, а также уделять внимание экологической устойчивости и управлению рисками.

Создание и модернизация инфраструктуры часто требует совместных усилий государства, бизнеса, общественных организаций и академических учреждений. Партнёрство между этими секторами позволяет оптимизировать расходы, повысить эффективность проектов и обеспечить устойчивое развитие инфраструктуры на долгосрочной перспективе [4].

4. Устойчивое развитие – это подход к развитию, который учитывает потребности текущего поколения, не оказывая негативного воздействия на возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности. Для создания условий для устойчивого развития необходимо принимать во внимание экономические, социальные и экологические аспекты.

Экономический аспект включает: развитие инфраструктуры и технологий, способствующих эффективному использованию ресурсов; поддержку инноваций и развитие новых отраслей экономики, направленных на уменьшение негативного воздействия на окружающую среду; создание рабочих мест и обеспечение равного доступа к экономическим возможностям для всех слоев населения.

Социальный аспект включает: обеспечение социальной справедливости и равенства возможностей для всех граждан; развитие образования и здравоохранения, обеспечивающее высокий уровень жизни и благополучие населения; поддержку культурного разнообразия и уважение прав человека.

Экологический аспект включает: принятие мер по защите окружающей среды, включая сокращение выбросов загрязняющих веществ и уменьшение использования не обновляемых ресурсов; развитие возобновляемых источников энергии и принятие мер по борьбе с изменением климата; поддержку экологически чистых технологий и производственных процессов [4].

С целью создания условий для устойчивого развития необходимо взаимодействие государства, бизнеса, общественных организаций и гражданского общества. Важно проводить консультации с заинтересованными сторонами, разрабатывать стратегии и программы, направленные на достижение устойчивого развития, и мониторить их реализацию для достижения долгосрочных целей по сохранению природных ресурсов, социальной стабильности и экономического процветания.

5. Разработка и внедрение инновационных проектов играют важную роль в современном мире, поскольку они способствуют развитию экономики, повышению конкурентоспособности компаний и улучшению качества жизни людей. Инновационные проекты могут быть связаны с различными областями, такими как технологии, здравоохранение, экология, образование и другие.

Существует несколько важных этапов разработки и внедрения инновационных проектов. На первом этапе определяется основная концепция проекта, его цели и ожидаемые результаты. Важно провести анализ рынка и потребностей целевой аудитории. На втором этапе разрабатывается бизнес-план проекта, определяются бюджет, ресурсы, сроки реализации и ключевые показатели успеха. Также важно провести оценку рисков и разработать стратегию их управления. На третьем этапе создается прототип или пилотный проект, проводятся тестирования и моделирование результатов. Важно обеспечить сотрудничество между различными отделами и специалистами для успешной реализации проекта. На четвёртом этапе, после успешного тестирования проекта происходит его внедрение в реальные условия. Необходимо обеспечить обучение персонала, поддержку пользователей и мониторинг результатов. На пятом этапе, после завершения проекта проводится оценка его эффективности и достижения поставленных целей. Важно извлечь уроки из опыта и применить их при разработке следующих инновационных проектов [5].

Разработка и внедрение инновационных проектов требует креативности, аналитических навыков, умения работать в команде и принимать решения. Важно также следить за тенденциями на рынке, адаптировать проект под изменяющиеся условия и быть готовым к неожиданностям.

Профсоюзы и социальное партнёрство играют ключевую роль в инновационной экономике, способствуя созданию устойчивой и продуктивной среды для бизнеса и работников. Их взаимодействие способствует развитию инноваций, повышению производительности и социальной ответственности бизнеса, что способствует созданию благоприятных условий для устойчивого развития экономики и общества в целом.

Список использованных источников

1. Трудовое право Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://myfin.by/wiki/term/trudovoe-pravo> – Дата доступа: 13.02.2024
2. Трудовой кодекс Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/kodeksy-respubliki-belarus/> – Дата доступа: 16.02.2024
3. Министерство труда и социальной защиты Республики Беларусь [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://mintrud.gov.by/ru> – Дата доступа: 10.02.2024
4. Особенности развития социального партнёрства в условиях становления инновационной экономики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-razvitiya-sotsialnogo-partnerstva-vusloviyah-standovleniya-innovatsionnoy-ekonomiki/viewer> – Дата доступа: 13.02.2024
5. Экономика инноваций [Электронный ресурс] – Режим доступа: https://rep.bntu.by/bitstream/handle/data/108148/ENkonomika_innovacij.pdf?sequence=1&isAllowed=y – Дата доступа: 16.02.2024

УДК 330.322.1

Navigating the Expansion of Green Finance: Path to Sustainable Investing

Kurbanova K.A.¹, PhD candidate

Scientific adviser: Ph.D., associate professor Nurmagambetova A.Z.¹

¹ Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

Аннотация. The proliferation of green finance products, fueled by institutional and retail investor demand, reflects a growing integration of Environmental, Social, and Governance (ESG) considerations into fiduciary responsibilities. In this article, to address the challenge of scaling up sustainable finance, current policy priorities emphasize the development of a common framework to define sustainable finance and establish standard metrics for assessing its impact, particularly in climate change mitigation and environmental and social objectives. Future forecasts suggest a continued acceleration in sustainable investing, driven by global initiatives such as the UN Sustainable Development Goals (SDGs) and efforts to mitigate climate risks. Central banks are also integrating ESG analysis into their decision-making processes, reflecting a broader shift towards sustainable finance in the financial sector.

Ключевые слова: sustainable investing, sustainable finance, mainstream finance, sustainable asset valuation (SAVi)

Навигация по расширению «зеленых» финансов: путь к устойчивому инвестированию

Курбанова К.А.¹, PhD докторант

**Научный руководитель: к.э.н., ассоциированный профессор
Нурмагамбетова А.З.¹**

¹ НАО «Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби», г. Алматы, Казахстан

Annotation. Распространение продуктов зеленого финансирования, вызванное спросом институциональных и розничных инвесторов, отражает растущую интеграцию экологических, социальных и управленческих соображений (ESG) в фидуциарные обязанности. В данной статье, для решения проблемы расширения масштабов устойчивого финансирования, текущие политические приоритеты подчеркивается разработка общей основы для определения устойчивого финансирования и установления стандартных показателей для оценки его воздействия, особенно в области смягчения последствий изменения климата, а также экологических и социальных целей. Прогнозы на будущее предполагают дальнейшее ускорение устойчивого инвестирования, обусловленное глобальными инициативами, такими как Цели устойчивого развития ООН (ЦУР) и усилиями по смягчению климатических рисков. Центральные банки также интегрируют анализ ESG в свои процессы принятия решений, что отражает более широкий сдвиг в сторону устойчивого финансирования в финансовом секторе.

Keywords: устойчивое инвестирование, устойчивое финансирование, основное финансирование, устойчивая оценка активов (SAVi)

The number of green finance products has increased, driven by demand from institutional and retail investors who will increasingly integrate ESG considerations into their fiduciary responsibilities. However, it is often the case that market expansion brings uncertainties and risks that encourage inadequate or ill-informed investments. To address the challenge of scaling up sustainable finance, the current policy priority is to develop a common framework to clearly define it and create a standard metric for assessing the impact of instruments targeting climate change mitigation and environmental and social objectives.

Climate change is one of the most accessible ESG topics to understand within the environmental component. Given the universal nature of overall impacts, and although the magnitude of effects and types of consequences will vary across different places, economic sectors, and societies, the financial consequences of inadequate climate risk management are becoming increasingly apparent. Morgan Stanley estimates that between 2016 and 2019, the global impact of climate change-related natural disasters amounted to US\$650 billion, or 0.28% of global GDP. Therefore, sustainable investment opportunities focused on climate change mitigation and adaptation will become even more attractive to investors in the coming years.

The adoption of ESG investment criteria aims to create a form of finance that contributes to achieving sustainable development goals, typically aimed at promoting sustainable and inclusive growth. At the same time, the extent to which green finance contributes to achieving such goals is blurred since instruments such as green bonds don't necessarily achieve further social goals [1].

A current international policy priority is establishing a standard framework for unambiguously defining sustainable investing and developing metrics to assess the financial, social, and environmental performance of different ESG strategies. On 8 March 2018, the European Commission published an Action Plan [2], which describes the European Strategy for Climate Change Mitigation and Sustainable Development based on the recommendations provided by the HLEG. The Plan calls for creating a technical working group to develop a precise taxonomy of sustainable development, with definitions, selection criteria, and indicators as the most essential actions to be taken. Notably, the Plan prioritizes climate change mitigation goals as it

plans to introduce a related taxonomy that will subsequently be extended to climate change adaptation and other environmental and social issues. Future actions include:

- Defining a green bond standard.
- A framework for harmonizing benchmark sustainability indices.
- Clarifying financial intermediaries' sustainability responsibilities.
- Improving climate-related corporate disclosure.

At the same time, the share of income received by the wealthiest people has increased significantly over the past few decades (Figure 1). These social trends have likely contributed to growing dissatisfaction with the status quo and the institutions that support it. The OECD report on inequality concludes: “When such a large group of people gains so little from economic growth, the social fabric frays and trust in institutions weakens.” Over the past decade, the proportion of people with a positive view of the EU has fallen significantly. Despite some improvement in recent years, confidence in the financial sector remains at historically low levels [3].

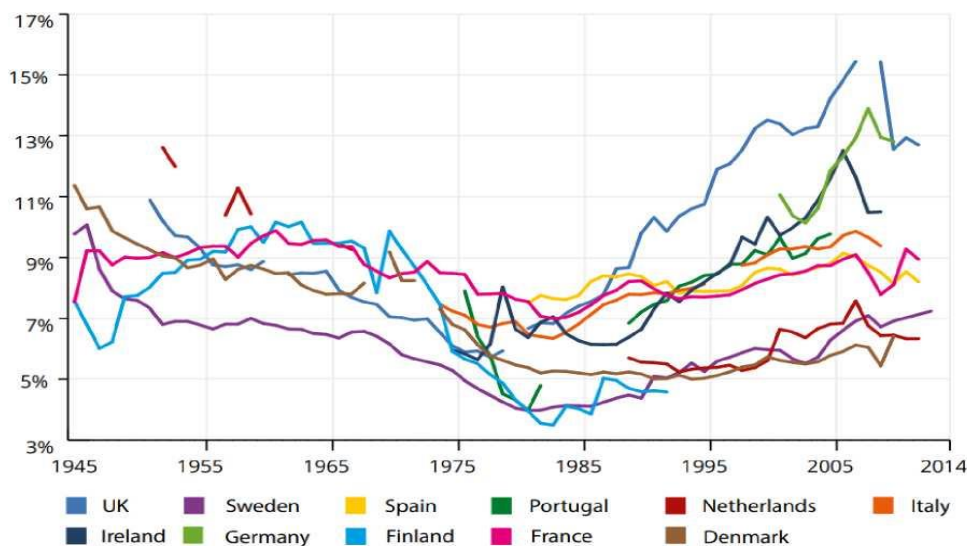


Figure 1 - Share of income received by the wealthiest people (TOP 11) [Source: The World Wealth and Income Database]

Responsible investment can contribute to sustainable development in two ways. Integrating ESG factors into investment decision-making can result in a reallocation of capital towards companies that perform well on ESG criteria and away from companies that perform less well. The extent to which this happens will depend on the degree of ESG integration and whether the investor is explicitly trying to make a positive impact.

Responsible investment strategies have evolved rapidly in recent years as forward-thinking investors understand the need for a more inclusive approach to investing. Despite this growth, total assets under “responsible management” represent a relatively small share of the overall European fund management industry. For example, responsible investment, defined by the Principles for Responsible Investment (PRI) [4], covers only 11% of the entire EU fund management industry. Few other investment strategies explicitly attempt to have a positive social and environmental impact rather than simply integrating ESG factors into the investment decision-making process [5].

As seen from Table 1 2019, investments in assets under management in sustainable finance alone in developed countries reached US\$30.7 trillion [6]. This is 34% more than in 2016 and 68% more than in 2014. “ESG integration is completely mainstream,” said Alexandra Basirova, head of sustainable finance for financial institutions at BNP Paribas, in a commentary to the Financial Times [7].

Table 1 - Global sustainable investing assets in billions of US dollars

Region	2020	2022
Europe	14075	16138
USA	11995	15457
Japan	2180	3671
Canada	1699	2178
Australia/New Zealand	734	1011
Total	30683	38455

Source [6].

It is important to note that US\$19.8 trillion of the US\$30 trillion in sustainable investing assets falls under the negative screening investment strategy [6]. The popularity of negative screening is not surprising since it has been the longest and easiest to implement, even at scale. Therefore, negative screening is often the starting point for investors looking to integrate ESG initiatives into their portfolios.

Although some subtypes of the negative screening investment strategy are more complex – for example, excluding companies associated with animal cruelty – most often, this approach excludes tobacco and weapons manufacturers and, in some cases, alcohol manufacturers. The problem with applying exclusion criteria alone is that they only mitigate some specific ESG-related risks while ignoring others that could have a material impact on financial performance. In addition, they cannot guarantee that the use of exclusion criteria alone will positively impact the portfolio as a whole.

Therefore, more diversification into different sustainable investment strategies is now required. For example, impact investing, which arguably has the highest potential for ESG impact, has US\$502 billion in assets under management alone [8]. To date, investment strategies related to sustainable finance and best-in-class screening have yet to be significantly underinvested (Figure 2). At the same time, it is essential to recognize that thematic investing is currently the fastest-growing segment in the industry. Due to its unique characteristics, it is reasonable to assume that impact investing will always have a lower allocation than other ESG investment strategies. Impact investing often involves private equity, private debt, and venture capital investments in developing countries that are difficult to scale. However, the difference in investment should not be as significant as it currently is.

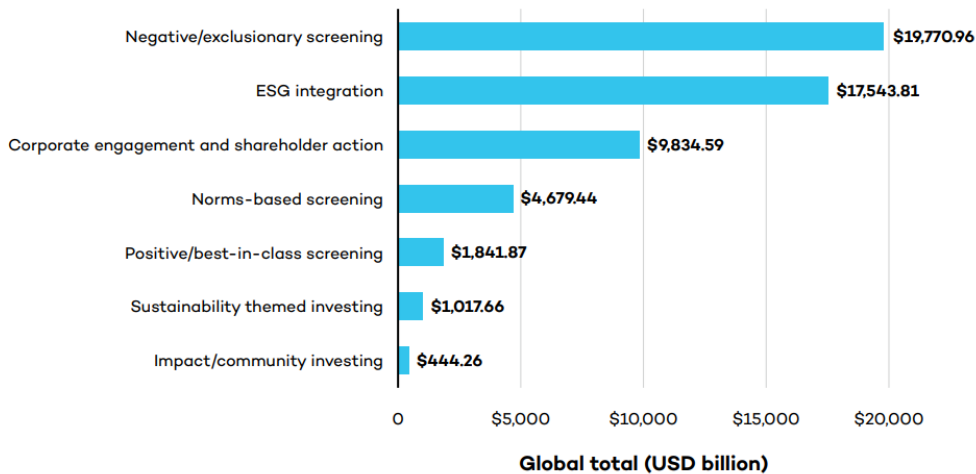


Figure 2 - Sustainable investment assets by strategy [6]

Deutsche Bank analysts made a forecast of investments in sustainable development until 2036 (Figure 3).

Figure 3 shows that there is currently \$30 trillion under management. Based on this forecast, ESG assets will reach US\$16,030 trillion by 2036, up 433% from 2018. This would mean almost 100% integration of ESG into fund management. This forecast confirms that the growth of sustainable investing will further accelerate in the coming years and will be fully integrated into asset management [1].

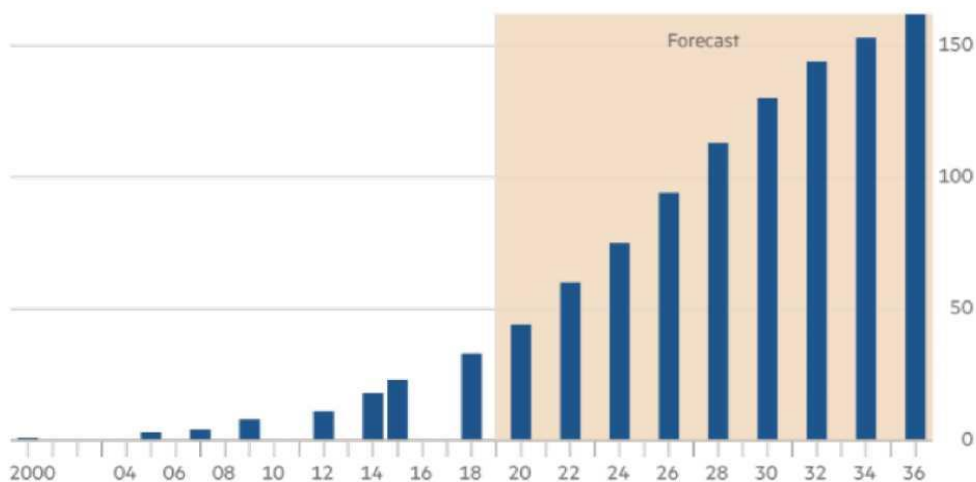


Figure 3 - Global sustainable investing assets, trillion US dollars

The UN Sustainable Development Goals (SDGs) call for investments of US\$5-7 trillion annually until 2030. Since this amount is far beyond governments' budgets, a significant portion must come from private sources. This is where sustainable investing will play an important role. On the other hand, there is strong political will worldwide to make this happen.

Mobilizing financial flows for projects aligned with the SDGs is high on the policy agenda. The historic agreement of UN members also supports this state on this topic, called the Addis Ababa Action Agenda. It includes “more than 100 specific

measures to finance sustainable development, transform the global economy, and achieve the Sustainable Development Goals”. In the long term, this support should translate into new rules that favor sustainable investments and innovative blended finance solutions for projects that are acceptable to reduce risk. This will create investment opportunities aligned with the SDGs [1].

The financial industry has adopted the SDGs much more quickly than the previous Millennium Development Goals, partly because the SDGs focus on shared responsibility.

Indeed, sustainable investing is now often referred to as “SDG investing.” In addition, financial institutions usually use the SDGs as benchmarks in their ESG impact reports. According to a Global Impact Investing Network (GIIN) survey, more than 60% of impact investors track some or all of their impact metrics against the SDGs [8].

Proprietary ESG assessment methodologies often rely on the SDGs to define metrics to measure impact. Indeed, based on one survey [9], 89% of investors say the SDGs will be essential in helping the financial industry measure environmental and social performance.

The SDGs will be an influential framework for developing sustainable investing in the coming years. They will advise the financial industry on the most pressing global environmental and social issues and what areas investors should focus on when integrating ESG considerations into their financial portfolios.

One of the most critical developments in required disclosures was the recommendations of the Financial Stability Board’s Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). These relate to ways to communicate climate risks to investors and other stakeholders. A recent investor survey conducted by LGT Capital Partners also confirmed this trend. As an answer to the question “What are your most important environmental topics?” the vast majority of investors answered “climate change/carbon emissions”.

However, despite the apparent clarity of the issue, the competent authorities of states still need clear recommendations on how they should interpret the fiduciary duty in the national legal context. What needs clarification is that asset owners are responsible for considering long-term factors, including ESG factors, that are likely to be financially material. Authorities should also clarify that asset owners and managers are allowed and even encouraged to engage in other ESG issues related to beneficiaries’ quality of life or ethical views, as long as this doesn’t pose a risk of financial harm to the investment.

This approach has broad support and would be consistent with the recommendations of recent EY and PRI [4] research, management of the Securities and Exchange Commission (SEC) in the USA [10], and recommendations from investors such as BlackRock. Providing strategic policy signals such as this is also one of the priority recommendations of the G20 Green Finance Study Group [12].

Increasing awareness and transparency regarding environmental and social impacts will contribute to the accelerating trend of new ESG regulations. In recent years, policymakers have become more aware of scale and socioeconomic significance of environmental and social impacts. Governments increasingly use various

tools and methodologies to measure so-called “externalities reliably.” The International Institute for Sustainable Development (IISD) has also developed its Sustainable Asset Valuation (SAVi) methodology for assessing infrastructure projects’ environmental, social, and economic impacts and risks.

Sustainable Asset Valuation (SAVi) is a valuation methodology that helps governments and investors direct capital towards building sustainable infrastructure. Based on this methodology, environmental, social, governance and economic externalities of infrastructure projects are determined. SAVi combines the results of systems thinking and system dynamics modeling with project financing modeling. Assessing externalities allows governments and investors to assess the second-order benefits and trade-offs of infrastructure investments.

SAVi also demonstrates the financial consequences if external factors today turn into direct project risks tomorrow. Such estimates provide investors with invaluable information for making asset allocation decisions.

Governments are intensely interested in considering the externalities of infrastructure projects and businesses based on the significant demand for the SAVi methodology, including from governments. Policymakers are asking how to deal with companies that make profits by externalizing their costs, creating negative environmental and social impacts that are ultimately paid for by society as a whole.

Assessing these external factors will serve as the basis for new environmental regulations. For example, the social cost of carbon emissions will be considered when determining the size of the carbon tax.

On the other hand, institutional investors have also become more aware of ESG risks. They are increasingly asking how ESG risks can be incorporated into the valuation of non-digitized assets and the overall risk management process. Indeed, measuring these risks is becoming increasingly important: with new regulations, companies will have to internalize many of their environmental and social risks.

Central banks play an essential role in the transition to sustainable finance. Until now, they have mainly focused on ESG risks related to climate change that can affect financial stability. In a recent open letter, Mark Carney, Governor of the Bank of England, and François Villeroy de Gallau, Governor of the Bank of France (2019), warned that “if some companies and industries cannot adapt to this new world, they will not be able to exist,” citing risks climate change. They also call on the financial sector to follow relevant recommendations issued by the Society for Greening the Financial System, a group of more than 30 central bankers and senior officials.

The central banks of France and the Netherlands have recently decided to integrate ESG analysis into their investment decisions and apply some negative screening to remove undesirable sectors and companies from their portfolios. Similarly, Sweden's central bank, the Riksbank, has announced that it will not invest in government bonds from issuers with a significant climate impact. As a result, it was recently released from the bonds of the Canadian province of Alberta and the Australian states of Queensland and Western Australia [12].

Other central banks, such as the Swiss National Bank (SNB), continue to reject negative scoring, citing significant challenges in integrating ESG strategies. One common argument against sustainable investing is that it reduces the volume of trad-

ed assets, making asset allocation more difficult. For example, the SNB has a portfolio worth CHF 817 billion and, therefore, needs to invest in markets and securities with sufficient depth to absorb its investments without causing significant price changes. However, as the examples discussed earlier show, integrating ESG principles can also meet this requirement. The ESG-compliant investment universe is large enough to meet the needs of these large institutional players.

In the coming years, climate risks within ESG will take center stage in corporate governance. Even market participants who have yet to embrace the idea of sustainable investing are studying how climate change will affect the companies in which they invest.

Regulators are also studying the potential impacts of climate change on the economy. Currently, climate risk disclosure is voluntary, but there are discussions in several jurisdictions about making it mandatory. For example, a recent proposal from the UK Financial Conduct Authority recommends that all companies registered in the UK disclose their climate risks from 2020 [14].

New policies to actively encourage responsible investment should be considered. For example, asset owners should be encouraged to engage with their beneficiaries to understand how they want their capital to be invested and whether they prefer it to be invested responsibly. Increasing the level of interaction between asset owners and their beneficiaries will have the added benefit of facilitating dialogue between financial institutions and retail investors. This will help improve investor confidence and accountability within the system.

In conclusion, the increasing demand for green finance products, driven by institutional and retail investors, reflects a growing integration of Environmental, Social, and Governance (ESG) considerations into investment decisions. However, the rapid expansion of sustainable finance brings uncertainties and risks, necessitating a common framework and standard metrics for assessing impact. While climate change mitigation presents accessible ESG opportunities, challenges persist in achieving broader social objectives through green finance instruments. Despite growing awareness and market maturation, tensions still hinder sustainable investing from mainstream adoption, limiting its potential contribution to ambitious climate and development goals. Current policy priorities focus on defining sustainable investing, developing assessment metrics, and aligning investments with the United Nations Sustainable Development Goals (SDGs). Diversifying into different strategies, such as impact investing, is essential to address a broader range of ESG concerns as sustainable investing continues to evolve. Central banks are pivotal in promoting sustainable finance, while regulators explore mandatory climate risk disclosures to enhance transparency and accountability. Encouraging responsible investment practices and fostering dialogue between asset owners and beneficiaries are crucial for advancing sustainable finance and achieving shared environmental and social objectives.

References

1. Zhukova, E.V. ESG factors and responsible investing in the focus of strategic development / E.V. Zhukova, O.Yu. Kirillova. - Text: direct // Scientific research and development. Economics of the company. - 2021. - T.10. - No. 3. - P. 4-11.

2. What is ESG investing. - Text: electronic // Tinkoff Magazine: [website]. - 2021. - URL: <https://journal.tinkoff.ru/esg/> (date of access: 02/20/2024).
3. Green Bond Highlights // Climate Bonds Initiative: [website]. - 2018. - URL: <https://www.climatebonds.net/resources/reports/2018> (access date: 02/25/2024).
4. EU Technical Expert Group on Sustainable Finance // European Union: [website]. - 2019. - URL: https://ec.europa.eu/info/publications/sustainable-finance-technical-expert-group_en (access date: 01/20/2024).
5. ESG Ecosystem Map // World Economic Forum: official website. - 2019. - URL: <https://widgets.weforum.org/esgecosystemmap/index.html#/> (access date: 01/30/2024).
6. Global Sustainable Investment Review 2016. - Text: electronic // Global Sustainable Investment Alliance: official website. - 2016. - URL: http://www.gsi-alliance.org/wp-content/uploads/2017/03/GSIR_Review2016.F.pdf (access date: 11.25.2023).
7. A Manifesto for Responsible Investment // ShareAction: [website]. - 2016. - URL: <https://shareaction.org/resources/a-manifesto-for-responsible-investment/> (access date: 03/03/2024).
8. Moudud-Ul-Huq, S. Banks' capital buffers, risk, and efficiency in emerging economies: are they counter-cyclical? / S. Moudud-Ul-Huq. - Text: direct // Eurasian Econ. Rev. - 2019. - 9 (4). - pp. 467-492.
9. ESG to SDGs: The road ahead // LGT Capital Partners: [website]. - 2019. - URL: https://www.lgt.com/shared/.content/publikationen/cp/esg_download/2019_LGT-CP-Survey_en.pdf (access date: 11/25/2023).
10. In It Together: Why Less Inequality Benefits All // OECD: [website]. - 2015. - URL: https://read.oecd-ilibrary.org/employment/in-it-together-why-less-inequality-benefits-all_9789264235120-en#page3 (access date: 02/22/2024).
11. Albuquerque, F. W. (2019). French and Dutch central banks commit to ESG / F. W. Albuquerque. - Text: electronic // Nordic Sustainable Investments: [website]. - 2019. - URL: <https://nordsip.com/2019/03/22/french-and-dutch-central-banks-commit-to-esg/> (access date: 07/02/2024).
12. Floden, M. (2019). The Riksbank's foreign exchange reserves will become a little more sustainable / M. Floden. - Text: electronic // Sveriges Riksbank. - 2019. - URL: <https://www.riksbank.se/en-gb/press-and-published/speeches-and-presentations/2019/floden-riksbank-selling-bonds-for-climate-reasons/> (date access: 10/14/2023).
13. 111th Annual Report of Swiss National Bank 2018. - Text: electronic // Swiss National Bank: official website. - 2018. - URL: https://www.snb.ch/en/mmr/reference/annrep_2018_komplett/source/annrep_2018_komplett.en.pdf (access date: 11/25/2023).
14. Binham, C. Markets watchdog seeks to force companies to disclose climate risk / C. Binham, L. Hook. - Text: electronic // Financial Times. - 2019.

УДК 316.42

**Миграция населения как показатель
социально-демографического развития
в рамках обеспечения социально-экономической
безопасности государства**

к.с.н., доцент Мирюкова М. А.¹

¹ Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации (Западный филиал), Россия, Калининград

Аннотация. Проанализированы факторы, приводящие к снижению численности населения. Изучены варианты демографических прогнозов. Отмечена необходимость принятия кардинальных мер по изменению демографической ситуации в Российской Федерации, в том числе, за счет миграционного притока. Описана классификация миграции. Проанализированы положительные и отрицательные стороны влияния на демографическую ситуацию в стране не только в области изменения численности населения, но и на возрастную, половую, семейную и этноконфессиональную структуру общества. Определена необходимость проведения целенаправленной политики в области привлечения квалифицированных кадров в регионы путем создания комфортных социально-экономических условий для мигрантов.

Ключевые слова: естественная убыль, мигрантофобия, миграционные процессы, миграционный потенциал, миграционный приток, трудовые ресурсы, этнокультурной дистанции, этнофобии.

**Migration of the population as an indicator
of socio-demographic development
within the framework of ensuring the socio-economic
security of the state**

Ph.D. in Sociology, Associate Professor Miryukova M. A.¹

¹ Russian Academy of National Economy and Public Service under the President of the Russian Federation (Western branch), Russia, Kaliningrad

Annotation. Analyzed Factors leading to a decrease in population. Options of demographic forecasts are studied. The need to take drastic measures to change the demographic situation in the Russian Federation was noted, Including through migration flows. Classification of migration is described. The positive and negative aspects of the impact on the demographic situation in the country are analyzed not only in the field of population change. But also, for age, Sexually, Family and ethno-confessional structure of society. The need for a targeted policy in the field of attracting qualified personnel to the regions was determined, creating comfortable social and economic conditions for migrants.

Keywords: A natural decline, Migrantophobia, Migration processes, The migration potential, Migration inflow, Human resources, Ethnocultural distance, Ethnophobia.

Современная действительность выносит решение проблем демографии на первое место в череде приоритетных направлений социально-демографического развития государства как неотъемлемой и важной составляющей обеспечения социально-экономической безопасности России.

Как отметил В. В. Путин, в своем послании Федеральному собранию Российской Федерации 21.04.2021 года: «Сбережение народа России — наш высший национальный приоритет. Этим приоритетом определяются все положения обновленной конституции о защите семьи, о важнейшей роли родителей в воспитании детей, об укреплении социальных гарантий, развитии экономики, образования и культуры» [1].

Серьезные демографические изменения, происходящие в последние годы в Российской Федерации, нанесли значительный ущерб социально-экономической безопасности страны. Данные изменения спровоцированы, в первую очередь, нестабильностью в сфере экономики, а также, наличием социальных проблем, изменением менталитета и др., и, как результат — снижение рождаемости и повышение смертности, которые, в свою очередь, обусловили естественную убыль населения. При сохранении таких тенденций, по мнению многих ученых, к 30 годам нынешнего столетия Россия от естественной убыли может потерять более 6 миллионов человек, такие потери не сможет восполнить даже миграционный приток, несмотря на то, что Россия одна из тех стран, где отрицательному естественному приросту сопутствует положительный миграционный прирост. Тем не менее, начиная с 2018 года миграционный приток не компенсирует естественную убыль, что является еще одной причиной снижения численности населения страны. Совокупность перечисленных факторов приведет к снижению численности населения, что противоречит базовому целевому показателю национального развития — устойчивому росту численности населения страны.

По результатам и с учетом переписи населения, проводимой в 2021 году, Росстат опубликовал три варианта демографического прогноза до конца 2045 года: низкий (население сократится до 130,6 миллионов); средний (население сократится до 138,8 миллионов); высокий (население вырастет до 150,9 миллионов) [2].

По данным Росстата, на начало 2023 года численность населения в Российской Федерации составила 146 миллионов 447 тысяч человек, эти данные приведены без учета населения, проживающего в новых регионах России. Таким образом, снижение численности населения за 2022 год составило 532 тысячи человек, что соответствует низкому варианту прогноза Росстата. По низкому варианту с 2023 до 2030 года естественная убыль составит 6,8 млн человек, а до 2035 года — 11,5 млн человек.

По этой причине Указом Президента Российской Федерации от 21.07.2020 №474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года» изменен целевой показатель с достижения устойчивого естественного роста численности населения к 2024 году на достижение устойчивого роста населения к 2030 году. Новый целевой ориентир может быть достигнут не только за счет роста рождаемости и снижения смертности, но и за счет превышения миграционного притока над естественной убылью населения [3].

Для обеспечения устойчивого роста населения к 2030 году при нынешних показателях рождаемости и смертности в России миграционный приток должен

составлять ежегодно не менее 1 млн человек. При этом миграционный потенциал стран ближнего зарубежья оценивается экспертами в 2–3 млн человек.

Исследователь А. С. Исагалиева предлагает классифицировать миграцию по следующим признакам, во-первых, по признаку пересечения границ – внешняя и внутренняя, во-вторых, по причинам пересечения – вынужденная и добровольная, в-третьих, по способу осуществления – неорганизованная и организованный. Кроме перечисленных признаков, также можно выделить эпизодическую миграцию, маятниковую, сезонную и незаконную [4].

Безусловно, миграционные процессы оказывают огромное влияние не только на изменение численности населения, но и на возрастную, половую, семейную и этноконфессиональную структуру общества.

Причем, это влияние оказывается как на страну или регион въезда, так и на страну или регион выезда. С одной стороны, негативное влияние на страну или регион выезда, в виде уменьшения населения и ухудшения возрастной структуры, и, соответственно, для стран или регионов въезда абсолютно противоположная ситуация в виде «омоложения» населения и его увеличения.

Таким образом, можно выделить следующие положительные моменты и преимущества в использовании и реализации миграционной политики: во-первых, правильно проводимая миграционная политика способна дать быстрые результаты; во-вторых, величина миграционного потока контролируема, прогнозируема и может быть скорректирована в любой момент; и, наконец, в-третьих, использование в некоторых сферах экономики более дешевого мигрантского труда ведет к увеличению потребительской активности населения.

С учетом вышесказанного, нельзя не отметить недостатки и угрозы миграции, выражающиеся в нарастании этнокультурной дистанции между отдельными группами, наличие конкуренции за рабочие места, усиление этно- и мигрантофобии, маргинализации городов и усиление социального и материального расслоения общества.

Российская Федерация, определяя на федеральном уровне основной вектор политического развития в области реализации миграционной политики, дает возможность учитывать специфику каждого региона через создание соответствующей региональной нормативно-правовой базы.

Калининградская область несмотря на то, что является эксклавом, относится к регионам России с высоким миграционным приростом населения за счет мягкого климата, хорошей экологической обстановкой и ряда других факторов.

К сожалению, проведенный статистический анализ последних лет показал сокращение миграционного прироста в регионе. Сокращение миграционного прироста, в первую очередь, связано с санкционным давлением, повлиявшим на экономические факторы, среди которых можно выделить рост цен на продукты, товары и услуги, связанный с проблемами высоких транспортных и логистических издержек в регионе, невысокими заработными платами, высокой стоимостью жилья, а также с закрытием границ.

Тем не менее, это не означает, что Калининградская область потеряла привлекательность для постоянного места жительства.

За девять месяцев 2023 года в Калининградской области миграционный прирост составил 4342 человека (прибыло 31268 человек, выбыло 26926), что на 1470 человек меньше, чем за аналогичный период 2022 года.

Статистические данные говорят о том, что в последние годы количество мигрантов, прибывших в Калининградскую область, компенсирует естественную убыль населения в регионе. Но анализ возрастного, профессионального, квалификационного состава прибывших показал несоответствие прибывших трудовых ресурсов запросам рынка труда в регионе [5]. Это позволяет сделать вывод о необходимости проведения целенаправленной политики в области привлечения более квалифицированных кадров путем создания комфортных социально-экономических условий для мигрантов – представителей наиболее востребованных профессий, таких как врачи, педагоги, специалисты сферы информационных технологий и другие.

Одним из вариантов решения проблемы является целенаправленное привлечение квалифицированных кадров в лице бывших соотечественников, именно потому, что бывшие соотечественники являются носителями традиций российской культуры, владеют русским языком, они в наибольшей степени способны к адаптации и скорейшему включению в систему позитивных социальных связей принимающего региона.

В 2023 году в Калининградской области резко увеличилось число переселенцев из Германии и Латвии, они составили 54,9% и 14,7% из числа мигрантов страны дальнего зарубежья соответственно. В итоге, за анализируемый период миграционный прирост мигрантов – бывших соотечественников из стран дальнего зарубежья составил 333 человека. По заявлениям властей региона привлечение бывших соотечественников в регион, является приоритетным направлением реализации демографической политики в Калининградской области [6].

В соответствии с Указом Президента РФ от 22.06.2006 года №637.7 в Российской Федерации действует Государственная программа по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом. Данная программа направлена на объединение потенциала соотечественников, проживающих за рубежом, с потребностями развития российских регионов.

Во исполнение вышеуказанного Указа Президента РФ в Калининградской области принята и реализуется региональная подпрограмма, учитывающая специфику региона, «Оказание содействия добровольному переселению в Калининградскую область соотечественников, проживающих за рубежом». На ноябрь 2023 года, по программе переселения соотечественников в Калининградскую область переехало более 50 тысяч человек, что является хорошим показателем, конкретно за 11 месяцев 2023 года в Калининградскую область переехали 754 человека. В свою очередь, на заседании Правительства Калининградской области глава региона А. Алиханов сообщил о необходимости и готовности властей принять 250 семей бывших соотечественников, которые будут способствовать решению кадровых проблем в регионе [7].

Современная геополитическая обстановка способствует возникновению напряженности между коренными жителями и нашими соотечественниками в

Прибалтике и других странах Евросоюза, поэтому возникла необходимость в создании дополнительного инструментария, предназначенного для облегчения возможного переезда в Калининградскую область, как юридического, так и финансового характера.

Решению проблемы привлечения в Калининградскую область бывших соотечественников может поспособствовать создание «Карты русского». Данная карта позволит постепенно принять решение о репатриации, путем предоставления многократной визы с возможностью трудоустройства в регионе и подключению к электронным сервисам Российской Федерации, таким, как Госуслуги, Налоги, Электронные услуги и электронные сервисы СФР и другие [8]. Таким образом, «Карта русского» будет способствовать решению проблем кадрового дефицита в регионе, даже без официального переселения.

В качестве специализированного учреждения по работе с иностранными гражданами в Калининградской области функционирует Государственное казенное учреждение «Центр содействия переселению «Соотечественник», которое создано на основании постановления Правительства Калининградской области 04.06.2007 № 308 «О создании государственного учреждения Калининградской области «Миграционный центр». Основными направлениями деятельности Центра является информирование, первичный прием, содействие в постановке на миграционный учет, временное расселение, помощь в бытовом обустройстве и социально-психологической адаптации иностранных граждан, в том числе соотечественников, проживающих за рубежом.

В связи с высокой заинтересованностью экономики Калининградской области в привлечении дополнительных квалифицированных трудовых ресурсов, а также, в целях повышения эффективности реализации Государственной программы по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом, в области для успешной социализации репатриантов на базе центра содействия переселению «Соотечественник» планируется создать сервис-центр для поддержки репатриантов и соотечественников.

В данный сервис-центр смогут обратиться участники госпрограммы переселения: соотечественники и репатрианты, граждане, которые рассматривают возможность воспользоваться этой программой и проживают как за пределами России, так и в Калининградской области. Основным направлением деятельности станет составление индивидуальных планов адаптации и социализации семей, консультирование, сопровождение, оказание адресной помощи в социально-бытовом обустройстве, содействие в оформлении документов и мер поддержки.

Таким образом, в Калининградской области активно ведется работа по реализации социально-демографической политики Российской Федерации. Несмотря на сложности, связанные с санкционным давлением стран ЕС, правительство региона находит способы и видит перспективы решения вопросов демографии в целом, и вопросов миграции в частности.

Список использованных источников

1. Послание Президента Российской Федерации от 21.04.2021 г. б/н. - Текст : электронный // Президент России : [сайт]. - URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/46794/page/1> (дата обращения: 29.02.2024).
2. Численность населения РФ на начало 2024 г снизилась до 146,204 млн человек. - Текст : электронный // Интерфакс : [сайт]. - URL: <https://www.interfax-russia.ru/moscow/news/chislennost-naseleniya-rf-na-nachalo-2024-g-snizilas-do-146-204-mln-chelovek> (дата обращения: 29.02.2024).
3. Демография 2030. Как обеспечить устойчивый рост населения Российской Федерации. Специальный доклад Общественной палаты Российской Федерации / С.И. Рыбальченко, А.В. Коротаев, И.А. Ефремов и др.; отв. ред. С.И. Рыбальченко; ОПРФ. - М.: ООО «Пачоли Консалтинг», 2023. - 86 с
4. Исагалиева, А. С. Миграция населения как демографический ресурс / А. С. Исагалиева. - Текст : непосредственный // Молодой ученый. - 2016. - № 16 (120). - С. 318-320. - URL: <https://moluch.ru/archive/120/33258/> (дата обращения: 27.02.2024).
5. Волошенко, К. Ю. Привлекательность Калининградской области: факторы притяжения и причины разочарования мигрантов из регионов России / К. Ю. Волошенко, А. В. Лялина // Балтийский регион. – 2022. – Т. 14, № 3. – С. 102-128. – DOI 10.5922/2079-8555-2022-3-6. – EDN KHCRRJ.
6. «Миграционный скачок»: в Калининградскую область стали чаще переезжать из Германии и Латвии. — Текст : электронный // Информационно-аналитический портал Калининграда : [сайт]. — URL: <https://kgd.ru/news/society/item/106985-migracionnyj-skachok-v-kaliningradskuyu-oblast-stali-chashhe-pereezzhat-iz-germanii-i-latvii> (дата обращения: 29.02.2024).
7. Власти региона планируют привлечь в область 250 семей репатриантов из ЕС Подробнее на РБК: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/07/12/2023/6570ee789a79476de79627d2?from=copy>. — Текст : электронный // РБК : [сайт]. — URL: <https://kaliningrad.rbc.ru/kaliningrad/07/12/2023/6570ee789a79476de79627d2> (дата обращения: 29.02.2024).
8. Что такое «карта русского» и как ее введение может помочь соотечественникам?. — Текст : электронный // Интернет-портал «Российской газеты» : [сайт]. — URL: <https://www.rg.ru/2023/06/28/propusk-domoj.html> (дата обращения: 29.02.2024).

СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО. ОХРАНА ТРУДА

УДК 331

Стратегическое партнерство предприятия и образовательного учреждения в рамках проекта профессионалитета

Домнышев А.В.¹, Затепакин О.А.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В работе представлен практический опыт по реализации проекта «Профессионалитет». Реализация проекта позволило вывести сотрудничество предприятия и образовательного учреждения на принципиально новый уровень как в количественных, так и качественных показателях. Проект позволяет осуществлять опережающее развитие образовательного учреждения и в долгосрочной перспективе обеспечивать предприятия высококвалифицированными кадрами.

Ключевые слова: контрольные цифры приема, стажировка, экспертное сообщество, профессиональные компетенции.

Strategic partnership of an enterprise and an educational institution within the project professionalism

Domnyshev A.V.¹, Zatepyakin O.A.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The work presents practical experience in implementing the “Professionalism” project. The implementation of the project made it possible to bring cooperation between the enterprise and the educational institution to a fundamentally new level in both quantitative and qualitative indicators. The project allows for the rapid development of educational institutions and in the long term to provide enterprises with highly qualified personnel.

Keywords: admission targets, internship, expert community, professional competencies.

Устойчивое развитие крупных промышленных предприятий направлено на выполнение стратегии социально-экономического развития Кемеровской области – Кузбасса на период до 2035 г. Реализация стратегических приоритетов возможна только при обеспечении их необходимыми ресурсами и устойчивыми стратегическими конкурентными преимуществами: доступом к современным технологиям, инвестициями на развитие производства, а также обеспечение конкурентоспособным персоналом, обладающих требуемым уровнем компетенций [1, 2].

Ключевым направлением по обеспечению персоналом отраслей экономики региона является федеральный проект Профессионалитет. Проект запущен министерством просвещения с 2022 года на три года и далее продлен до 2030 года. В соответствии с проектом субъекты системы среднего профессионального образования получают на конкурсной основе федеральные гранты на развитие образовательных учреждений. При конкурсном отборе учитываются пока-

затели: объем контрольных цифр приема, количество образовательных учреждений и предприятий партнеров в создаваемых кластерах, объем финансовой поддержки предприятий партнеров, администрации регионов, собственных средств образовательных учреждений и др. За 2022-2024 год уже несколько образовательных учреждений области вошли в проект в различных отраслях экономики: металлургия, машиностроение, горнодобывающая промышленность, сфера обслуживания и туризм. Это позволит повысить уровень конкурентоспособности выпускников для данных отраслей, обеспечить выполнение задач по развитию региона [3, 4].

ЕВРАЗ ЗСМК реализует непрерывную программу модернизации производства обеспечивает конкурентоспособность своей продукции на внутренних и внешних рынках. Реализуемые на предприятии проекты развития производства и его цифровизация требует высокого уровня компетенций у персонала и повышение его внутренней конкурентоспособности [5]. Внутренняя конкурентоспособность достигается для разных категорий персонала за счет развития различных компетенций: для руководителей – технических, управленческих, знание экономики, для специалистов – на первое место выходят инженерная аналитика, цифровые компетенции, для рабочих – проекты мультискиллинга, быстрой адаптации и др [6, 7].

Для реализации всех этих задач необходимо:

- гибкая и адаптивная система подготовки персонала внутри организации;
- трансформация системы подготовки персонала в базовых образовательных учреждениях [8].

Основой фундамента для быстрой реакции на запросы бизнеса в области компетенций персонала является формирование и развитие центров экспертизы в функции обучения. Которая не только обеспечивает реакцию, но и позволяет с опережением производства изучать и внедрять современные решения в области технологии и производства.

Задачами в долгосрочной работе с образовательными учреждениями является создание модели непрерывного образования школа-образовательное учреждение-предприятие. Это позволяет формировать компетенции у будущих сотрудников еще в период обучения в образовательных учреждениях, в результате на выпуске предприятие получает специалистов с высоким уровнем компетенций, способных решать более сложные задачи [9].

Ключевым проектом, направленным на достижение этих целей, стал проект Профессиналитет, реализуемый ЕВРАЗ ЗСМК с базовыми образовательными учреждениями. Рассмотрим основные этапы и результаты на примере создания кластера Цифровая металлургия Кузбасса в рамках проекта «Профессиналитет» совместно с Кузнецким индустриальным техникумом (КИТ).

Создание кластера Цифровая металлургия Кузбасса в рамках проекта «Профессиналитет» совместно с Кузнецким индустриальным техникумом

Проект направлен на построение региональной модели, ускоренной практикоориентированной подготовки специалистов в рамках федерального проекта «Профессиналитет» в партнерстве ЕВРАЗ ЗСМК и Кузнецкого индустриаль-

ного техникума. Проект обеспечивает развитие кадрового потенциала металлургической отрасли региона и влияет на развитие региональной экономики в целом. Реализация проекта осуществлялась в несколько этапов:

1. формирование заявки и прохождение федерального конкурса;
2. развитие команды, изменение технологий подготовки и создание инновационной учебной базы;
3. организация профориентационной работы и обеспечение выполнения контрольных цифр приема;
4. реализация образовательного процесса;
5. анализ и постоянное совершенствование проекта, развитие кластера.

Более подробно рассмотрим каждый этап реализации проекта Профессионалитет.

1 Формирование заявки и прохождение федерального конкурса

Формирование заявки и прохождение федерального отбора на реализацию проекта связано с определением и согласованием ключевых направлений подготовки, объемов и сроков софинансирования со стороны предприятия партнера.

В качестве ключевых направлений были определены ключевые дефицитные специальности по направлениям электротехнического, механического и энергетического оборудования

В рамках определения основных направлений поддержки со стороны ЗСМК были определены следующие ключевые направления:

- грантовая поддержка на модернизацию лабораторий;
- передача уникального оборудования, позволяющего развивать компетенции, необходимые на предприятии;
- стипендиальные программы нескольких направлений;
- стажировка преподавателей и мастеров;
- оплачиваемая практика и стажировка студентов на предприятии.

2 Развитие команды, изменение технологий подготовки и создание инновационной учебной базы

В рамках проекта была сформирована команда руководителей проекта и экспертов проекта со стороны предприятия и образовательного учреждения.

Для команды проекта была реализована трех модульная программа обучения в образовательном центре «Сенеж» с итоговой защитой проектов. Программа позволила развить как управленческие компетенции, так компетенции по построению эффективного процесса обучения.

Для команды экспертов реализованы несколько направлений подготовки: образовательная программа в рамках проекта, направленная на использование современных технологий в образовательном процессе, стажировка экспертов образовательной организации на площадке предприятия с глубоким погружением в специфику технологического процесса и изучения состава оборудования. Интеграция экспертов, погружение в специфику производства позволило создать уникальную базу в лабораториях и мастерских, максимально соответствующую требованиям производства. Все инфраструктурные листы разраба-

тывались и утверждались экспертами с двух сторон. Общий объем приобретенного оборудования составил около 100 млн. рублей.

3 Организация профориентационной работы и обеспечение выполнения контрольных цифр приема

Одним из ключевых показателей проекта является показатель трудоустройства выпускников на предприятие-партнера в размере 85% от выпуска. В связи с этим ключевым фактором является качественное выполнения контрольных цифр приема в образовательное учреждение. Для достижения этой задачи было реализовано несколько ключевых инициатив.

3.1 Организована совместная профориентационная работа в различных аудиториях и по различным каналам коммуникации [10].

3.2 Проведена дополнительная коммуникационная поддержка в период работы приемной комиссии: изготовление наглядных рекламных печатных и видеоматериалов.

3.3 Проведены дополнительные дни открытых дверей в образовательном учреждении и предприятии для потенциальных абитуриентов с целью демонстрации современной базы техникума и уникальных технологиях на производстве.

3.4 Организованы он-лайн родительские собрания для детей и их родителей, с целью информирования о новых возможностях образовательных программ, качественных составляющих, гарантиях трудоустройства.

3.5 Установлены дополнительные привилегии от компании для поступающих на программы в образовательные учреждения, например, единовременные выплаты от предприятия поступившим на специальности Проффессионалитета, а также стипендиальные программы в период обучения.

3.6 Разработаны карьерные карты техникум-предприятие под каждое направление подготовки, определяющие прозрачные возможности в определенном периоде достигать профессиональных и карьерных достижений.

3.7 Включена площадка техникума в корпоративный чемпионат, с организацией на ней соревнований юниоров и соответственно разворачивание в рамках этого одного из масштабного профориентационного мероприятия. В рамках площадки были организованы соревнования для детей в возрастных группах 12+, 14+ в компетенциях электромонтаж, мобильная робототехника, мехатроника, аддитивные технологии, интернет вещей. Все компетенции направлены на развитие технического творчества, программирования у детей, как правило участников центров творчества города. Кроме того, эти компетенции являются ключевыми с точки зрения применения на производстве, его автоматизации.

4 Реализация образовательного процесса

Реализация проекта предполагает возможность срока подготовки специалистов в соответствии с заказом предприятия. Учитывая возможности обновления лабораторной базы, перестройки процессов и технологии обучения были реализованы следующие изменения.

4.1 Сроки подготовки специалистов совместным решением были сокращены на один год с 3 лет 10 месяцев до 2 лет 10 месяцев. Это повысило гиб-

кость реагирования образовательного учреждения на потребность предприятия в конкретных специализациях.

4.2 Подготовка студентов была максимально перестроена под предприятие заказчика. Учебный процесс и методическое обеспечение были переориентированы под специфику производства и оборудования предприятия.

4.3 Была внедрена практика получения начальной квалификации (разряда по профессии) в период обучения в образовательном учреждении. При этом получении квалификации происходило на оборудовании, используемом на предприятии, основные виды работ были взяты у работодателя-партнера, комиссию возглавляют представители предприятия. Таким образом уровень полученной квалификации в образовательном учреждении приравнивается к аналогичной квалификации на производстве [11].

4.4 Был внедрен механизм трудоустройства на оплачиваемую практику и раннего трудоустройства на участок стажировки. Студенты, получившие начальную квалификацию на предвыпускном курсе в образовательном учреждении, получили возможность закреплять полученные навыки в период летнего трудоустройства на предприятие на участке практики и дальнейшее развитие в период раннего трудоустройства на участки стажировок в подразделениях. Это позволило к выпуску из образовательного учреждения студентам достигать квалификации четвертого разряда, а в отдельных случаях даже пятого. Все это направлено на сокращение сроков профессиональной адаптации на предприятии после окончания образовательного учреждения, дальнейшего профессионального роста до высоких разрядов, руководителей начального уровня управления (мастер).

5 Анализ и постоянное совершенствование проекта, развитие кластера

Создание кластера и его функционирование сопровождается постоянным анализом и мероприятиями, направленными на их улучшение.

По отношению к абитуриентам важным показателем является средний балл у поступающих в образовательное учреждение, важно отметить, что за 2022-2023 год этот показатель составляет более 4 баллов по всем направлениям приема.

Для повышения качества набора и дальнейшего увеличения контрольных цифр приема реализуется совместные мероприятия со школами и центрами творчества, с целью вовлечения школьников средней школы в совместные мероприятия: участие специалистов техникума в уроках технологии в школах, вовлечение детей в мероприятия профориентационного центра техникума, организация различных спортивных и технических соревнований.

Следующей задачей является увеличение набора под предприятие партнера (таблица 1), контрольные цифры приема представлены в таблицы с 2022 года по 2025 год (план). Важно отметить, что кроме увеличения общего количества набора, в кузнецком индустриальном техникуме были открыты новые направления подготовки: металлургия черных металлов, коксохимическое производство. На 2024 запланировано открытие нового направления подготовки-огнеупорное производство.

Важным показателем для кластера является количество участников в его составе. В связи с этим в состав предприятий партнеров включено одно из предприятий компании, осуществляющее деятельность на площадке ЕВРАЗ ЗСМК.

Таблица 1 – Контрольные цифры приема кластера Цифровая металлургия Кузбасса

Год	2022	2023	2024	2025
Набор, чел.	150	350	450	500

В 2024 году прорабатывается вопрос включения в кластер Таштагольского техникума горных технологий и сферы обслуживания. Это позволит включить все основные профессии технологической цепочки производства продукции предприятия, сократив сроки подготовки и максимально нацелить подготовку под специфику предприятия. Совместное развитие Таштагольского техникума при поддержке правительства Кузбасса и ЕВРАЗ ЗСМК позволило начать реализацию проекта по созданию центра компетенций на базе техникума. В центре компетенций будут реализованы задачи подготовки как студентов техникума, так и сотрудников предприятия, а также центр станет мощной профорientационной площадкой для школьников в районе [12].

Результаты проекта для каждого участника проекта, являются следующие аспекты.

Для студента проект позволяет:

- получить уникальные компетенции в период обучения;
- гарантировать трудоустройство и построить карьеру в крупнейшей горно-металлургической компании ЕВРАЗ.

Для техникумов кластера проект позволяет:

- используя комплексный подход инвестировать в материально-техническую базу, образовательные технологии и педагогический состав;
- повысить привлекательность и рейтинг образовательных учреждений.

Для предприятия проект позволяет:

- выстроить равенство в моделях профессиональных компетенций образовательное учреждение-предприятие, встроить в эту модель выпускника.

Таким образом, создание кластера «Цифровая металлургия Кузбасса» на базе Кузнецкого металлургического техникума и ЕВРАЗ ЗСМК позволило:

во-первых, достичь необходимого уровня квалификации выпускников, позволяющий проводить подготовку под любые задачи предприятия, сдвинув рамку развития компетенций на более ранний возраст;

во-вторых, быстро реагировать на потребность бизнеса в воспроизводстве необходимых компетенций, а также лидировать в освоении нового оборудования, программ и подходов в работе и способствовать их дальнейшему внедрению на производстве, с учетом задач автоматизации и модернизации;

в-третьих, обеспечить набор в образовательные учреждения, обеспечив конкурс в техникумах, увеличить показатели набора под предприятие;

в-четвёртых, создать дальнейшие предпосылки для трансформации образования, реализации создания центров компетенций;

в-пятых, повысить внутреннюю конкурентоспособность персонала, а как следствие и его вовлеченность, и мотивацию к дальнейшему развитию.

Реализация мероприятий позволяет быстро реагировать на запрос со стороны бизнеса как в текущем моменте, так и в перспективе, а также формировать опережающее развитие экспертизы под будущие изменения в компании. Результатом является изменение показателя внутренней конкурентоспособности персонала, готового к решению задач более высокого уровня, что в целом отвечает задаче по развитию Кузбасса в соответствии с разработанной стратегией до 2035 года.

Список использованных источников

1. Квинт, В. Л. Концепция стратегирования / В. Л. Квинт. – Кемерово: Кемеровский государственный университет, 2020. – 170 с. DOI: 10.21603/978-5-8353-2562-7

2. Затепакин, О. А. Экосистемный подход к формированию профессионального потенциала региона в условиях цифровой трансформации / О. А. Затепакин, Г. Г. Казанцева, Е. В. Иванова, А. В. Домнышев // Human Progress. – 2022. – Том 8, вып. 1. – 31 с. – DOI 10.34709/IM.181.7 . – URL: http://progress-human.com/images/2022/Том8_1/Zatepyakin.pdf.

3. Мишустин М. "О проведении эксперимента по разработке, апробации и внедрению новой образовательной технологии конструирования образовательных программ среднего профессионального образования в рамках федерального проекта "Профессионалитет" Постановление Правительства РФ от 16 марта 2022 г. N 387

4. Домнышев, А. В. Рационализация подготовки высококвалифицированных и мобильных кадров для решения задачи согласования рынка труда и рынка образовательных услуг в регионе // А. В. Домнышев, Л. А. Пьянкова, О. А. Затепакин // Региональная экономика и управление. – 2014. – № 1.

5. Вайл, П. Цифровая трансформация бизнеса: Изменение бизнес-модели для организации нового поколения / П. Вайл // Москва : Альпина Пабlishер, 2019. – 257 с.

6. Шматко, Н. А. Компетенции инженерных кадров: опыт сравнительного исследования в России и странах ЕС / Н. А. Шматко // Форсайт. – № 2012. – № 4 Т. 6. – С. 31-47.

7. Легкий, С. Навыки и компетенции руководителя / С. Легкий // Бизнес.ру – Режим доступа: <https://www.business.ru/article/1456-professionalnye-navyki-i-kompetentsii-rukovoditelya>

8. Домнышев, А. В. Формирование экосистемы на базе учебного центра / А. В. Домнышев, науч. рук. О. А. Затепакин // Студент года 2021: сборник статей Международного учебно-исследовательского конкурса, 19 мая 2021 г. – Петрозаводск: Новая наука, 2021. – Ч. 4. – С. 34-41. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

9. Домнышев, А. В. Построение системы внутренней конкурентоспособности персонала на промышленном предприятии как фактор развития и удержания сотрудников и развития предприятия / А. В. Домнышев, научный руководитель О. А. Затепакин // Лучшая научная статья 2021: сборник статей XI Международного научно-исследовательского конкурса «Конкурс молодых ученых», 15 июня 2022 г. – Пенза. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

10. Домнышев, А. В. Профориентационная работа как один из ключевых элементов эко системы / А. В. Домнышев, научный руководитель О. А. Затепакин // Лучшая научная статья 2021: сборник статей XLIII Международного научно-исследовательского конкурса, 30 июня 2021 г. – Пенза. – С. 51–53. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

11. Домнышев, А. В. Современные подходы в подготовке кадров для промышленного производства на основе автоматизации и цифровизации процесса обучения / А. В. Домнышев, научный руководитель О. А. Затепакин // Лучшая научная статья 2021 : сборник статей XIV Всероссийская научно-практическая конференция «высокие технологии, наука и образование: актуальные вопросы, достижения и инновации», 23 января 2022 г. – Пенза. – URL: <http://library.sibsiu.ru>.

12. Пфетцер С. А., Пфетцер А. А. Стратегия формирования отраслевых и межрегиональных центров компетенций // В сборнике: Теория и практика стратегирования: сборник избранных научных статей и материалов IV Международной научно-практической конференции (25-26 февраля 2021 г.). Том III. Кузбасский Университариум

УДК 331.101.32

Оценка эффективности системы стимулирования и мотивации персонала организации

Драйцева Л.П.¹, Бобко Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье исследуется тема оценки эффективности стимулирования и мотивации персонала организации. Представлены теоретические основы, включающие понятие и виды стимулирования и мотивации персонала, а также показатели эффективности стимулирования и мотивации. Проведена оценка эффективности стимулирования и мотивации персонала на примере организации. Сделаны выводы.

Ключевые слова: оценка эффективности, показатели эффективности, стимулирование, мотивация, производительность, удовлетворенность.

Assessing the effectiveness of the system of incentives and motivation for the organization's personnel

Draytseva L.P.¹, Bobko T.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article examines the topic of assessing the effectiveness of incentives and motivation of the organization's personnel. Theoretical foundations are presented, including the concept and types of stimulation and motivation of personnel, as well as indicators of the effectiveness of stimulation and motivation. An assessment of the effectiveness of incentives and motivation of personnel was carried out using the example of an organization. Conclusions have been drawn.

Keywords: performance evaluation, performance indicators, stimulation, motivation, productivity, satisfaction.

В теории и практике управления персоналом нет стандартной методологии оценки эффективности системы стимулирования и мотивации персонала.

Стимулирование персонала – это систематическое применение различных методов, мер и ресурсов для активизации и увеличения продуктивности и мотивации сотрудников организации [1]. Ключевой целью стимулирования персонала является создание условий, которые способствуют достижению более высоких результатов работы [2].

Существуют различные виды стимулирования персонала, которые можно подразделить на материальные и нематериальные:

1. материальные стимулы включают финансовые вознаграждения, премии, бонусы, повышение зарплаты, дополнительные льготы, акции или опционы на акции и т.д.;

2. нематериальные стимулы включают профессиональные возможности, развитие карьеры, более высокую ответственность, присуждение почетных званий, возможность участия в престижных проектах, создание комфортных условий работы и т.д. [3].

Мотивация персонала – это совокупность внутренних и внешних факторов, которые влияют на поведение и уровень усилий сотрудников с целью достижения организационных целей [4].

Существуют различные виды мотивации, которые могут быть применены в организации:

1. финансовая мотивация, основанная на финансовых вознаграждениях, премиях, бонусах или возможности получения повышения зарплаты;

2. социальная мотивация, включающая поощрение участия в командных мероприятиях, создание дружественной рабочей атмосферы, внутренние мероприятия и т.д.;

3. профессиональная мотивация, связанная с развитием навыков и знаний, возможностью профессионального роста, обучением и поддержкой в развитии карьеры;

4. интеллектуальная мотивация, основанная на возможности для креативного мышления, научной работы, определенной степени автономии и интеллектуального вызова в работе.

Оценка эффективности стимулирования и мотивации персонала требует использования определенных показателей, которые помогают оценить влияние используемых методов и мер на производительность и удовлетворенность сотрудников [5]. Ниже представлены некоторые ключевые показатели:

1. уровень удовлетворенности персонала, который может быть измерен опросами, анкетами или различными инструментами оценки;

2. уровень мотивации, который может быть определен на основе выявления сотрудников, которые демонстрируют высокий уровень энергии, амбиций и интереса к работе и развитию;

3. уровень производительности, который может быть измерен с помощью количественных показателей, таких как объем продукции или услуг, качество работы и т.д.;

4. уровень текучести кадров, отражающий количество сотрудников, которые покидают организацию, а также количество новых сотрудников, которые присоединяются [6].

Представленные показатели помогают оценить, насколько успешными являются используемые методы стимулирования и мотивации персонала, и выявить области для улучшения и оптимизации.

В данном исследовании была проведена оценка эффективности системы стимулирования и мотивации персонала на примере транспортной компании, которая осуществляет свою деятельность в сфере железнодорожного транспорта, в частности грузовых перевозок.

В первую очередь стоит рассмотреть показатель текучести кадров, который определяется по формуле 1.

$$K_{\text{тек}} = \left(\frac{Ч_{\text{ув}}}{\text{ССЧ}} \right) \times 100\%, \quad (1)$$

где $K_{\text{тек}}$ – коэффициент текучести;

$Ч_{\text{ув}}$ – число уволившихся работников, чел.;

ССЧ – средняя списочная численность персонала на расчетный период, чел.

Подставив соответствующие значения в формулу, получаем:

$$K_{\text{тек}} = \left(\frac{43859}{701164} \right) \times 100\% = 6,26\%$$

Нормальной текучестью кадров в год считается 3-7% [7], а показатели организации находятся почти на пороговом значении. Данный аспект анализа свидетельствует об игнорировании руководством потребностей и побудительных мотивов к труду работников, т.к. текучесть кадров является одним из результатов мотивационного увольнения. Высокий уровень текучести кадров также говорит о недостатках в планировании потребности восполнения персонала и разработки плана по его сохранению.

Оплата труда – одно из основных средств стимулирования и мотивации персонала, с помощью которого оценивается вклад каждого сотрудника в итоговые результаты работы компании. Анализ динамики заработной платы работников показан на рисунке 1.

Как видно из диаграммы, динамика средней заработной платы имеет устойчивую тенденцию к росту. Ее значения на 18% выше средней заработной платы по стране и превышают уровень заработной платы практически во всех субъектах Российской Федерации.



Рисунок 1 – Динамика заработной платы работников компании по всем видам деятельности

Производительность труда также является важным показателем эффективности системы стимулирования и мотивации сотрудников. Высокая производительность обычно свидетельствует о том, что сотрудники мотивированы работать более эффективно и результативно. Производительность труда рассчитывается по формуле 2:

$$ПТ = \frac{В}{ССЧ}, \quad (2)$$

где ПТ – производительность труда, руб./чел.;

В – выручка, тыс. руб.;

ССЧ – средняя списочная численность персонала на расчетный период, тыс. чел.

Значения показателя производительность труда одного работающего компании, рассчитанные по формуле 2 составили:

– в 2021г. – 2 820,08 руб./чел.

– в 2022 г. – 2 999,67 руб./чел.

Согласно расчетам, по итогам 2022 года производительность труда выросла на 7% относительно предыдущего периода. Это стало возможным благодаря реализации мероприятий, направленных на совершенствование технологических производственных процессов, включая обновление и модернизацию основных средств и производства, а также повышение эффективности использования трудовых ресурсов.

Сравнение темпов роста производительности труда одного работающего и темпов роста заработной платы, представлено в таблице 1.

Таблица 1 – Соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы

Показатель	2021 г.	2022 г.	Темп роста, %
Заработная плата, тыс. руб.	61,4	65,8	107,17
Производительность труда, руб./чел.	2 820,08	2 999,67	106,37

Коэффициент опережения темпов роста заработной платы и производительности труда рассчитывается по формуле 3

$$K_{оп} = \frac{T_{зп}}{T_{пт}}, \quad (3)$$

где $K_{оп}$ – коэффициент опережения, %;

$T_{зп}$ – темп роста заработной платы, %;

$T_{пт}$ – темп роста производительности труда, %.

Согласно проведенным расчетам, коэффициент опережения 2022г. по отношению к 2021г. составил 1,13%. Оптимальным значением коэффициента опережения темпов роста средней заработной платы и производительности труда является 0,6-0,8% темпов прироста средней заработной платы [8]. На основании расчета и значений показателей, представленных в таблице 2, очевидно, что рост производительности труда отстает от роста заработной платы, что отрицательно характеризует работу компании.

Важно отметить, что уровень заработной платы не является единственным фактором, влияющим на стимулирование и мотивацию персонала. Факторы удовлетворенности персонала (возможности обучения и карьерного роста, комфортная рабочая среда, культура компании) могут взаимодействовать с уровнем заработной платы и дополнять его воздействие на мотивацию персонала.



Рисунок 2 – Затраты транспортной компании на обучение работников, млн. руб.

Транспортная компания предоставляет большие возможности для карьерного роста и развития сотрудников, вкладывая значительные суммы в их обучение (рисунок 2). В компании предусмотрено частичное сохранение заработной платы на период обучения для повышения мотивации персонала. Также активно применяется дистанционная форма и обучение без отрыва от производства.

Из рисунка 2 видно, что компания ежегодно увеличивает расходы на оплату обучения персонала примерно на 8%. Компания вкладывает больше средств на обучение рабочих и служащих – 67% от общей суммы затрат. Однако, стоит отметить, что их доля в общей численности персонала намного больше, чем доля руководителей и специалистов.

Коэффициент обучения персонала можно рассчитать по формуле 4:

$$K_{об} = \frac{Ч_{об}}{ССЧ} \times 100\%, \quad (4)$$

где $K_{об}$ – коэффициент обучения персонала, %;

$Ч_{об}$ – численность сотрудников, прошедших обучение в рассматриваемом периоде, чел.;

$ССЧ$ – средняя списочная численность персонала на расчетный период, чел.

По формуле получаем:

$$K_{об} = \frac{524000}{701164} \times 100\% = 74,7\%$$

Таким образом, можно сделать вывод, что 74,7% от общего числа сотрудников за отчетный период смогли пройти подготовку, переподготовку или повышение квалификации за счет организации. По формуле 5 также можно рассчитать коэффициент эффективности вложений в обучение персонала:

$$K_{э} = \frac{\Delta\Pi}{З} \quad (5)$$

где $K_{э}$ – коэффициент эффективности вложений в обучение персонала, руб.;

$\Delta\Pi$ – прирост прибыли в рассматриваемом периоде, руб.;

$З$ – затраты на обучение персонала в рассматриваемом периоде, руб.

Применив значения 2022 года в формуле, получаем:

$$K_{э} = \frac{150572481}{5260330000} = 28623,68 \text{ руб.}$$

Таким образом, каждый вложенный рубль в обучение персонала принес прирост прибыли в размере 28623,68 руб. Несмотря на то, что данный коэффициент небольшой – это свидетельствует о том, что компания инвестирует в долгосрочной перспективе на развитие своих сотрудников достаточно крупные суммы и стремится обеспечить им возможности для профессионального роста.

Таблица 2 – Результаты анкетирования по оценке уровня удовлетворенности персонала

Характеристики работы	Категории персонала		
	Руководители	Служащие	Рабочие
1. Возможность профессионального и личностного роста	9,0	8,4	7,2
2. Содержание самой работы, ее разнообразие, интенсивность, возможность самовыражения	8,3	8,0	7,7
3. Переменная часть заработной платы, зависящая от результатов труда: возможность не получать, а зарабатывать	9,3	8,9	8,3
4. Признание со стороны руководства и коллег (моральные поощрения, ценные подарки, призы, почетные звания и др.)	9,5	9,4	9,2
5. Личная ответственность за результаты работы	9,8	9,5	9,5
6. Работа в команде, возможность общения и взаимодействия с людьми	9,8	9,8	9,6
7. Занимаемая должность, ваш статус в организации	9,1	8,2	7,8
8. Возможность продвижения по службе, карьерный рост	9,8	9,2	8,7
9. Атмосфера здоровой состязательности в коллективе	9,6	9,2	8,8
10. Постоянная часть заработной платы (должностной оклад, надбавки)	9,2	8,8	7,9
11. Льготы, социальный пакет	9,8	9,2	8,9
12. Психологический климат, межличностные отношения	9,7	9,5	9,2
13. Стиль управления руководителей	9,8	9,2	8,8
14. Физические условия труда, оснащенность рабочего места	9,2	9,2	8,7
15. Стабильность и надежность рабочего места	9,8	9,5	9,9
16. Режим труда и отдыха (рабочий график, выходные, отпуск)	9,2	9,5	9,8
17. Самостоятельность и независимость в работе	9,6	9,2	8,6
Итого	9,4	8,5	8,7

Помимо затрат на обучение и развитие персонала организация проводит мероприятия по улучшению условий труда и созданию комфортной рабочей среды. В связи с этим, для оценки уровня удовлетворенности было проведено анкетирование среди сотрудников компании. Анкетирование проводилось для всех категорий сотрудников. Результаты анкетирования были приведены к усредненному значению и проанализированы (таблица 2).

По результатам обработки анкет можно сделать вывод, что в организации высокий уровень удовлетворенности персонала. Руководители имеют наивысший уровень удовлетворенности, что может указывать на их эффективное руководство, умение создавать комфортные условия работы и удовлетворять потребности своих подчиненных. Служащие и рабочие также имеют высокий

уровень удовлетворенности, хотя немного ниже, чем у руководителей. Это может быть связано с особенностями работы и условиями труда для этих групп сотрудников. Возможно, существуют некоторые неточности или неудовлетворенные потребности, которые требуют внимания руководства для повышения уровня удовлетворенности на всех уровнях персонала.

Также в результате опроса сотрудников компании, было выявлено, что, по их мнению, за последний год в компании наиболее заметны улучшения в некоторых характеристиках работы: организации работы, санитарно-бытовых условий на работе, обеспечение спецодеждой и возможности профессионального развития. Микроклимат на рабочем месте, предоставление социальных льгот, гарантий и компенсаций, а также охрана труда и обеспечение безопасных условий труда по результатам опроса выросли, но на одном уровне. Наименьшие улучшения, по мнению сотрудников, произошли в категории организации питания на рабочем месте.

В организации также большое количество затрат направляется на меры нематериальной мотивации сотрудников, в связи с этим был проведен опрос о том, какие виды нематериального поощрения являются для работников наиболее значимыми. Результаты опроса представлены на рисунке 1.

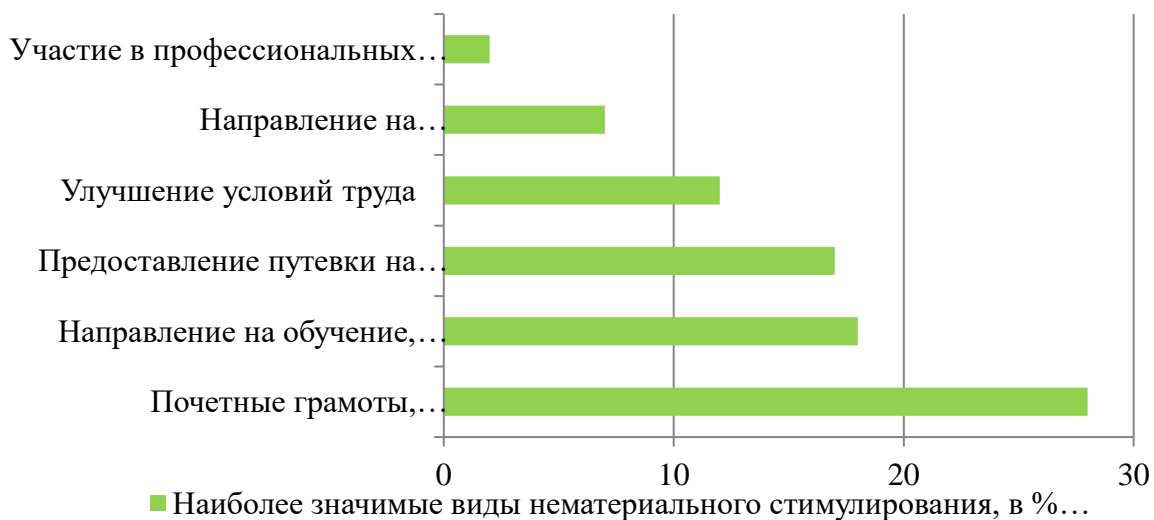


Рисунок 3 – Результаты опроса на тему нематериального стимулирования

Таким образом, наибольшей части сотрудников (28% от числа опрошенных) оказалось важным получать почетные грамоты и благодарственные письма, а также проходить обучение и различные курсы повышения квалификации. Но, как оказалось, сотрудникам совершенно не хочется участвовать в профессиональных конкурсах. Возможно, это связано с их неуверенностью в себе или страхом проиграть и за это, например, лишиться премии.

На основании проведенной оценки можно сделать вывод: результаты указывают на высокий уровень стимулирования и мотивации персонала, а это свидетельствуют о том, что организация предоставляет эффективные меры и стимулы для мотивации сотрудников, включая различные виды поощрений, вознаграждений, программ развития и возможности для карьерного роста. Однако

для создания эффективной системы стимулирования и мотивации, которая будет соответствовать меняющимся потребностям сотрудников, и противодействовать возможному снижению мотивации со временем, необходимо разработать и внедрить соответствующие мероприятия. Также необходимо продолжать оценивать и периодически обновлять систему стимулирования и мотивации персонала. Регулярное проведение анкетирования или опросов персонала поможет определить эффективность текущих мер и выявить потенциальные улучшения, которые могут быть внедрены для поддержания высокого уровня стимулирования и мотивации персонала в организации.

Список использованных источников

1. Кулуев Ж.О., Алиев Б.А. Мотивационный механизм эффективной системы управления персоналом/ Ж.О. Кулуев, Б.А. Алиев//Академическая публицистика. 2024. №2-1. С.71-77. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_60031900_73308389.pdf
2. Лымарева О.А., Юденко В.И. Мотивация и стимулирование персонала организации/ О.А. Лымарева, В.И. Юденко//Экономика и бизнес: теория и практика. №1-1(95).2023. С.177-180 URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_50283034_36177346.pdf
3. Давыденко, М. Ю. Система развития и стимулирования персонала на основе управления эффективностью / М. Ю. Давыденко // Инновационная наука. – 2021. – № 5. – С. 97-99. – EDN GFIBWT.
4. Бондаренко, Д. В. Совершенствование системы мотивации персонала в организации / Д. В. Бондаренко, Т. С. Бондаренко // Аллея науки. – 2021. – Т. 2, № 6(57). – С. 263-266. – EDN CJFYOJ.
5. Смоляров Н.С. Показатели оценки эффективности системы стимулирования персонала/ Н.С. Смоляров// Молодой ученый. №4(503). 2024. С. 101-105. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=60018225>
6. Айдамирова, А. А. Взаимосвязь уровня профессиональной мотивации и оценкой эффективности работы персонала / А. А. Айдамирова, А. С. Кубекова // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. – 2020. – Т. 9, № 5-1. – С. 98-105. – DOI 10.34670/AR.2020.46.31.013. – EDN TCIKXS.
7. Пугачёв, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие / Пугачёв В. П. - Москва : Издательство Московского государственного университета, 2011. - 236 с. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785211062108.html>
8. Прыкина, Л. В. Экономический анализ предприятия: учебник для бакалавров / Л. В. Прыкина. - Москва: Дашков и К, 2016. - 256 с. - URL: <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394021879.html>

УДК 331.2:656.072

**Мотивация как инструмент повышения уровня
укомплектованности кадрами
АО «Федеральная пассажирская компания»**

Погодина А.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Колпакова Н.П.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье исследована система мотивации проводников пассажирских вагонов (ППВ) Западно-Сибирского филиала АО "Федеральная пассажирская компания (ФПК)" – дочерней компании ОАО «РЖД», проведен анализ уровня удовлетворенности условиями труда ППВ, определены факторы, положительно и отрицательно влияющие на текучесть персонала и снижение дефицита кадров. А также предложены направления совершенствования системы мотивации проводников пассажирских вагонов, и сделан вывод о том, что система мотивации может служить инструментом повышения уровня укомплектованности кадрами.

Ключевые слова: система мотивации, вознаграждение, условия труда, демотиваторы, кадры, проводники пассажирских вагонов, текучесть персонала, укомплектованность кадрами.

**Motivation as a tool for leveling up staffing level
of JSC Federal Passenger Company**

Pogodina A.V.¹

Scientific adviser: Ph.D. Kolpakova N.P.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article examines the motivation system for passenger car conductors (PPV) of the West Siberian branch of JSC "Federal Passenger Company (FPK)" – subsidiary company of OJSC "Russian Rail-ways", analyzes the level of satisfaction with the working conditions of PPV, identifies factors that positively and negatively affect staff turnover and staffing levels. Directions for improving the motivation system for passenger carriage conductors are also proposed, and it is concluded that the motivation system can serve as a tool for reducing personnel shortages.

Keywords: motivation system, remuneration, working conditions, demotivators, personnel, conductors of passenger cars, staff turnover, staffing.

Актуальность данной темы заключается в том, что на данном этапе развития народного хозяйства России при практически повсеместном кадровом голоде одна из наиболее важных практических проблем менеджмента – создание эффективной системы мотивации персонала – является не решенной. В настоящее время многие российские компании испытывают серьезную нехватку кадров [1]. И по прогнозам специалистов, такая тенденция будет сохраняться в ближайшей перспективе. Наибольший недостаток специалистов имеет место и будет наблюдаться, в том числе, в транспортной сфере. При этом по состоянию на ноябрь 2023 года в России наблюдается рекордно низкий уровень безработицы – 2,9%, а в Кузбассе за год уровень регистрируемой безработицы

снизился с 0,8% до 0,6%, это самый низкий показатель за всю историю статистических наблюдений [2]. Таким образом, кадровые резервы на внешнем рынке труда для заполнения вакансий весьма незначительны.

Объектом исследования является Западно-Сибирский филиал АО «Федеральная пассажирская компания (ФПК)» – дочерняя компания ОАО «РЖД».

По причине кадрового дефицита Российские железные дороги рассматривают возможность приема на работу лиц, приговоренных к принудительному труду. При этом компания понимает все риски привлечения таких людей, но считает это дополнительной возможностью, особенно в труднодоступных районах, например, в Забайкальском крае, – заявил заместитель генерального директора компании Дмитрий Шаханов 11-16 ноября 2023 года на форуме «Транспорт России». Другим вариантом восполнения кадрового дефицита может быть привлечение иностранных граждан. Хотя тут, есть целый ряд проблем, в том числе и то, что касается заработной платы в пересчете на рубли [3]. Потребность в таких работниках будут определять с учетом специфики конкретных структурных подразделений, прежде всего не связанных с такой специфической деятельностью, как сопровождение пассажиров в пути следования по маршруту с момента посадки до прибытия в пункт назначения.

В этой связи организациям необходимо искать эффективные пути решения проблемы. На наш взгляд, следует уделить внимание взаимосвязи «система мотивации персонала – укомплектованность кадрами».

Под укомплектованностью кадрами понимают наличие работников на существующих должностях относительно установленного штатного расписания в исследуемый период. Организация считается полностью укомплектованной кадрами, если в ней отсутствуют вакантные штатные единицы, т.е. организация обеспечена необходимым количеством персонала для выполнения производственного задания на всех должностях.

Значимость проблемы исследования для АО «ФПК» определяется важной ролью проводников пассажирских вагонов в решении вопроса обеспечения качества сопровождения пассажиров на протяжении всего пути их перемещения до станции назначения по железной дороге. В ходе исследования изучены различные научные взгляды на причины и факторы, обуславливающие низкий уровень укомплектованности проводниками пассажирских вагонов. Целью исследования являлась разработка направлений обеспечения укомплектованности проводниками пассажирских вагонов ОАО «ФПК». Укомплектованность персоналом данной категории на сегодняшний день составляет менее 70%. Это определяет высокий уровень совместительства со всеми вытекающими негативными последствиями. Укомплектованность организации квалифицированным персоналом является условием ее успешного функционирования. От правильной политики формирования количественного состава персонала зависит реализация стратегических и тактических целей организации. В транспортной организации данный фактор приобретает большую важность и значимость в силу специфики оказываемых услуг, качество которых напрямую зависит от наличия специалиста соответствующей квалификации. Уровень получаемых услуг в системе пассажирских перевозок в существенной мере определяет каче-

ство жизни людей, поэтому и вопросы укомплектованности персоналом решаются на стратегическом уровне.

В современных условиях рыночной системы, характеризующейся высокой потребностью в руководителях и специалистах разного уровня, рабочих различных квалификационных групп, значение системы мотивации в организации любого предприятия существенно возрастает, не исключение здесь и сфера железнодорожного транспорта.

Важным направлением решения проблемы укомплектованности персоналом является непрерывный поиск подходящих кадров на рынке труда. На всех железных дорогах организованы отделы по подбору персонала. Они работают по принципу внутренних агентств и используют все возможные источники для поиска и формирования базы кандидатов. Все вакансии компании доступны на цифровой площадке для соискателей – Карьерном портале РЖД. Постоянно проводятся усовершенствование механизмов подбора, отбора персонала, повышения квалификации работников в соответствии с компетентностным подходом, Компания более активно стала размещать рекламные материалы о работе в АО «ФПК» по всей стране, также усиливается работа со студенческой аудиторией.

Однако, как уже отмечалось, в виду малочисленного состава ищущих работу предприятиям необходимо сосредоточиваться на создании условий для удержания имеющихся кадров. И в такой ситуации, на наш взгляд, целесообразно сфокусировать внимание на системах мотивации.

Системы мотивации являются одной из основных составляющих эффективной и интегрированной системы управления на предприятиях, идущих в ногу со временем, нормализующих текучесть кадров, повышающих заинтересованность сотрудников работать в компании долго и качественно.

Известно, что текучесть кадров приводит к потерям не только в явной (не укомплектованность кадров), но и в скрытой форме. Как правило, увольняющиеся работники на протяжении всего периода времени от подачи заявления до увольнения работают с меньшей производительностью. К тому же текучесть кадров увеличивает расходы на подготовку и переподготовку работников, поскольку значительное количество уволившихся при трудоустройстве у другого нанимателя меняет профиль своей работы.

В теории и практике уделяется много внимания проблемам мотивации персонала как производственных предприятий, так и различных сфер услуг [4, 5, 6]. Однако до сих пор многие вопросы остаются не полностью решенными, в частности, в секторе пассажирских железнодорожных перевозок. Особо необходимо сделать акцент на мотивации проводников пассажирских вагонов.

Основная проблема организаций, выполняющих железнодорожные пассажирские перевозки, заключается в том, что среди проводников пассажирских вагонов наблюдается высокая текучесть кадров, например, в вагонном участке Новокузнецк Западно-Сибирского филиала АО «Федеральная пассажирская компания» (ФПК) за 2023г. по отношению к 2022 году коэффициент текучести кадров вырос более чем в два раза. И это несмотря на то, что официальные условия работы на железной дороге весьма привлекательны: большинство со-

циальных гарантий обеспечивается, в частности, заработная плата выше средней по городу и в близлежащих городах, при этом зарплата как минимум два раза в год (а в 2023 году три раза за год) индексируется на величину не менее уровня инфляции. Кроме того, существует ряд дополнительных вознаграждений: за безаварийную работу (1 оклад еже-годно), за классность 25% от тарифной ставки, премирование по итогам соревнования трудовых коллективов и отдельных работников, вознаграждение за присуждение поездам бригаде «Паспорта качества» и самая популярная – за преданность компании – за 3 года работы в компании 3 оклада и 5 окладов каждые последующие 5 лет, а с 2024 года внесены изменения в Положение о вознаграждении [7]. Согласно Распоряжению «О внесении изменений в Положение о выплате работникам акционерного общества «Федеральная пассажирская компания» единовременного вознаграждения за преданность Компании от 22 января 2024 г. № 49/р – 1 оклад работнику выплачивается с первого года работы,

Кроме того, АО «Федеральная пассажирская компания» (ФПК) обеспечивает работников всем необходимым для работы: спецодеждой, спецобувью, моющими средствами и инвентарем, индивидуальными средствами защиты и дезсиз [8].

Однако, наряду с отмеченными сильными сторонами мотивации, имеют место недостатки (демотиваторы), которые существенно влияют на текучесть кадров в вагонном участке Новокузнецк и, как следствие, на укомплектованность проводниками пассажирских вагонов:

5. Ненормированный рабочий график. За этой формулировкой скрывается право работодателя вызвать работника на рабочее место в любое время дня и ночи, не зависимо от составленного годового графика труда и отдыха. Избыточная нагрузка на работника влечёт за собой переутомление и снижение работоспособности, а также негативно сказываться на физическом и психическом здоровье.

6. Оптимизация штатной численности. Ссылаясь на необходимость повышения эффективности труда, руководители по максимуму загружают работой сотрудников, вводя прогрессивные нормы обслуживания пассажирских вагонов, при этом высокая загруженность на работе приводит к ограничению контактов с социумом. В таком режиме сложно наладить полноценную личную жизнь: найти «вторую половину», завести детей, уделять внимание семье и друзьям, саморазвитию, приобщению к культуре и т.п.

7. Крайне частые проверки со стороны ревизорского аппарата, в том числе и скрытый контроль в пути следования поезда. Они приводят к переключению внимания проводников с выполнения своих непосредственных обязанностей и удовлетворения потребностей пассажиров на ожидание проверки и её результатов, что способствует созданию нервной атмосферы и снижению клиентоориентированности.

8. Несоответствие работы ожиданиям. Эта ситуация возникает, когда сотрудник переоценил свои возможности и попросту «не тянет» возложенные на него задачи. Причинами такого состояния дел могут быть слабая адаптация, а также немалую роль в условиях дефицита кадров играет практика сокращения

сроков обучения ППВ, что влечет за собой не качественную подготовку кадров и особенно недостаточное получение практических элементов компетенций, необходимых для выполнения профессиональных функций.

9. Низкая нематериальная мотивация. Специалист погружается в свою работу, но не получает полной удовлетворенности. Здесь срабатывают такие демотиваторы, как «Отсутствие признания достижений и результатов со стороны руководства» и «Эмоциональная истощенность человека». Естественно, сотрудник постепенно разочаровывается в своей работе, а потом и вовсе уходит.

10. Отсутствие возможности карьерного роста. Сотрудники «перерастают» свой привычный функционал и не имеют большого выбора для роста по служебной лестнице из-за специфичного вида деятельности.

Эти и ряд других недостатков системы мотивации были выявлены в ходе проведенного в 2023 году опроса проводников пассажирских вагонов (ППВ) АО «ФПК».

Часть наиболее важных вопросов и показателей визуализирована в таблице 1.

Таблица 1 – Показатели удовлетворенности трудовой жизнью ППВ

Факторы трудовой жизни	Уровень удовлетворенности, %
Социальные льготы и гарантии	69%
Карьерные возможности	35%
Размер заработной платы по отношению к предлагаемому на рынке труда	46%
Размер моей заработной платы по объему и характеру выполняемой работы	26%
Удовлетворение интенсивностью труда	48%
Санитарно- бытовые условия (комнаты отдыха, бытовые комнаты, душевые и т.д.) на местах	44%
Организация трансфера	29%
Система нематериальной стимуляции	57%
Система материального стимулирования	55%
Оказание поддержки для достижения целей	57%
Признание достижений	60%
Рекомендация работы своим друзьям, родственникам, знакомым	32%

По указанным данным в таблице 1 можно сделать выводы, что работников в большей степени удовлетворяет социальный пакет (69 %), предоставляемый компанией, но в противовес этому идёт демотиватор – неудовлетворение заработной платой за интенсивный труд (не урегулированный график работы; прогрессивные нормы обслуживания пассажирских вагонов) – (удовлетворены всего лишь 26%). Низкий процент удовлетворенности в санитарно-бытовых условиях на местах, в частности, режимом работы бытовых комнат, комнат отдыха (44%), в услугах трансфера к месту работы (29%) и в карьерных возможностях (33%).

И ещё одной из проблем является то, что лишь некоторые штатные работники АО «ФПК» и уже уволившиеся советуют компанию для трудоустройства (всего 32%!), что также отрицательно влияет на закрепляемость сотрудников на предприятии, повышает текучесть персонала, не способствует притоку новичков и укомплектованности кадров.

Для решения проблемы укомплектованности кадров и сокращения текучести проводников пассажирских вагонов в Вагонном участке Новокузнецк предлагаем внести дополнения к существующей системе мотивации в её материальной и нематериальной частях.

В материальной части:

1. доплата за выполнение функций отсутствующего работника в полном объеме.
2. повышение премиального вознаграждения за личный трудовой вклад, связанный с обслуживанием пассажиров и оказанием дополнительных услуг пассажирам в рамках уставной деятельности: превышение плана по продажам кондитерских изделий, горячего питания, сувениров и прочих сопутствующих товаров, за превышение планируемого количества письменных благодарностей от пассажиров и провожающих.
3. абонемент на посещение фитнес-клуба или школы танцев для сотрудника и его родных.
4. возможность «подогнать» форменную спецодежду по фигуре за счёт предприятия.
5. возможность сезонной чистки верхней форменной одежды в химчистке за счёт предприятия.
6. организация горячего питания в рейсе с оплатой 50%.

В нематериальной части:

1. гарантированный годовой график работы;
2. предоставление бесплатной автостоянки, расположенной на территории участка (на период рейса);
3. при проведении планёрных совещаний и отправлении в рейс в раннее время суток обеспечить возможность ночёвки в комнате отдыха.

Таким образом, система мотивации проводников пассажирских вагонов, дополненная предложенными нами направлениями её совершенствования, учитывающая текущую кадровую ситуацию, удовлетворенность работников условиями труда; может служить ценным инструментом управления формирования лояльности к организации, способствовать повышению уровня укомплектованности её кадрами. Количественную оценку результативности использования такого инструмента можно будет получить, проведя исследования после его апробации.

Список использованных источников

1. Нехватка кадров в промышленности установила новый рекорд // Опрос Института Гайдара. – URL: <https://www.rbc.ru/economics/25/01/2024/65b122ac9a79473abcc10be0> (дата обращения: 17.04.2024)

2. ЦЗН г. Новокузнецка – Режим доступа: <http://www.czn-nk.ru/> (дата обращения: 17.04.2024)
3. РЖД решила нанимать осужденных и мигрантов. – URL: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2023/11/20/1006581-rzhd-reshila-nanimat-osuzhdennih-i-migrantov> (дата обращения: 17.04.2024)
4. Тихонова В.В. Мотивация трудовой деятельности как фактор повышения производительности труда в ОАО Российские железные дороги //Наука и молодежь: проблемы, поиски, решения : труды Всероссийской научной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых / Сиб. гос. индустр. ун-т ; под общ. ред. М.В. Темлянцева. – Новокузнецк : СибГИУ, 2014. – Вып. 18. – Ч. III. Гуманитарные и экономические науки. – С. 145-150.
5. Голубев А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. <https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-motivatsiey-personala-organizatsii/viewer> с. 65-69 (дата обращения: 17.04.2024).
6. Цевелёв В.В., Нургалиева С.Э. Мотивация персонала в центральной дирекции по ремонту пути ОАО «РЖД» / В.В. Цевелёв, С.Э. Нургалиева. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-personala-v-tsentralnoy-direktsii-po-remontu-puti-oao-rzhd> (дата обращения: 17.04.2024).
7. Распоряжение «О внесении изменений в Положение о выплате работникам акционерного общества «Федеральная пассажирская компания» единовременного вознаграждения за преданность Компании от 22 января 2024 г. № 49/р
8. Распоряжение «Система управления охраной труда в ОАО «РЖД». Обеспечение средствами индивидуальной защиты» прилагаемый СТО РЖД 15.020-2019 от 1 ноября 2019 г.

УДК 331.1

Стратегическое управление человеческим капиталом в государственном управлении: оценка практики реализации

ДВА, Атабаев Ж.С.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Нурмагамбетова А.З.¹

¹ НАО «Казахский Национальный Университет имени аль-Фараби», г. Алматы, Казахстан

Аннотация. Растущее количество эмпирических данных подтверждает тот факт, что методы управления человеческими ресурсами (HRM) оказывают прямое влияние на эффективность организации. В данной статье результаты показывают, что, несмотря на достигнутый прогресс, все еще существуют значительные различия в степени внедрения SHCM (стратегическое управление человеческим капиталом) местными и региональными органами. Для местностей, где наблюдается более широкое внедрение практик SHCM, ряд факторов, связаны между собой, в том числе роль HR, которую играют в более широком принятии местных стратегических решений, и осознание важности функции HR для местного самоуправления.

Ключевые слова: HRM, кадровая реформа, стратегическое управление человеческим капиталом.

Strategic Human Capital Management in Public Government: An Assessment of Implementation Practices

DBA, Atabayev Zh.S.¹

Scientific adviser: Ph.D., associate professor Nurmagambetova A.Z.¹

¹ Al-Farabi Kazakh National University, Almaty, Kazakhstan

Annotation. Growing empirical evidence supports the fact that human resource management (HRM) practices have a direct impact on organizational performance. However, recognition that the HRM function can impact the strategic direction and performance of public organizations has been a more recent shift. In this paper, the results indicate that while progress had been made, there is still significant variation on the extent to which municipalities are implementing SHCM (strategic human capital management). For jurisdictions that have seen greater adoption of SHCM practices, a number of factors appear related, including the role HR plays in broader municipal strategic decision making and the perceived importance of the HR function for the municipality.

Keywords: HRM, HR reform, strategic human capital management

В связи с финансовыми проблемами, с которыми столкнулось правительства многих стран в 2000-е годы, необходимость эффективного и действенного управления человеческим капиталом общественных организаций становится все более важной. Местные органы власти, в частности, сталкиваются с сокращением ресурсов, увеличением затрат на рабочие места и растущим спросом на услуги [1]. Уравновешивание этих проблем, а также признание того, что наем дополнительного персонала может оказаться невозможным, требует, чтобы муниципалитеты критически подумали о том, как они используют свою рабочую силу [6, 8].

HR представляет собой значительную, если не самую значительную, статью расходов для государственных организаций (для обслуживающих организаций она часто достигает 70% или 80% от общего операционного бюджета) [10]. Учитывая размер этого набора расходов, потенциальные роли HR-специалистов многочисленны и имеют решающее значение для продолжения деятельности и эффективности работы местных органов власти. Местное самоуправление представляет собой надежную область для изучения способности государственных организаций использовать свой HR для повышения производительности. Муниципальные органы власти различаются по уровню ресурсов, выделяемых на управление человеческими ресурсами, и по общей кадровой структуре (т.е. по степени наличия у них профессиональных менеджеров по управлению человеческими ресурсами), что поднимает вопросы о том, насколько хорошо эти организации внедрили необходимые практики для усиления стратегического воздействия управления человеческими ресурсами. HR и использовать свой человеческий капитал для развития конкурентного преимущества.

Для понимания движения к более стратегическому подходу к управлению человеческими ресурсами в органах местного самоуправления, важно кратко изучить отправную точку – традиционные или классические системы управления человеческими ресурсами. В целях продвижения практики найма, которая

изолировала сотрудников от партийного политического давления, при разработке многих систем управления человеческими ресурсами в правительстве особое внимание уделялось рутине и структуре как важнейшим факторам проектирования [9, 14]. На традиционной государственной службе основное внимание уделяется подбору людей на подходящие рабочие места и обеспечению выполнения этими людьми определенных должностных обязанностей [4]. Основное внимание уделялось созданию набора знаний, навыков, способностей и поведения (KSAB), необходимых для определенных должностей, а не изучению конкретных компетенций отдельных лиц и извлечению из них выгоды.

Несмотря на наличие сопутствующих преимуществ традиционного подхода к управлению людьми в правительстве, акцент на администрировании кадровой политики и регулировании функций персонала не позволяет этой системе полностью рассматривать и использовать государственных служащих как ценные активы. Растет движение в сторону рассмотрения HR как актива, в который правительство должно инвестировать, — движение, обычно называемое SHCM. Принятие взгляда на персонал как на человеческий капитал является первым шагом на пути к стратегическому подходу к управлению человеческими ресурсами [5].

Для понимания муниципальных органов власти и реализацию практик SHCM, в данном исследовании используется методология опроса. Были обследованы муниципалитеты в двух штатах: Северной Каролине и Колорадо. Данные штаты были выбраны потому, что в обоих штатах есть урбанизированные центры, а также значительное представительство небольших сельских муниципалитетов. В обоих штатах нет активных профсоюзов в муниципальном правительстве, и оба являются штатами, в которых большинство средних и крупных местных органов власти имеют сильную форму правления в виде совета-менеджера [2, 13].

Данные и значения. Вопросы исследования разработаны для изучения текущего состояния практики управления персоналом и роли функции управления персоналом. Вопросы были взяты из общественной, некоммерческой и частной литературы по управлению человеческими ресурсами и модифицированы для контекста местных органов власти [3]. Организационный дизайн и практика управления персоналом были изучены с вниманием к уровню увеличения или уменьшения деятельности по управлению персоналом, включая планирование управления персоналом, компенсацию, набор, отбор, а также организационное проектирование и развитие [7, 11].

На исследование распространяются стандартные ограничения, присущие методологии опроса, в том числе то, что данные сообщаются самими людьми, а вопросы социальной желательности могут вызывать беспокойство, поскольку люди хотят, чтобы их считали необходимыми и критически важными для стратегических операций организации. В таблице 1 представлены описательные характеристики муниципалитетов, рассмотренных в данном исследовании.

Таблица 1 - Описательные характеристики

	<i>n</i>	Min	Max	<i>M</i>	<i>SD</i>
Бюджет	230	22,000.0	463,300,000	18,290,472	56,310,947
Зарегистрированное население	244	33.0	4,043,050	32,517.1	264,754
Годы на нынешней должности	249	0.0	31.0	7.1	6.5
Годы в управлении HR	243	0.0	36.0	13.3	9.9
ЭПЗ	249	0.0	6,600	144.2	511.8
HR ЭПЗ	243	0.0	32.7	2.7	4.0
HR департамент	246	Да-25.7%	Нет-73.6%	NA	NA

Примечание: HRM = управление человеческими ресурсами; ЭПЗ = эквивалент полной занятости

Анализ ряда описательных статистических данных и корреляций, для определения уровня реализации SHCM и изучения взаимосвязи между различными демографическими и операционными факторами в этой реализации. Кроме того, проведена регрессия OLS для дальнейшего изучения взаимосвязи между этими факторами и уровнем внедрения SHCM. Индексы созданы, поскольку они позволяют получить более полное и целостное представление о том, что происходит в организациях, по сравнению с простым наблюдением за тем, какие конкретные практики используются. Данные индексы включали индекс реализации SHCM (SHMCIMPL Cronbach $\alpha = 0,97$), предназначенный для отражения прогресса, достигнутого в принятии стратегического подхода и стратегических практик. Индекс оценивал уровень воспринимаемой важности, которую муниципалитеты придают ряду практик управления человеческими ресурсами, связанных с SHCM (HRIMPORT Cronbach $\alpha = 0,95$). Наконец, поскольку использование данных для принятия обоснованных решений является центральным компонентом SHCM, были построены два индекса, связанных с показателями HR: первый отражает количество показателей, связанных с HR, собранных муниципалитетом (METCOLL Cronbach $\alpha = 0,85$), а второй исследовал воспринимаемую полезность собранных показателей ($\alpha = 0,93$ по METUSE Кронбаху). Были включены дополнительные меры для оценки взаимосвязи между внедрением SHCM и другими факторами, включая опыт и опыт директора по персоналу (или лица, отвечающего за управление персоналом), уровень квалификации сотрудников отдела кадров, эффективность основных служб управления персоналом, предполагаемая роль отдела кадров как стратегического партнера, измерение эквивалента полной занятости (FTE) сотрудников в муниципалитете в целом и количества FTE в отделе кадров в частности.

Внедрение SHCM можно рассматривать как процесс с постепенным увеличением стратегических практик с течением времени. Чтобы получить максимальную выгоду от стратегического подхода к управлению людьми, функцию управления персоналом необходимо рассматривать как неотъемлемую часть эффективного муниципального управления и включать в руководящую команду и общие процессы управления муниципалитетом. Признание того, что HR

может и должен выполнять стратегическую роль, является важным первым шагом на пути внедрения SHCM. Более половины респондентов отметили средний и высокий уровень признания важности HR-отдела как стратегического партнера. Хотя почти треть указывают, что для HR очень важно быть стратегическим партнером, 12,2% по-прежнему не верят, что важно, чтобы HR выполнял роль стратегического партнерства (таблица 2). Требуется больше информации, чтобы понять доводы тех, кто не видит стратегической роли HRM; однако результаты показывают, что признание важности HR как стратегического партнера набирает обороты.

Таблица 2 - HR как стратегический партнер (%)

	Совершенно не значимо	Низкое значение	В некоторой степени значимо	Средне-высокой степени значимости	Высокое значение
Важность HR заключается в том, чтобы быть стратегическим партнером (n = 212)	12.2	13.1	22.5	20.7	31.5
	Никакой роли в стратегическом плане	Никакого формального плана, но HR дает стратегические рекомендации	HR вносит вклад в решение HR-вопросов	HR вносит вклад в более широкие стратегии	HR выступает в качестве полноправного партнера по управлению
Роль HR (ROLE) (n = 222)	20.7	30.2	17.6	22.5	9.0

Принятие и признание важности работы HR в этом новом качестве важно, но не гарантирует, что эти муниципалитеты действительно перейдут от признания к реализации, поднимая вопрос, действительно ли HR выполняет стратегическую роль и выступает в качестве партнера по управлению. Результаты показывают, что отдельные муниципалитеты в этих двух штатах работали над тем, чтобы полностью задействовать HR в качестве партнера в определении стратегического направления и управлении, но необходим больший прогресс по всей выборке в целом. Когда его спросили о роли отдела кадров в стратегическом направлении муниципалитета (переменная, обозначенная как «роль»), менее 10% респондентов указали, что отдел кадров выступает в качестве полноправного партнера. Кроме того, примерно 21% указали, что функция управления персоналом не выполняет никакой стратегической функции. Остальные респонденты попадают в континуум с точки зрения стратегического характера своей роли. Таким образом, несмотря на достигнутый прогресс, значительное количество опрошенных муниципалитетов продемонстрировали незначительный прогресс в превращении признания в стратегическую практику.

Для полного понятия уровня, на котором HR выступает в качестве стратегического партнера, следующим шагом будет углубиться в реализацию и изучить, какие действия и практики были приняты данными муниципалитетами. При изу-

чении того, в какой степени HR выполняет определенные практики SHCM, было обнаружено, что четверть выборки не выполняет ни одну из них или делает это только на минимальном уровне. Из всех 10 рассмотренных практик (таблица 3) от 20% до 25% выборки выполняют их хотя бы в умеренной степени.

В элементах, связанных со стратегией, наблюдался гораздо меньший уровень участия со стороны HR-отдела по сравнению с продолжением или расширением практик, более тесно связанных с традиционными HR-задачами, такими как набор и развитие. Это указывает на то, что все еще существует разрыв в том, в какой степени управление человеческими ресурсами доводится до сведения руководства и интегрируется в более широкое планирование муниципального управления. Например, по трем практикам, которые напрямую связывают HRM с более масштабным стратегическим управлением, выявлением новых стратегических возможностей, разработкой критериев успеха и определением стратегических целей, менее 20% участников выборки сообщили о высоком уровне вовлеченности. Это говорит о том, что в целом муниципальная функция управления персоналом все еще не часто охватывает многие практики, лежащие в основе SHCM, и предстоит еще многое сделать, чтобы связать управление персоналом с более крупными стратегическими целями муниципалитета.

Таблица 3 - Охват HR практиками SHCM (%)

	Незначительная степень или ее отсутствие	В малой степени	Умеренная степень	В большей степени	В значительной степени	<i>n</i>
Определение стратегических целей	28.4	32.9	22.7	11.6	4.4	225
Выбор одного из вариантов стратегии	28.4	28	24.4	15	3.6	225
Критерии успеха дизайна	31.1	28.8	23.9	13.5	2.7	222
План человеческого капитала	23.6	27.6	23.1	18.2	7.6	225
Оценка готовности организации к реализации стратегий	25.9	24.6	21.9	20.5	7.1	223
Структура проекта	27.2	26.8	22.3	20.1	3.6	224
Работа с лидерами над стратегией	21.4	27.7	20.1	23.2	7.6	224
Найм и развитие талантов	23	21.1	22.1	17.6	16.2	222
Оценка готовности персонала к реализации стратегий	27.4	26	23.8	20.2	2.7	223
Определение новых стратегических возможностей	28.9	29.3	25.3	12.9	3.6	225

Примечание. SHCM = стратегическое управление человеческим капиталом

Важнейшим компонентом SHCM является сосредоточенность на принятии аналитических решений. SHCM фокусируется на обеспечении того, чтобы практика управления персоналом основывалась на данных и аналитике, а не на политике департаментов или муниципалитетов. С этой целью понимания того, как муниципалитеты используют и ценят использование показателей HR, дает представление о принятии и реализации SHCM. Респонденты собирают ряд различных показателей; наиболее распространенным в обоих штатах было отслеживание типов обучения, которое прошли сотрудники, за которым следовали расходы на обучение и развитие. Однако только четверть (или меньше) муниципалитетов отслеживают важные данные, такие как компетентность рабочей силы, показатели найма и отбора, а также демографические данные рабочей силы. Муниципалитеты не могут просто собирать те показатели, которые легко получить или фиксировать при выполнении задач по управлению персоналом (например, данные служебной аттестации). Для перехода к более полной реализации SHCM, этим муниципалитетам необходимо собрать больше данных о своем человеческом капитале, о том, как он приобретает, а также о важнейших показателях качества рабочей силы.

Как и большинство исследований, данные вопросы имеют ограничения. Хотя в выборку включены респонденты из географически разных частей Северной Каролины и Колорадо, с разным размером и использованием практик, общий уровень ответов был низким. Те муниципалитеты, которые ответили, соответствуют разнообразию муниципалитетов (размеру и потенциалу), поэтому, хотя процент ответов мог бы быть выше, нет никаких свидетельств систематической предвзятости в ответах. Кроме того, несмотря на то, что эти данные показывают различия в уровнях усыновления, исследование могло бы выиграть от анализа муниципалитетов в других штатах. Колорадо и Северная Каролина относятся к штатам от консервативных до умеренно консервативных [12]. Будущие исследования следует распространить на выборки, включающие, например, прогрессивные и крайне консервативные государства, чтобы увидеть, повлияет ли это на практику усыновления. Кроме того, было бы интересно посмотреть, способствует или препятствует высокий уровень членства в муниципальных профсоюзах реализации SHCM. Дальнейшее изучение муниципалитетов с различным операционным контекстом будет способствовать расширению базы знаний о реализации SHCM и общей муниципальной практике управления человеческими ресурсами. Наконец, как и в случае с большинством данных опросов, данные были перекрестными. Поскольку реализация SHCM - это процесс, будущие исследования выиграют от продольных исследований, которые смогут лучше изучить динамику этого процесса с течением времени и определить, что влияет или препятствует этому процессу.

Заключение. Несмотря на интерес и пропагандируемые преимущества перехода организаций от традиционного управления государственным персоналом к SHCM, эмпирических данных, указывающих на то, какой прогресс был достигнут, отсутствовало. Результаты, в исследовании, показывают, что, несмотря на достигнутый прогресс, все еще существуют значительные различия в степени, в которой местные органы внедряют методы SHCM. Учитывая, что

человеческий капитал муниципалитета является его самым важным конкурентным преимуществом, многообещающе видеть, что HR-специалисты вовлекаются в стратегические переговоры, но наши результаты показывают значительные неиспользованные возможности во многих муниципалитетах.

Выполнение функций системы поддержки реализации стратегических решений соответствует тому, как HR-специалисты характеризуют роли, которые они играют, но лишь немногие муниципалитеты в нашей выборке указывают, что они выступают в качестве полноправного партнера по управлению. Для тех регионов, где наблюдается более широкое внедрение практики SHCM, существует ряд факторов, которые кажутся взаимосвязанными. Результаты корреляции показывают, что оценка эффективности управления человеческими ресурсами в деятельности муниципальных органов власти связана с более широким внедрением практик SHCM. Если лидеры считают HR и связанные с ним функции важными и приветствуют более стратегическую роль сотрудников HR, это важный шаг в процессе внедрения SHCM.

Таким образом, необходимы дальнейшие исследования внедрения и влияния SHCM на производительность и результаты, которые дадут возможность глубже понять, что, почему и когда HR-специалисты готовы, способны и находятся в соответствующем положении для внесения таких изменений.

Список использованных источников

1. Ammons, D. N., Smith, K. W., & Stenberg, C. W. (2012). The future of local government: Will current stresses bring major, permanent changes? *State and Local Government Review*, 44, 64S-75S.
2. Colorado Municipal League. (2014). FAQ: Forms of government. Retrieved from <https://www.cml.org/issues/government/municipal/classification/forms-of-municipal-government/>
3. Guo, C., Brown, W. A., Ashcraft, R., Yoshioka, C. F., & Dong, H. D. (2011). Strategic human resources management in nonprofit organizations. *Review of Public Personnel Administration*, 31, 248-269.
4. Ingraham, P. W. (1995). *The foundation of merit: Public service in American democracy*. Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press.
5. Jacobson, W. S., Sowa, J. E., & Lambright, K. (2014). Do human resource departments act as strategic partners? Strategic human capital management adoption by county governments. *Review of Public Personnel Administration*, 34, 289-301.
6. Jimenez, B. S. (2009). Fiscal stress and the allocation of expenditure responsibilities between state and local governments: An exploratory study. *State & Local Government Review*, 41, 81-94.
7. Lawler, E. E., III, & Boudreau, J. W. (2009). *Achieving excellence in human resources management: An assessment of human resource functions*. Stanford, CA: Stanford University Press.
8. Martin, M. L., Levey, R., & Cawley, J. (2012). The “new normal” for local government. *State and Local Government Review*, 44(Suppl. 1), 17S-28S.
9. Mosher, F. C. (1968). *Democracy and the public service*. Oxford, UK: Oxford University Press.

10. Pynes, J. E. (2009). Human resources management for public and nonprofit organizations (3rd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

11. Selden, S. C., & Jacobson, W. S. (2003). Chapter five: Human resource management. In Paths to performance in state & local government: A final assessment from the Maxwell School of Citizenship and Public Affairs (pp. 101-132). Syracuse, NY: Campbell Public Affairs Institute, The Maxwell School of Syracuse University.

12. Swift, A. (2013). Wyoming residents most conservative, D.C. most liberal. Gallup Daily Tracking. Retrieved January 2015 from <http://www.gallup.com/poll/167144/wyoming-residents-conservative-liberal.aspx>

13. Upshaw, V. M. (2014). County and city governing boards (County and Municipal Government) (2nd ed.). Chapel Hill, NC: School of Government.

14. Van Riper, P. P. (1958). History of the United States civil service. Evanston, IL: Row, Peterson.

УДК 338.24:658.5

Роль организационной культуры в инновационном управлении

Герлейн К.В.¹

Научный руководитель: к.т.н., доцент Дубовик Ю.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Статья посвящена рассмотрению роли организационной культуры в инновационном управлении, а также важности организационной культуры в современных условиях развития рынка. Выявлены основные аспекты организационной культуры, оказывающие влияние на инновационное управление, изучены типы организационной культуры и технология формирования инновационной организационной культуры. Предложены различные рекомендации и мероприятия по улучшению работы организационной культуры в условиях внедрения инноваций.

Ключевые слова: организационная культура, инновационное управление, уровни культуры, технологии внедрения инновационного управления, перемены, новаторство.

The role of organizational culture in innovations' management

Gerlein K.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor, Dubovik J.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article is devoted to consideration of the role of organizational culture in innovation management, as well as the importance of organizational culture in modern conditions of market development. The main aspects of organizational culture that influence innovation management have been identified, the types of organizational culture and the technology for forming an innovative organizational culture have been studied. Various recommendations and measures are proposed to improve the functioning of organizational culture in the context of the introduction of innovations.

Keywords: organizational culture, innovative management, levels of culture, technologies for introducing innovative management, change, innovation.

В современном быстроменяющемся мире организационная культура является важным фактором в инновационном управлении. Она определяет ценности, нормы и поведение внутри организации, а также влияет на способность компании адаптироваться и развиваться в условиях постоянно меняющейся бизнес-среды, а использование инноваций становится ключевым фактором успеха для организаций. Поэтому понимание и развитие организационной культуры является важным фактором для достижения инновационных целей организации.

Необходимость внедрения инноваций в деятельность организаций обусловлена двумя основными категориями причин.

Внутренние – растущие потребности, нужда и стремления отдельных людей, семей и обществ заставляют компании изобретать новые и эффективные способы удовлетворения этих запросов.

Внешние – окружающая среда (природная и экономическая), в которой постоянно взаимодействуют люди, постоянно изменяется, и чтобы адаптироваться к этим изменениям и быть конкурентоспособными, необходимо использовать уникальные интеллектуальные способности и практический опыт.

В своем развитии на территории Российской Федерации инновационной деятельности прошла несколько этапов:

- вплоть до 90-х годов 20 века хозяйствующие субъекты выступали в роли потребителей и поставщиков у государства, которое имело неограниченную власть в области принятия хозяйственно-экономических решений;

- с 1990 года по 1998 год наблюдается спад государственной инновационной политики;

- с осени 1998 по 2002 год – происходит подъем легкой и пищевой промышленности, а также топливно-энергетического комплекса;

- в период с 2002 по 2006 гг. на основе образовательных учреждений начали формироваться федеральные целевые программы и создаваться технопарки;

- начиная с 2007 года по настоящее время – инновационная деятельность внесена в перечень основных приоритетов государства, а также она возведена в статус национального проекта, а удельный вес организаций, осуществляющие и внедряющие инновационную деятельность в своих компаниях с 2017 года по 2022 год увеличилось на 9,6% (рисунок 1) [7].

На основе особенностей развития российской экономики можно выделить следующие проблемные области внедрения инноваций:

- 1) персонал: недостаток квалифицированных кадров, текучесть кадров, старение населения и как следствие работников, отток лучших высококвалифицированных кадров;

- 2) взаимоотношения между руководителями и подчиненными: непонимание; недоверие руководству; консерватизм, как со стороны высшего звена, так и со стороны подчиненных; высокомерие руководителей;

- 3) организация труда: формализм, бюрократия, боязнь перемен;

- 4) авторитарный стиль управления: постоянная загруженность руководителей, непонимание со стороны руководства;
- 5) отсутствие поддержки государства: ограниченное количество льгот для предприятий, работающих в сфере инновационных технологий [6];
- 6) финансы: отсутствие финансирования, неправильное распределение капитальных вложений, низкая оплата труда, высокая окупаемость инновационных проектов;
- 7) изношенность основных средств;
- 8) недостаток компетенций в области коммерциализация инноваций.

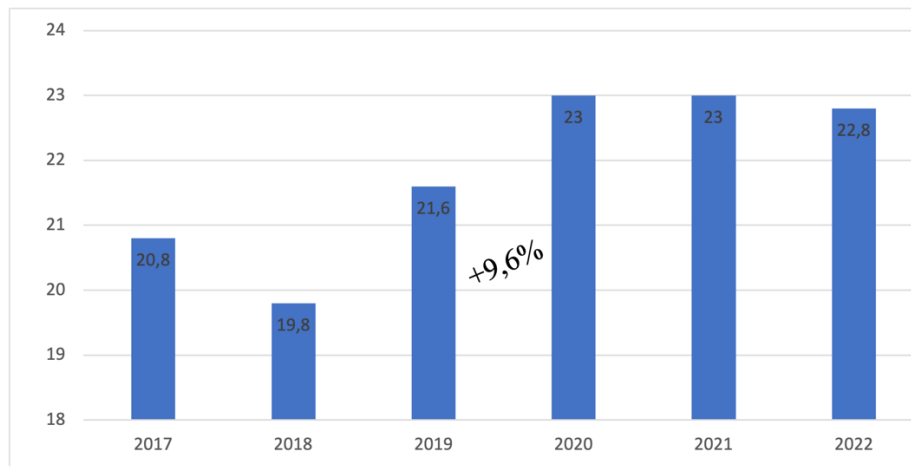


Рисунок 1 – Удельный вес организаций, осуществляющих технологические инновации, в общем числе обследованных организаций Российской Федерации

Однако, чтобы успешно внедрить инновации, необходимо потребовать скоординированных усилий всего коллектива. Выстраивание сильной организационной культуры позволяет достичь высокой производительности, эффективности и добиться успешного внедрения инноваций в деятельность компаний. В связи с этим организационная культура играет ключевую роль в достижении инновационных целей.

Организационную культуру можно определить как систему ценностей, поведенческих норм, традиций и символов, которые формируются и развиваются в организации со временем. Она влияет на то, как сотрудники организации мыслят, действуют и взаимодействуют между собой.

Согласно типология К. Камерона и Р. Куинна существуют следующие типы организационной культуры:

- 1) клановая культура – этот тип культуры характеризуется высоким уровнем гибкости. Она представляет собой дружественный коллектив, участники которого имеют общие ценности и принципы, в основе лежат приверженность сотрудников традициям организации. В данном типе культуры коллектив представляет собой одну большую семью, а руководитель компании воспитатель, также поощряется командная работа и согласие между членами коллектива;

2) бюрократическая культура, также называется иерархической, для нее характерны высокий уровень контроля и стабильность. Такая организационная культура формируется в четко структурированных компаниях с высокой формализацией взаимоотношений. Руководители в таких организациях являются координаторами, а процедуры являются наивысшей ценностью, действия сотрудников контролируются планом. Коллектив объединяют формальные правила официально установленные и документально закреплённые;

3) рыночная культура обычно доминирует в компаниях, ориентированных на результат и достижение поставленных целей. Сотрудники в такой организации конкурируют друг с другом, но объединяют свои усилия для достижения общей корпоративной цели. Данная культура обеспечивает здоровые взаимоотношения в коллективе, способствующие решению общих задач. Ценности таких компаний определяются успехом на рынке, репутацией и конкурентоспособностью [2];

4) адхократическая организационная культура ориентирована на гибкость и дискретность; представляет собой собрание активных и творческих личностей. Руководители таких организаций являются рисковыми новаторами. Объединяет весь коллектив преданность новаторству и экспериментам, в таких организациях поощряется стремление к лидерству, инновационность, творчество и свобода. Эффективность таких организаций определяется производством уникальной продукции или услуг.

При этом для грамотной организации инновационного процесса важно сформировать условия для осуществления новаторской деятельности персонала. Удачными для формирования инновационной среды являются клановая и адхократическая организационные культуры. Клановая культура, благодаря «семейной атмосфере», более легкой коммуникации среди сотрудников, неформальной обстановке, все процессы протекают в более легкой форме, при таком подходе ответственность и результаты деятельности распределяются поровну среди руководства и персонала. Адхократическая культура сама по себе несет инновационную составляющую, так как благополучие деятельности таких организаций определяется использованием новаторских идей и новых технологий, но для качественного функционирования важны эффективная коммуникация и система обмена информацией между сотрудниками.

Данная типология одна из самых известных типологий организационных культур, она позволяет получить следующие представления о компании: какая культура организации является основной, какова ориентированность организации на рынок, какие противоречия существуют между существующей и желанной организационной культурой? Используя данную типологию, можно определить, какова роль организационной культуры в деятельности предприятия. Обычно предприятия имеют свою собственную комбинацию данных типов культуры и признаки каждой из них проявляются в организационной культуре компании.

Под инновацией преимущественно понимают как новый, так и усовершенствованный продукт или технологию, созданные в результате использова-

ния новшества и реализуемые на рынке, а также процесс, внедренный в производственную, управленческую или иную деятельность.

Организационная культура может иметь как положительное, так и отрицательное влияние на развитие инновационной деятельности. Она может стимулировать сотрудников к разработке, созданию и внедрению новых идей, либо, наоборот, формировать отрицательное отношение к этому [2]. Инновации требуют готовности к переменам, к освоению новых подходов и технологий, а также требует эффективного взаимодействия всех участников организации – от руководителей до обычных сотрудников. Организационная культура должна поощрять командную работу, сотрудничество и обмен знаниями и опытом между сотрудниками. Только в такой атмосфере возможно создание и успешная реализация инновационных проектов.

Инновационное управление предприятием является ключевым элементом в современном организационном управлении, направленным на обеспечение конкурентоспособности и устойчивого развития организации. Оно представляет собой процесс создания, внедрения и управления инновациями с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности функционирования организации.

Сущность инновационного управления заключается в осуществлении системного и целенаправленного подхода к управлению инновациями. Оно включает в себя такие основные аспекты:

1. Поддержка и поощрение новаторства. Организационная культура должна консолидировать инновационные ценности, такие как открытость к новым идеям, толерантность к неудачам и готовность к риску. Руководство должно поддерживать и поощрять сотрудников в их стремлении к инновациям, предоставлять им необходимые ресурсы и возможности для экспериментов.

2. Сотрудничество и коммуникация. Организационная культура, которая стимулирует сотрудничество и открытую коммуникацию, открывает двери для обмена идеями и знаниями между сотрудниками. Это способствует появлению новых идей, их обсуждению и развитию. Также это способствует формированию инновационных команд и созданию междисциплинарных проектов.

3. Гибкость и адаптация. Организационная культура должна способствовать гибкости и приспособлению к изменениям во внешней среде. Это позволяет организации реагировать на новые возможности и вызовы, а также быстро изменять свои процессы и методы работы. Гибкие структуры и открытая организационная архитектура способствуют инновационности.

4. Вознаграждение и признание. Организационная культура должна предусматривать механизмы вознаграждения и признания для новаторов. Это может быть открытое признание руководства, финансовые поощрения или другие формы мотивации. Это помогает создать атмосферу, в которой сотрудники будут стимулированы к поиску и реализации новых идей.

Основной принцип инновационного управления заключается в том, чтобы быть гибким и открытым к новым идеям, технологиям и изменениям внешней среды. Он предполагает активное изучение потребностей и ожиданий клиентов, анализ конкурентного окружения и постоянное повышение уровня инно-

вационности организации. В контексте инновационного управления организационная культура играет решающую роль в создании атмосферы, которая способствует появлению, разработке и внедрению новых идей.

Э.Шейн, разработавший модель организационной культуры (рисунок 2), считал, что существует группа первичных и вторичных факторов, определяющих процесс формирования организационной культуры:

– первичные (система ценностей и убеждений, поддерживаемые топ-менеджментом; отношение руководства к кризисным и проблемным ситуациям, возникающим в организации; применяемый стиль поведения руководителей; система мотивации сотрудников; система отбора, назначения, продвижения и увольнения из организации);

– вторичные (организационная структура организации и управления, процесс делегирования полномочий; информационная система и коммуникации; внешний и внутренний имидж организации; легенды и истории о важных событиях и ключевых лицах в организации; регламенты о политике и целях существования предприятия) [6].

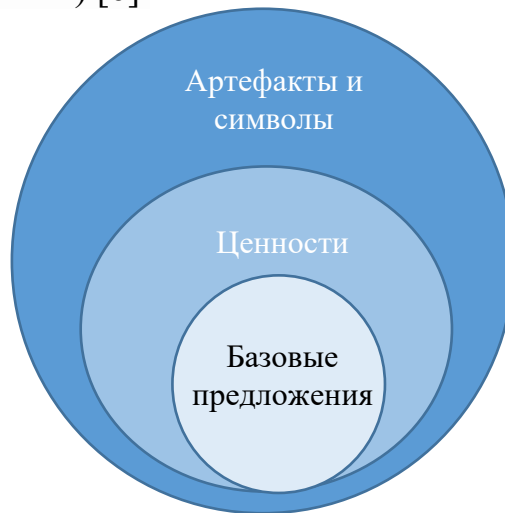


Рисунок 2 – Уровни культуры по Э.Шейну

Уровень артефактов представляют собой видимый уровень организационной культуры, который часто не поддается прямому толкованию. Он включает в себя физическое и социальное окружение, созданное в организации. На этом уровне проявляется дресс-код и графическое представление бренда, символы и знаки, ритуалы, организация рабочих мест и дизайн помещений, где происходит взаимодействие с клиентами.

Уровень ценностей является более глубоким уровнем организационной культуры, на котором внешние проявления переходят в моральные убеждения, этические правила, кодекс поведения, ценности и корпоративную философию.

Уровень убеждений представляет собой невидимый и подсознательный уровень корпоративной культуры. Он объединяет отношение сотрудников организации к окружающему миру, их верования и установки [6].

Указанные составляющие организационной культуры важно адаптировать под условия инновационной деятельности компании. Для развития органи-

зационной культуры в сфере инновационных решений рекомендуется использовать специальную технологию, изображенную на рисунке 3 [7]. Эта технология поможет руководителям создать целостное представление об организационной культуре, передать его сотрудникам и внедрить в рабочие процессы, с целью достижения наиболее эффективных социальных и экономических результатов.



Рисунок 3 – Технология формирования инновационной организационной культуры

Носителями инновационной организационной культуры должны выступать владельцы организации, а также высшее руководство, которые должны демонстрировать свою поддержку и активное участие в инновационных инициативах, следует:

1) формировать инновационное мышление на всех уровнях управления, что способствует созданию благоприятной среды для развития и реализации новых идей и подходов;

2) организовывать обучение и различные тренинги для персонала, которые помогут им приспособиться к изменениям и новым инновациям;

3) разработка конкретных инструментов и методов, позволяющих внедрить новые корпоративные нормы и правила поведения, а также обеспечить их практическую реализацию;

4) организация совместных мероприятий и мероприятий с участием сотрудников, направленных на ускорение и повышение эффективности внедрения новой организационной культуры. Это позволит создать чувство командности и вовлеченности среди персонала, а также способствует формированию позитивного отношения к изменениям и новым подходам [7,1].

Реализация инновационной корпоративной культуры требует множества мер по её внедрению, ниже представлены разработанные автором предложения.

1. Следует создать систему мотивации, которая бы стимулировала работников для разработки инновационных предложений, проектов и экспериментов. Это бы позволило развить атмосферу, где сотрудники чувствуют себя обладателями инициативы и имеют свободу для новаторства.

2. Разработать цифровую платформу, где сотрудники могут делиться своими идеями, обсуждать проблемы и предлагать решения. А также смогут поддерживать коммуникации между разными отделами и уровнями иерархии, как следствие это приведет к кооперации сотрудников и создание новых идей.

3. Финансировать в обучение и развитие сотрудников в области инноваций и творческого мышления (проведение тренингов, воркшопов и семинаров), чтобы улучшить навыки сотрудников в области генерации идей, прототипирования, проектирования и реализации инновационных проектов.

4. Создать процессы оценки и управления инновационными проектами, чтобы отслеживать их прогресс и достигаемые результаты.

5. Руководителям стоит выступать в роли примера, проявлять инновационное мышление и поддерживать инновационную культуру в организации, также они могут создавать механизмы для внедрения инноваций, поощрять командную работу и эксперименты и сами участвовать в инновационных проектах.

6. Организовать возможность сбора обратной связи и получения мнения от сотрудников (проведение опросов, интервью, фокус-групп), для того чтобы учитывать предложения и пожелания сотрудников по разработке и внедрению инновационных стратегий.

Таким образом, организационная культура может значительно повлиять на успех инновационного управления является неотъемлемой частью внедрения инноваций. Она способна создать атмосферу, в которой сотрудники чувствуют себя комфортно для выражения своих идей, сотрудничества и экспериментов, помогает в создании команд, способных эффективно работать над инновационными проектами, и формирует организацию, готовую к переменам и адаптации. При этом правильно выбранная или созданная организационная культура требует постоянного внимания и вложения ресурсов для создания стимулирующей и развивающей среды. Только в такой организации инновации могут действи-

тельно процветать и обеспечивать успех организации в современном высококонкурентном мире.

Список использованных источников

1. Гуляевская Н.В., Попов А.И., Шумакова С.Ю. Взаимодействие предпринимательских структур и научных организаций в развитии экономики инновационного типа // Вестник Санкт-Петербургского университета Государственной противопожарной службы МЧС России. – №3 (15). – 2010. – С. 57-65.
2. Литвинова А.А., Титов О.А. Роль организационной культуры в формировании инновационной среды // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. – 2012. – №8. – С. 279-280. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-organizatsionnoy-kultury-v-formirovanii-innovatsionnoy-sredy> (дата обращения: 21.03.2024).
3. Иванова Н.М. Проблемы инновационного развития Российской Федерации // Инновации и инвестиции. – 2019. – №8. – С. 13-18.
4. Сурин А. В., Молчанова О. П. Инновационный менеджмент : учебник. – Москва : Инфра-М, 2009. – 368 с.
5. Удельный вес организаций, осуществлявших технологические инновации / Росстат. Федеральная служба государственной статистики. – Москва, 2024. – URL: <https://rosstat.gov.ru/folder/10705>
6. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Пер. с англ. под ред. В.А. Спивака. – СПб: Питер, 2002. – 336 с.
7. Щедрина И. В., Александренко П. Н., Неборский О. И. Инновационная организационная культура как способ повышения конкурентоспособности предприятия сферы услуг // Проблемы современной экономики. – 2014. – №2 (50). – С. 342 – 345.

УДК 331.108

Оценка эффективности подсистемы формирования персонала

Притужалова Ю.А.¹, Бобко Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассмотрены цели и ключевые особенности оценки эффективности подсистемы формирования персонала. Проведен анализ процесса формирования персонала на примере отбора кандидатов разных квалификационных уровней. Оценена эффективность процесса отбора персонала по пяти ключевым показателям: время найма, стоимость найма, качество подбора, текучесть на испытательном сроке, коэффициент отбора. Построены «воронки» подбора персонала, рассчитаны конверсии этапов подбора персонала. Сделаны выводы.

Ключевые слова: формирование персонала, эффективность подсистемы, «воронка» подбора, конверсия этапов, оценка затрат, анализ показателей.

Evaluation of the effectiveness of the staff formation subsystem

Prituzhalova Yu.A.¹, Bobko T.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article discusses the goals and key features of assessing the effectiveness of the personnel formation subsystem. An analysis of the personnel formation process was carried out using the example of the selection of candidates of different qualification levels. The effectiveness of the personnel selection process was assessed according to five key indicators: hiring time, cost of hiring, quality of selection, turnover during the probationary period, selection coefficient. Recruitment funnels were built and the conversion of recruitment stages was calculated. Conclusions have been drawn.

Keywords: personnel formation, subsystem efficiency, recruitment funnel, stage conversion, cost estimation, indicator analysis.

Основная цель формирования персонала – обеспечение организации квалифицированными сотрудниками, способными качественно выполнять свои трудовые функции и способствовать достижению стратегических целей компании. Поэтому процесс формирования персонала организации должен быть интегрирован в общий процесс планирования её текущей и будущей деятельности [1].

Данный этап включает в себя несколько функций, среди которых отмечаются планирование потребности в персонале, набор и отбор.

На рисунке 1 представлена схема процесса формирования персонала.

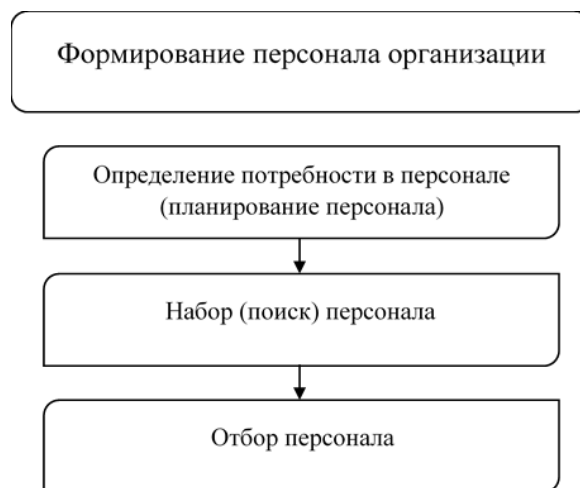


Рисунок 1 – Процесс формирования персонала

Определение потребности в персонале – это начальный этап цикла кадрового менеджмента [2].

Дефицит персонала ставит под угрозу успешное функционирование организации. С другой стороны, переизбыток персонала ведет к лишним расходам и может привести к финансовым трудностям.

В практике существует два источника набора персонала: внутренний и внешний. Внутренний набор предполагает закрытие вакансий сотрудниками, уже трудоустроенными в данной организации (карьерный рост или горизон-

тальное перемещение между подразделениями). Внешний набор связан с привлечением к работе в компании свободных соискателей на рынке труда.

Отбор персонала – этап заключительный этап процесса формирования персонала. Он предполагает отбор наиболее компетентных кандидатов из числа тех, которые были включены в резерв в процессе поиска сотрудников с помощью различных инструментов [3].

Если отбор проведен неэффективно, организацию могут ждать неприятные последствия в виде высокой текучести кадров, снижении производительности труда, непригодности кандидатов к выполнению задач, упущения квалифицированного кандидата, ухудшения морально-психологического климата в коллективе и т.д. К негативным последствиям для кандидатов можно отнести: психологический и социальный дискомфорт, конфликтные ситуации [4].

Немаловажным аспектом в процессе формирования персонала является оценка эффективности подбора. HR-менеджеру необходимо не просто закрыть вакансии, а привлечь на работу наиболее квалифицированных кандидатов в максимально короткие сроки.

В современной практике оценки эффективности формирования персонала выделяют 5 общих метрик, которые должен отслеживать в процессе своей работы каждый специалист по подбору. К ним относятся:

- время найма;
- стоимость найма;
- качество подбора;
- текучесть на испытательном сроке;
- коэффициент отбора.

В рамках проведенного исследования, эффективность функционирования подсистемы формирования персонала была проанализирована на примере компании «Р» города Новокузнецк.

Первый показатель «время найма» отслеживается по количеству дней закрытия вакансии. В таблице 1 представлено время закрытия вакансий разной категории.

Таблица 1 – Время закрытия вакансий

Название вакансии	Дата открытия	Дата закрытия	Время найма
Начинающий бухгалтер	09.10.2023	25.10.2023	13 рабочих дней
Референт	21.09.2023	23.10.2023	23 рабочих дня
Специалист 1 категории по кадрам	09.10.2023	26.10.2023	14 рабочих дней
Специалист по формированию бухгалтерской отчетности	18.07.2023	26.10.2023	73 рабочих дня
Специалист по продажам	18.08.2023	22.09.2023	26 рабочих дней
Специалист по обработке документов	31.08.2023	23.10.2023	38 рабочих дней
Ведущий юрисконсульт	21.08.2023	17.10.2023	42 рабочих дня
Менеджер по взаимодействию с клиентами	11.09.2023	10.10.2023	22 рабочих дня

Как видно из таблицы 1, сроки закрытия сильно разнятся на различных позициях. Наименьшее количество дней ушло на закрытие вакансий начинающего бухгалтера и менеджера по взаимодействию с клиентами – 13 и 22 рабочих дня соответственно. Наибольшее время на закрытие понадобилось для вакансий специалиста по формированию бухгалтерской отчетности и ведущего юрисконсульта – 73 и 42 рабочих дня соответственно.

Среднее время закрытия вакансий, рассчитывается по формуле 1:

$$t_{cp} = \frac{\sum t_{зв}}{N}, \quad (1)$$

где t_{cp} – среднее время закрытия вакансии, дн.;

$t_{зв}$ – время закрытия одной вакансии, дн.;

N – общее количество вакансий, шт.

По результатам расчета, среднее время закрытия вакансий составляет 31 рабочий день. Данный показатель считается оптимальным, согласно мнениям HR-специалистов, а также не выходит за пределы установленного в компании норматива в 75 дней.

Исходя из полученных данных, следует сделать вывод о том, что в рамках показателя «время закрытия» подсистема формирования персонала функционирует достаточно эффективно.

Стоимость найма персонала можно рассчитать по формуле.

$$CH = \frac{\sum Z}{N} \quad (2)$$

где Z – затраты, руб.;

N – количество закрытых вакансий за период, шт.

В анализируемой компании основным источником поиска сотрудников является рабочий сайт HH.ru. Расходы на поиск персонала в рамках использования данного ресурса складываются из стоимости размещения вакансии. В дополнение к этому вакансии компании размещены на телевидении, в торговых центрах, в Центре занятости населения.

Средние значения затрат на подбор персонала представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Затраты на подбор персонала

Категория затрат	Стоимость/период
Заработная плата специалиста по подбору	32 000 руб./мес.
Размещение вакансии на HH.ru (1 шт.)	1086 руб./мес.
Реклама на ТВ	1500 руб./день
Реклама в торговом центре	20 000 руб./мес.
Размещение вакансии на портале «Работа России»	Бесплатно
Оплата мобильной связи	300руб./мес.

Оценка стоимости найма осуществлена за сентябрь-октябрь 2023 года.

В сентябре на сайте HH.ru было размещено 22 объявления. В октябре – 20. С начала октября компания запустила рекламу на ТВ и в торговых центрах.

В сентябре было закрыто 15 вакансий, в октябре – 24. Всего закрытых вакансий за два месяца – 39.

В компании работает один специалист по подбору кадров.

Согласно расчетам, проведенным по формуле 2, стоимость найма с учетом данных сентября-октября составила 4531 руб.

По данным исследовательского центра Superjob, средняя стоимость закрытия вакансии в России составляет 10 000 рублей [5]. Таким образом, можно сделать вывод, что компания «Р» затрачивает относительно небольшие средства на подбор персонала.

Качество подбора, можно оценивать во многих аспектах. Однако, прежде всего, целесообразно проследить воронку подбора, чтобы понять насколько качественных с профессиональной точки зрения кандидатов отбирают рекрутеры на всех этапах.

Для анализа воронки подбора в качестве примера представлены две вакансии разных квалификационных уровней: начинающий бухгалтер и ведущий юрисконсульт.

Воронки подбора представлены на рисунках 2 и 3.



Рисунок 2 – Воронка подбора на вакансию начинающего бухгалтера

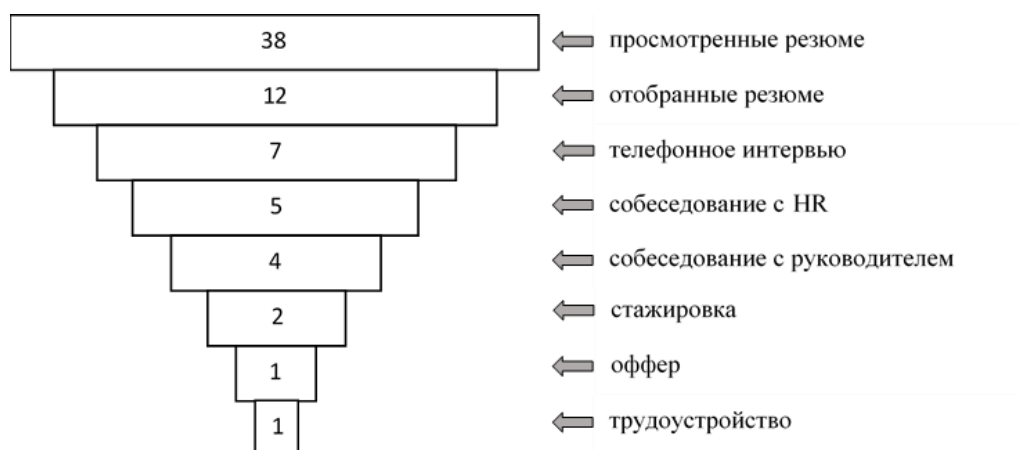


Рисунок 3 – Воронка подбора на вакансию ведущего юрисконсульта

Как видно из рисунков, размер воронки подбора существенно отличается для вакансий разных квалификационных уровней. Так, начинающего бухгалтера найти на рынке труда гораздо проще, чем ведущего юриста-консультанта. К начинающему бухгалтеру предъявляется гораздо меньше требований, соответственно и резерв кандидатов намного шире.

Однако следует принимать во внимание не только общее количество кандидатов, рассмотренных на ту или иную позицию, но и проследить конверсию этапов воронки подбора.

Конверсия этапа воронки подбора – это процент перехода кандидатов с одного этапа воронки на другой. Предыдущий этап воронки принимается за 100%.

Расчет конверсии этапа воронки подбора осуществляется по формуле 3:

$$K_{\text{э}} = \frac{Ч_2}{Ч_1} \times 100\%, \quad (3)$$

где Ч₂ – количество человек, перешедших на этап, чел.;

Ч₁ – количество человек на предыдущем этапе, чел.

Как правило, рекрутеры рассчитывают не только конверсию этапа, но и общую конверсию. Общая конверсия рассчитывается для того, чтобы определить сколько соискателей из числа заявившихся на вакансию прошли до заключительного этапа – трудоустройство. Общая конверсия рассчитывается с помощью формулы 4:

$$K_{\text{общ}} = \frac{Ч_{\text{т}}}{P} \times 100\%, \quad (4)$$

где Ч_т – количество трудоустроившихся, чел.;

P – количество рассмотренных резюме, шт.

Конверсия этапов воронки подбора для двух рассматриваемых должностей представлена в таблице 3.

Таблица 3 – Конверсия этапов воронки подбора

Этап воронки подбора	Конверсия, % к предыдущему этапу	
	Начинающий бухгалтер	Ведущий юрист-консультант
Рассмотренные резюме	100	100
Отобранные резюме	35	31
Телефонное интервью	66	58
Собеседование с HR	60	71
Собеседование с руководителем	57	80
Стажировка	42	50
Оффер	40	50
Трудоустройство	50	100

Как видно из таблицы, наибольшее количество кандидатов исключается на этапе отбора резюме (35% резюме отобрано для вакансии начинающего бухгалтера, 31% – для вакансии ведущего юриста-консультанта). Начиная с этапа «собеседование с руководителем», конверсия этапов составляет больше процентов

для вакансии ведущего юрисконсульта. Данная тенденция может говорить о более качественном отборе на вакансии высокого квалификационного уровня.

Также следует обратить внимание на этапы «оффер» и «трудоустройство». В случае с начинающим бухгалтером, только 50% кандидатов, которым предложено устроиться на работу, принимают это предложение. Предложение занять позицию ведущего юрисконсульта принимают 100% кандидатов.

Согласно формуле 4 общая конверсия подбора начинающего бухгалтера составила 0,74. А подбора ведущего юрисконсульта – 2,63.

Можно сделать вывод, что работа с кандидатами на вакансии, требующие высокой квалификации, ведется более тщательно, о чем свидетельствует более высокая конверсия этапов подбора после собеседования с HR-специалистом, а также более высокий показатель общей конверсии. В то же время, работа с вакансиями более низкой квалификации требует существенного повышения эффективности.

Следующий показатель оценки эффективности подсистемы формирования персонала – текучесть на испытательном сроке.

Данный показатель позволяет оценить не только качество подбора, но и качество адаптации новых сотрудников, определить узкие места в работе с новичками и применить меры в случае выявления проблем.

В среднем нормальная текучесть кадров составляет 3–7% в год. Как правило, сотрудники на этапе испытательного срока увольняются чаще, чем те, кто прошел испытательный срок. Нормальный коэффициент для них — до 40% в год. Новички могут уходить в период адаптации, если понимают, что им не подходят условия работы, уровень нагрузки или коллектив. Такую текучесть называют адаптивной.

Анализ деятельности службы управления персоналом компании «Р» показал, что за последнее полугодие 2023 года на испытательном сроке уволилось 12 человек. Всего за этот период на испытательном сроке находилось 157 человек.

Коэффициент текучести на испытательном сроке рассчитывается по формуле 5:

$$Кт = \frac{Ч_{ув}}{Ч_{и}} \times 100\%, \quad (5)$$

где $Ч_{ув}$ – численность уволенных за период, чел.;

$Ч_{и}$ – численность, находящихся на испытательном сроке, чел.

Согласно формуле, получаем коэффициент текучести на уровне 7,6%. Такое значение коэффициента не является высоким, однако свидетельствует о наличии определенных проблем.

Для анализа причин текучести кадров в компании проводится exit-интервью с целью получения обратной связи от уволившихся сотрудников. На рисунке 4 представлены причины увольнения сотрудников на испытательном сроке.

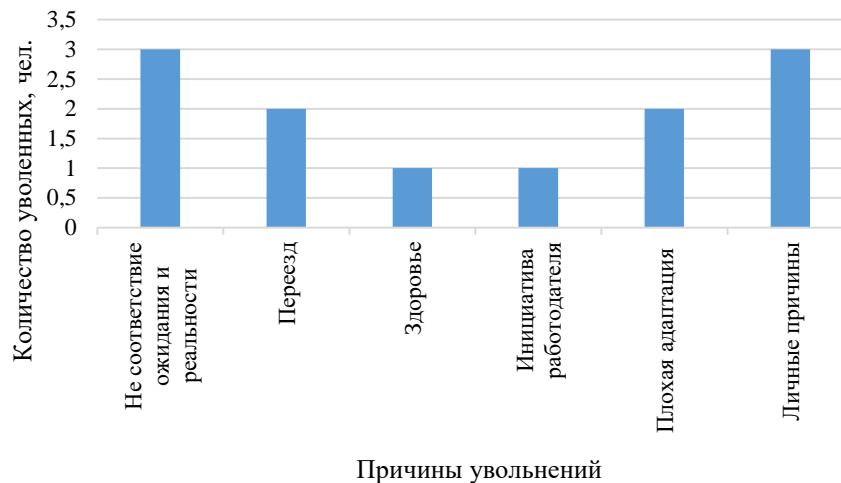


Рисунок 4 – Причины текучести персонала на испытательном сроке

Как видно из диаграммы, наибольшее количество увольнений на испытательном сроке связано с тем, что ожидания новых сотрудников о рабочем месте не оправдались после трудоустройства. Данную причину указали 3 из 12 опрошенных, что составляет 25%. Такая же доля уволенных отмечает личные причины, как фактор, влияющий на принятие решения об увольнении. Адаптация в коллективе не устраивает 16,6% опрошенных.

Можно сделать вывод о том, что в рамках показателя «текучесть на испытательном сроке» подсистема формирования персонала функционирует недостаточно эффективно. Несоответствие ожиданий новичков реальным условиям труда в некоторой степени является последствием неэффективной работы рекрутера. Специалист по подбору, возможно, умалчивает об определенных особенностях работы в период подготовки соискателей к трудоустройству, что впоследствии влечет за собой текучесть персонала.

Оценить эффективность работы подсистемы формирования персонала можно и с помощью расчета коэффициента отбора (K_o).

$$K_o = \frac{n_{\text{пр}}}{N_{\text{общ}}} \times 100\%, \quad (6)$$

где $n_{\text{пр}}$ – количество принятых сотрудников, чел.;

$N_{\text{общ}}$ – общее количество рассмотренных резюме, шт.

В компании «Р» ведется как массовый, так и точечный подбор на определенные вакансии. Массовый набор ведется на вакансии бухгалтеров и специалистов без категории. Для этих позиций, как правило, невысокие требования к уровню образования, навыкам и опыту работы. На одну и ту же вакансию в месяц требуется от двух до пяти человек.

Точечный подбор ведется на позиции более высокой квалификации. Среди них: ведущий юрист-консульт, главный специалист по расчету заработной платы, менеджер по и взаимодействию с клиентами и так далее.

Как правило коэффициент отбора на массовые позиции более высокий в силу особенностей вакансии и невысоких требований к кандидатам.

Согласно проведенным расчетам, коэффициент отбора на позицию бухгалтера составил 5,2%, а на позицию специалиста по формированию бухгалтерской отчетности – 7,1%.

Как видно из расчетов, коэффициент отбора на вакансии, требующие высокой квалификации, выше, чем на вакансии, рассчитанные на массовый подбор. Это может свидетельствовать о том, что специалист по подбору либо старается более тщательно подбирать специалистов даже на массовые вакансии, либо рассматривает недостаточное количество резюме, вследствие чего сужается воронка подбора.

Таким образом, в ходе анализа работы подсистемы формирования персонала в контексте показателей «время найма», «стоимость найма», «качество подбора», «текучесть на испытательном сроке» и «коэффициент отбора» удалось выявить несколько проблемных зон. Во-первых, в компании наблюдается текучесть персонала на испытательном сроке, что может свидетельствовать о некачественной работе с кандидатами. Во-вторых, конверсия подбора на вакансии невысокого квалификационного уровня является низкой, соответственно требуется пересмотр методики поиска безкатегорийного персонала, с целью повысить

Список использованных источников

1. Кириллов, А. В. Определение потребности, планирование привлечения, адаптации персонала и расходов на него / А. В. Кириллов // Материалы Афанасьевских чтений. – 2016. – № 1(14). – С. 119-127. – EDN VPMFTR. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=25657834> (дата обращения: 06.03.2024).
2. Митрохина, О. Н. Эффективное управление процессом привлечения и отбора персонала / О. Н. Митрохина // Вестник Белгородского университета потребительской кооперации. – 2018. – № 2(16). – С. 63-67. – EDN ICJZWN. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=9614063> (дата обращения: 06.03.2024).
3. Клеткина, Н.В. Актуальность и методы отбора персонала. Проблемы и пути их решения / Н.В. Клеткина // Научный журнал. 2017. №1 (14). – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-i-metody-otbora-personala-problemy-i-puti-ih-resheniya> (дата обращения: 13.03.2024).
4. Высочина, А. И. Методы и показатели эффективности системы подбора персонала / А. И. Высочина // Школа Науки. – 2018. – № 7(7). – С. 30-31. – EDN YAUNHF. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=35688683> (дата обращения: 14.03.2024).
5. Исследовательский центр Superjob: [сайт]. – URL: <https://www.superjob.ru/research/articles/treatise/> (дата обращения: 14.03.2024).

УДК 331

HR бренд как способ привлечения персонала

Рябинская И.В.¹

Научный руководитель: к.э.н., доцент Казанцева Г.Г.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье рассматривается комплекс целенаправленных мероприятий по формированию положительного имиджа работодателя в качестве способа привлечения и удержания квалифицированного персонала. Описываются стадии реализации пошаговой стратегии построения и развития HR-бренда и те преимущества, которые получают компании, обладающие привлекательным имиджем для соискателей, выделяющим его среди конкурентов. HR-бренд в современных реалиях мира.

Ключевые слова: HR-индустрия, подбор персонала, HR-бренд, сотрудники, кадры, имидж компании.

Specifics of hiring IT specialists

Ryabinskaya I.V.¹

Scientific adviser: Ph.D., Associate Professor Kazantseva G.G.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article considers a set of targeted measures to create a positive image of an employer as a way to attract and retain qualified personnel. It describes the stages of implementation of a step-by-step strategy for building and developing an HR brand and the advantages that companies with an attractive image for applicants receive, which distinguishes it from competitors.

Keywords: HR industry, recruitment, HR brand, employees, personnel, company image.

HR-бренд – это современный инструмент, который стал неотъемлемой частью успешной рекрутинговой стратегии. В условиях острой конкуренции на рынке труда, привлечение и удержание квалифицированных сотрудников становится все сложнее. Организации осознают, что больше недостаточно предложить высокую зарплату и стабильные условия работы. Сегодня работники хотят быть частью чего-то большего, иметь возможность развиваться профессионально и личностно, а также найти компанию, которая подходит по ценностям и культуре.

HR-бренд – это имидж компании как работодателя в глазах потенциальных сотрудников. Он формируется через коммуникации работниками о своей компании внутри и вне ее стен. Создание сильного HR-бренда позволяет привлекать наиболее талантливых сотрудников из массы кандидатов и уменьшить время на закрытие вакансий. К тому же подобная стратегия помогает выделиться на фоне конкурентов и сохранить лояльность существующих работников.

Для привлечения квалифицированного персонала и создания конкурентного преимущества на рынке труда, все больше компаний обращают внимание на формирование HR-бренда. Создание HR-бренда – это стратегический процесс, который включает в себя определение ценностей и культуры компании,

разработку уникального позиционирования работодателя и эффективной коммуникации с целевой аудиторией.

Одной из стратегий формирования HR-бренда является определение ценностей организации. Компании должны понять, что они предлагают своим сотрудникам, какую роль они играют в обществе и как их деятельность влияет на жизнь людей. Важно, чтобы ценности компании были четко сформулированы и отражались во всех аспектах работы, начиная от вакансий и заканчивая корпоративной культурой.

HR-бренд – это имидж и репутация работодателя, которые привлекают специалистов и удерживают их на долгосрочной основе. Далее можно рассмотреть, каким образом HR-бренд может помочь привлечь и удержать талантливых сотрудников.

Во-первых, HR-бренд создает положительное впечатление о работодателе. Потенциальные кандидаты ищут информацию о компании в сети, читают отзывы сотрудников и обращают внимание на репутацию. Чем лучше HR-бренд, тем больше вероятность привлечения хороших специалистов.

Во-вторых, HR-бренд позволяет выделиться среди конкурентов. Если компания имеет сильный HR-бренд, то она получает преимущество при привлечении персонала. Талантливые специалисты обратят внимание на интересные проекты, культуру и ценности компании, а также смотрят на ее репутацию и инновационность.

В-третьих, HR-бренд помогает удерживать сотрудников. Когда компания имеет хороший имидж и репутацию, сотрудники чувствуют гордость работать в такой компании и более вероятно остаются в ней на долгосрочной основе.

Бренд работодателя – главный идентификатор в глазах соискателя, доносящий до него ценностное предложение, иначе называемое EVP (Employee Value Proposition).

Репутация компании как работодателя формируется силой свободы Интернета, где каждый может высказать свое мнение, не всегда объективное. Бренд работодателя, созданный стихийно, имеет собственную жизнь, независимо от усилий по его управлению. Важно взять контроль над ситуацией и управлять брендом самостоятельно, чтобы он не начал управлять компанией. Бренд работодателя – ключевой компонент кадровой политики и инвестиционный проект, которым определяется, кто будет участвовать в развитии бизнеса.

Для того чтобы понять необходимость HR-бренда, надо осознать, что все три цели влияют друг на друга. Привлечение сильных специалистов в компанию с неудовлетворительной репутацией представляется сложной задачей. Соискатели не рассматривают работу в определенных компаниях для трудоустройства, если видят, что вакансии долго не закрываются. Потенциальные кандидаты, следящие за частой текучкой персонала, не будут рассматривать даже привлекательные предложения о работе.

Формирование HR-бренда – это долгий процесс, который подобен выращиванию сада. Начало этому процессу задаётся точно, как строительство дома, но по мере развития, он превращается в мозаику из мельчайших элементов и нюансов.

Далее в таблице показано о двух наиболее крупных компаниях, которые схожи в численности, в направленности своей деятельности, располагающиеся в Кузбассе, которые работают над брендом компании на разных уровнях. Подборка ярких примеров HR-брендов компаний, работать в которых мечтает множество молодых специалистов.

Таблица 1 – Сравнительный анализ компаний

Критерий	АО «СГМК»	Евраз	Вывод
1. Сайт компании	+	+	Компании уделяют особое внимание интересному, информативному сайту, где можно познакомиться с направлениями компаний, их жизнью, новостями и открытыми вакансиями.
2. Брендирование страницы на известном рабочем сайте	-	+	СГМК только на пути работы в данном направлении, т.к. компания 16 лет была закрытого типа и только последние 1,5 года начала более активно рассказывать о себе, своих партнерах, производствах и т.д.
3. Экскурсии на производства	+	+	Евраз уделяет особое внимание экскурсиям как студентам, так и школьникам и их родителям. СГМК в свою очередь работает, только со студентами и проводит дни открытых дверей для детей сотрудников.
4. Взаимодействие с учебными заведениями	-\+	+	Евраз давно зашел с таким этапом в жизнь нескольких учебных заведений, создав там и аудитории, и интерактивные лаборатории. СГМК только в начале своего пути по данному направлению, в 2024 году открыла аудиторию в СибГИУ, большую поточную аудиторию отремонтировали и сделали максимально комфортной для студентов. Данная аудитория брендирована символикой компании СГМК, выполнена из экологичных материалов, что несет посыл социально ответственной компании. Так же на стенах аудитории представлены основные заповеди компании, которых придерживаются все сотрудники.
5. Мероприятия повышающие социальную ответственность компании	+	+	В этом направлении есть общие аспекты, такие как спонсорство для спортивных и оздоровительных мероприятий, развивающих молодёжь. В марте 2024 эти компании, совместно с другими компаниями города, выступали на соревнованиях в пгт Шерегеш. Сотрудники компаний могли поучаствовать в соревнованиях по горным лыжам и сноубордах. Компании поспособствовали тому, чтобы сотрудники отлично провели время, пообщались, сплотились и работали в командах.

В данной таблице не хотелось заострять внимание на стандартных направлениях развития HR-бренда. В современном мире недостаточно разместить баннера с рекламой, запустить аудиоролики на радио, показывать открытые вакансии в рекламе на телевизоре. Сейчас, когда мир не стоит на месте и

развивается во многих направлениях, важно искать новые пути развития и рассказывать о компании, опираясь на людей. В мире, где идет конкуренция за кадры, важно понимать, на какие аспекты стоит уделить внимание.

Изучив информацию, представленную выше в таблице, можно говорить, что все мы работаем в одном правильном направлении, но не каждой компании подходят одинаковые методы.

Когда АО «СГМК» была компанией закрытого типа, Евраз уже работал в правильном направлении - общался со студентами, школьниками и их родителями. Это правильно, чтобы выработать лояльность, важно начинать работать на разных уровнях. АО «СГМК» стоит обратить на это внимание, в качестве мероприятий на будущее, начинать заходить не только в высшие учебные заведения, но и работать над лояльностью родителей с выпускных классов в школах, работать над лояльностью педагогического состава школ, работать с населением.

Также, стоит отметить, что есть аспекты, где АО «СГМК» и Евраз, работают на одной территории, довольно сильно конкурируют. Обе компании активно участвуют в жизни города, проводят мероприятия, повышающие социальную ответственность компании, работают на одних площадках, что в итоге приводит к постоянной конкуренции за ценные рабочие кадры. Как рекомендацию для обеих компаний хотелось бы предложить пересмотреть планы развития HR-бренда, и, например, Евраз мог бы уделить больше внимания локальной работе с разными учебными заведениями по разным городам Кузбасса, т.к. у них есть площадки в разных точках, и они могут быть главным работодателем в Таштаголе, Темиртау, Прокопьевске или Междуреченске. Для АО «СГМК» это не так актуально, т.к. в тех городах хоть и есть подразделения компании, но участки небольшие, нет такой кадровой потребности.

СГМК могла бы больше уделить время работы со школьниками, с инженерными классами, проводить больше мероприятий, с населением, показывать мастер классы, показывать оборудование или же проводить разные интерактивы, дарить подарки. Тем самым, проявление большего внимания к населению поможет укрепить позиции на рынке работодателей.

По последним данным, из Кузбасса идет большой отток населения, и на это есть разные причины. Большим компаниям на рынке соискателей не так просто найти готовых специалистов. В современных реалиях стандартные решения работают, но если хочется больших результатов, то и делать надо больше. Основные мероприятия можно направить на работу с населением. Работа со школьниками, работа с родителями, педагогами, социальными работниками. Разобравшись в позиционировании бренда, нужно проинформировать о нем различные слои целевой аудитории с помощью индивидуализированных сообщений, которые отвечают их потребностям. Сообщения должны рассказывать о том, как бренд компании может более эффективно решать конкретные проблемы людей. А для этого необходимо четкое понимание различных аспектов бренда, в которых заинтересованы различные типы аудиторий, и подбор индивидуальной стратегии месседжинга под каждый из них.

Чтобы сделать кампании по развитию HR-бренда более эффективными и результативными, необходимо всегда отслеживать показатели их результатив-

ности, следить за реализацией стратегии развития бренда. Это очень важно для гармоничного развития бренда, а также помогает делать правильные выводы и, по необходимости, вносить коррективы.

Современная сфера HR брендинга находится в постоянном движении и эволюции. Отталкиваясь от традиционных подходов, компании активно ищут новые способы привлечения персонала и сохранения талантов. Одной из главных тенденций будущего HR брендинга является переход к более персонализированному подходу к потенциальным кандидатам. Компании осознают, что каждый сотрудник уникален и имеет свои потребности и ожидания. Поэтому HR бренд должен стремиться создать индивидуальный опыт для каждого кандидата, учитывая его интересы, цели и ценности.

Кроме того, в будущем HR брендинг будет все больше ориентироваться на использование социальных медиа и цифровых каналов связи. Все это привлекает в компанию молодых, активных и заряженных специалистов.

Список использованных источников

1. Официальный Сайт компания АО «СГМК»: СГМК, Сибирская горно-металлургическая компания, Силикомарганец Новокузнецк, Щебень Новокузнецк, Цемент Новокузнецк, Черная металлургия Новокузнецк. (sgmkgroup.ru) (Дата обращения 19.03.2024)
2. Официальный Сайт компании Евраз ЗСЭМК: ЕВРАЗ - Корпоративный сайт (evraz.com) (Дата обращения 19.03.2024)
3. StartExam Система для оценки и развития сотрудников. Журнал о том, как бизнесу расти, а сотруднику развиваться. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу: Формирование и развитие HR-бренда компании — StartExam (Дата обращения 19.03.2024).
4. Управление персоналом организации: современные стратегии, технологии и методы – 2020 г. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа к ресурсу: <https://www.kp.ru/guide/upravlenie-personalom-organizatsii.html> (Дата обращения 10.03.2024).

УДК 331.08

Социальный подход к исследованию эффективности системы управления персоналом

Чубова Д.О.¹

Научный руководитель: старший преподаватель Бобко Т.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В статье представлено исследование эффективности системы управления персоналом на основе социального подхода. Проведен анализ движения персонала и показателей текучести кадров, расходов на обучение, затрат по сферам управления персоналом организации. Выявлен уровень вовлеченности персонала. Сделаны выводы. Предложены мероприятия по повышению эффективности системы управления персоналом.

Ключевые слова: текучесть кадров, вовлеченность персонала, затраты на обучение, удовлетворенность трудом, качество трудовой жизни, социальный подход, расходы на управление персоналом.

Social approach to studying the effectiveness of the personnel management system

Chubova D.O. ¹

Scientific adviser: senior lecturer Bobko T.V. ¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. The article presents a study of the effectiveness of the personnel management system based on the social approach. An analysis of the movement of personnel and indicators of staff turnover, training costs, costs in the areas of personnel management of the organization was carried out. The level of staff involvement was revealed. Conclusions have been drawn. Measures are proposed to improve the efficiency of the personnel management system.

Keywords: staff turnover, staff involvement, training costs, job satisfaction, quality of work life, social approach, personnel management costs.

Социальная эффективность исследует общественный характер труда и определяет «настроение», реакции на условия труда сотрудников организации посредством количественных и качественных показателей [1], [2], [3], [4]:

- движение персонала и текучесть персонала;
- расходы на обучение и развитие сотрудников;
- расходы на содержание кадровой службы;
- уровень вовлеченности.

Объект исследования – финансово-кредитная организация.

На рисунке 1 представлена диаграмма показателей списочной численности, уволенных и принятых сотрудников.

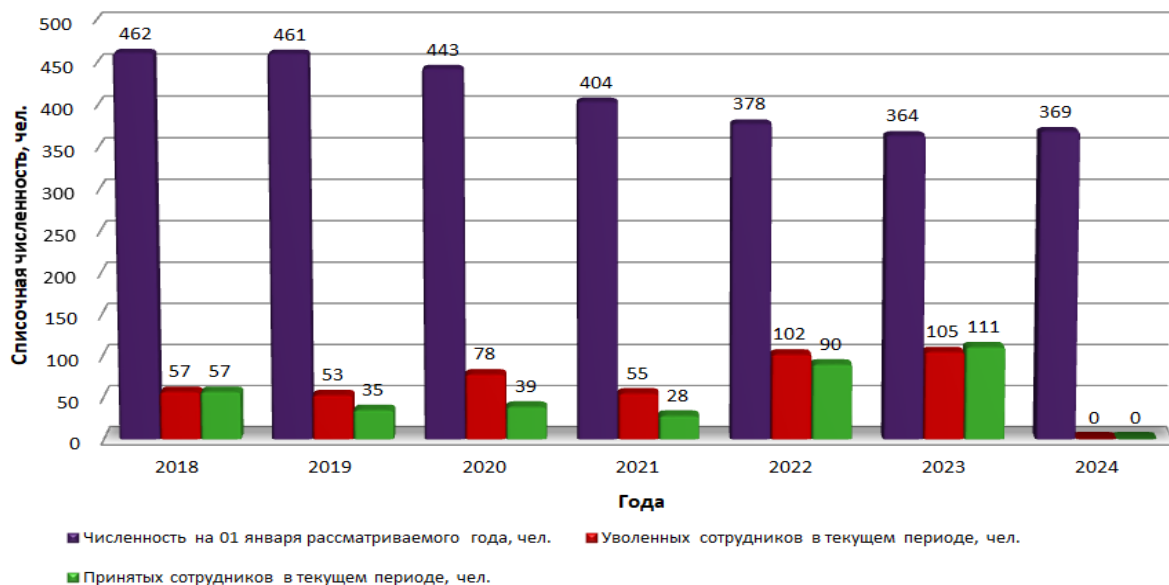


Рисунок 1 – Изменение численности, соотношение уволенных и принятых по годам

На рисунке 1 видно, что с 2018 по 2023 годы наблюдается устойчивый тренд на снижение численности персонала: в среднем на 20 человек в год. Максимальное снижение численности наблюдалось в 2021 году, где по сравнению с предыдущим годом персонал организации уменьшился на 39 сотрудников. Вторым периодом по более значимому уменьшению численности является 2022 год, где наблюдается потеря 26 сотрудников по сравнению с предыдущим годом. Стоит учесть, что в 2021 и 2022 годах на деятельность всех организаций повлиял вирус COVID-19, вынудивший работодателей принять меры в части управления персоналом. Пандемия ввела ограничения на деятельность компаний: из-за невозможности осуществлять свою деятельность в полной мере, соответственно, получать стабильный доход, который ранее был обеспечен, некоторые работодатели с целью снизить расходы на персонал, начали сокращать персонал организации.

На основании данных о численности персонала рассчитаны коэффициенты текучести, которые представлены в таблице 1.

Коэффициент текучести кадров определяется по формуле:

$$K_T = \frac{Ч_{ув} \cdot 100\%}{Ч_{срсп}},$$

где K_T – это коэффициент текучести;

$Ч_{ув}$ – число уволенных (выбывших) по причинам текучести (собственное желание, по инициативе руководства и т.д.), чел.;

$Ч_{срсп}$ – среднесписочное число работников, чел.

Таблица 1 – Коэффициенты текучести персонала в компании «Н» за период с 2018 по 2023 годы

Показатель	Годы					
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Среднесписочная численность сотрудников, чел	395,4	387,2	358,2	339,2	319,3	316,8
Коэффициент текучести, %	14,42	13,69	21,78	16,21	31,94	33,14

Как видно из таблицы 1, коэффициенты текучести кадров за 2022 и 2023 года имеют высокие значения и составляют, соответственно, 31,94% и 33,14%. Кितिца В.В. и Сибилева Е.В. [5] указывают, что для банковской сферы, к которой относятся и финансово-кредитные организации, присуща высокая текучесть кадров, которая может достигать до 20-30%. Однако, посчитанная текучесть превышает верхнюю границу данного диапазона на 3,14%. Это показывает существенную нестабильность кадров в коллективе, сменяемость персонала и значительные потери сотрудников, препятствующие осуществлению качественной, оперативной и грамотной деятельности организации в целом в силу того, что опытные сотрудники уходят, а новым работникам нужно время для адаптации, чтобы освоиться на рабочем месте, углубиться в новую специфику работы, понять ее тонкости и особенности, понять принцип работы в собственных деятельности программах, изучить основные нормативные акты и ло-

кально-нормативные документы, освоить принципы выполнения своих трудовых обязанностей в новой компании.

Массовое увольнение сотрудников может быть обусловлено большой нагрузкой или несоответствием уровню выполняемых задач заработной платы. Также люди могут уставать от специфики финансовых организаций и выполнения своих ежедневных задач, поэтому есть вероятность потери сотрудников по причине снижения интереса и, как следствие, желания кардинально сменить область деятельности. Отсутствие перспектив карьерного роста может также являться ключевым фактором, влияющим на уход из организации. Натянутые отношения в коллективе, неблагоприятный психологический климат негативно влияют на сотрудника, «уничтожают» привязанность и лояльность к компании, демотивируют, а значит, рано или поздно вынудят уйти из такой компании. Есть вероятность увольнений в силу непривлекательности предоставляемых условий труда: устаревшее оборудование, отсутствие закрепления сотрудника территориально за одним офисом, неудобный график. Высокий уровень текучести кадров также может быть ввиду отсутствия или неэффективности системы адаптации.

Динамика коэффициентов текучести свидетельствует руководству, что следует пересмотреть политику в области управления персоналом, чтобы снизить коэффициент текучести. Следует проанализировать рынок рабочей силы, требования соискателей к уровню заработной платы, динамику уровня минимального размера оплаты труда, и в соответствии с полученными данными внести изменения в фонд оплаты труда. Рекомендуется улучшить социальную составляющую компании, внедрив социальные программы, корпоративные праздники, конкурсы и другие мероприятия, направленные на создание благоприятного климата в организации и дружелюбной атмосферы; знакомство вне работы с коллегами; веселое, уютное досуговое времяпрепровождение с сотрудниками и получение запоминающихся, ярких эмоций. Также важнейшим элементом привлекательности рабочего места является улучшение средств и предметов труда, внедрение инструментов автоматизации в трудовую деятельность и создание благоприятных, безопасных условий для работы, чтобы устранить дискомфорт на рабочем месте.

Качество трудовой жизни – ключевой фактор в анализе и оценке социальной эффективности управления персоналом. Обучение и развитие работников является одним из важнейших элементов качества трудовой жизни, поскольку повышает квалификацию работника, развивает его профессиональные и личностные качества, способствует повышению мотивации, карьерному росту, повышению заинтересованности за счет появления новой деятельности и минимизации рутинных дел. Оценить уровень обучения в компании можно с экономической точки зрения, изучив динамику затрат на переподготовку и подготовку кадров, представленную на рисунке 2, и понять, величина склонна к росту затрат, то есть повышению уровня обучения в компании, или же к спаду, а именно к снижению развития трудовых ресурсов, а значит, ухудшению в той или иной степени качества трудовой жизни.

Динамика расходов на обучение персонала представлена на рисунке 2.

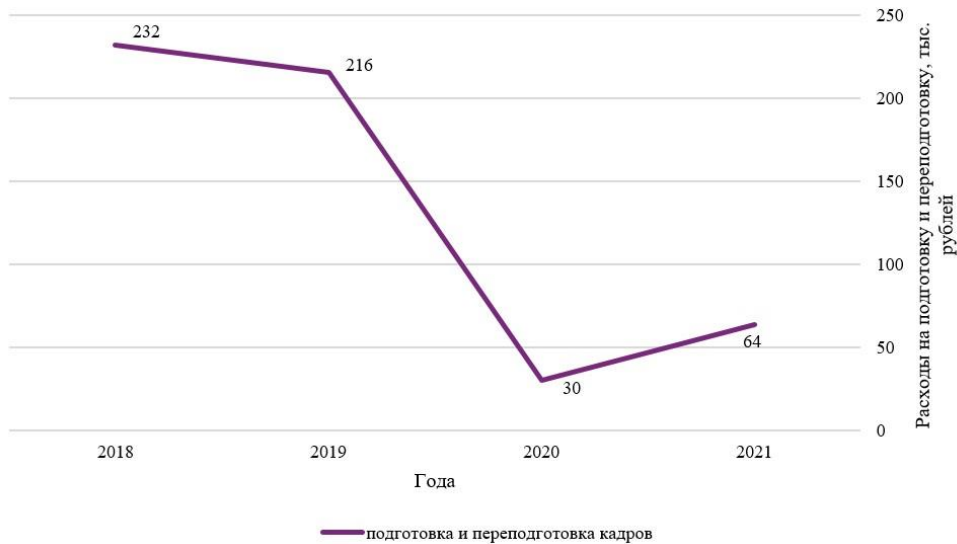


Рисунок 2 – Расходы на обучение и развитие персонала с 2018 по 2021 год [6]

Уровень затрат на подготовку и переподготовку кадров стабильно держался два года – 2018 и 2019 гг. Их среднее значение в том периоде составляло 226,67 тыс. руб. В 2020 г. в силу массовых сокращений и, вероятно, снижения прибыли, а также из-за экономической неустойчивости и вводимых государством ограничений на деятельность компаний организация меньше всего выделяла денежные средства на развитие и обучение сотрудников. Поэтому в 2020 г. этот показатель снизился до 30 тыс. руб. или в 7,56 раз. Таким образом, можно сделать вывод, что руководство приобретало обучающие программы только по важным для себя аспектам, скорее всего, связанным с изменением законодательства из-за введенных санкций по COVID-19, чтобы правильно выстроить свою деятельность на фоне изменений. В 2021 г. показатель вырос в 2,13 раза – с 30 тыс. руб. до 64 тыс. руб., демонстрируя рост вливания денежных средств в обучение сотрудников.

Подводя итог анализа затрат на развитие, нужно отметить, что 2020 год являлся самым кризисным для компании и «нанес удар» по обучению сотрудников, заморозив возможность развивать сотрудников и вогнав их в состояние стагнации, в силу сложной экономической ситуации, отраженной в том числе и на упадке прибыли.

Показательным фактором, позволяющим отследить отношение руководства к социальной эффективности управления персоналом и в целом развитость как таковой системы управления персоналом в организации являются вливаемые по разным направлениям денежные средства (расходы), которые руководство осуществляет на отдел по работе с персоналом для проведения соответствующих корпоративных мероприятий. Для того, чтобы примерно понять, в какая сфера по затратам больше всего преобладает, необходимо выделить сферы управления персоналом и элементы, которые входят в эту сферу, и примерно, ориентируясь на рыночные цены, посчитать, во сколько обходится содержание этих систем.

В таблице 2 представлены реализуемые направления управления персоналом, составляющие этих сфер в виде мероприятий, приобретаемых продуктов или услуг, а также определены примерные затраты на каждый элемент рассматриваемого направления, выведен удельный вес на каждое направление в привязке к общей сумме затрат.

На основании произведенных расчетов, можно сделать вывод, что затраты на поддержку управления персоналом компании обходятся от 5 948 252 руб. Данная сумма является ориентировочной и демонстрирует минимальный уровень расходов на персонал, поскольку окончательная сумма зависит от количества и стоимости оказанных компании услуг сторонними узко специализирующимися организациями и количества приобретенных единиц указанной в таблице продукции.

Таблица 2 – Затраты по сферам управления персоналом в организации

Сфера управления персоналом	Вид затрат	Стоимость одного продукта, руб.	Стоимость всего, руб.	Удельный вес, %
Привлечение и подбор персонала	Программа E-Staff (две лицензии)	38 000	76 000	2
	Годовая подписка на hh.ru	62 000	62 000	
	Буклеты с приглашением на работу (100 шт.)	от 1 400	от 1 400	
Отбор персонала	Внештатный психолог для тестирования (в среднем за год 26 услуги)	4 000	104 000	2
Кадровое дело-производство	Программа 1С: Управление персоналом и заработная плата (три лицензии)	80 100	80 100	1
Развитие персонала	Тренинг (в среднем проводится 5 тренингов за год)	от 12 900	от 64 500	3
	Вебинар (в среднем за год покупается 16 видеоматериалов)	от 3 000	от 48 000	
	Повышение квалификации/курс обучения (в среднем за год проводится 7 обучений)	от 9 900	от 69 300	
Корпоративная культура	Благодарственное письмо и грамота (печать документа + рамка) (за 2022 год выдано 24 благодарственных письма)	223	5 352	3
	Корпоративные значки с логотипом компании «Н» (за 100 штук)	от 32 000	от 32 000	
	Корпоративные декоративные аксессуары с логотипом компании «Н» (за 100 штук)	от 12 000	от 12 000	
	Ежедневники с логотипом компании «Н» (за 50 штук)	от 19 350	от 19 350	
	Блокноты с логотипом компании «Н» (за 100 штук)	от 6 500	от 6 500	
	Ручки с логотипом компании «Н» (за 100 штук)	от 3 030	от 3 030	

Продолжение таблицы 2

Сфера управления персоналом	Вид затрат	Стоимость одного продукта, руб.	Стоимость всего, руб.	Удельный вес, %	
Социальные мероприятия	Билет в культурно-массовые заведения (за 2023 год было приобретено 127 билетов)	от 600	от 76 200	89	
	Дополнительное медицинское страхование (застраховано 48 сотрудников и 74 топ менеджера)	18 000 на сотрудника	864 000 на сотрудников		
		40 000 на топ-менеджера	2 960 000 на топ-менеджеров		
	Абонементы в спортивные залы (за 2023 год было оплачено 68 годовых абонементов)	14 390	978 520		
	Путевки в детские лагеря (за 2023 год приобретено 17 путевок)	28 000	476 000		
	Спортивные мероприятия (проезд + питание + призы)	от 5 000	от 5 000		
	Развлекательные мероприятия (проезд + питание + призы)	от 5 000	от 5 000		
Итого		от 395 393	от 5 948 252	100	

На рисунке 3 наглядно представлен удельный вес затрат для каждой сферы управления персоналом.

Из рисунка 3 видно, что наибольшее вливание денежных средств идет на социальные мероприятия и программы, их удельный вес составил наибольшее значение – 89%, затраты составили в размере 5 364 720 руб. Это может говорить о том, что руководство стремится сформировать благоприятную, «дружескую» атмосферу в коллективе, наполнить ее взаимопониманием и уважением, а также повысить лояльность сотрудников оказываемой заботой о них.

На втором месте по затратам оказались развитие персонала, с ориентировочной суммой затрат 181 000 руб., и корпоративная культура, расходы по которой составили 154 432 руб. Оба показателя составляют в общих затратах по 3%. Развитие персонала занимает важную роль в общей системе управления персоналом, компания реализует программы обучения по всем направлениям работы в организации.

Как можно заметить из диаграммы, высшее руководство также считает необходимым развитие своих сотрудников, выделяя немалые денежные средства на обучение.

Корпоративная культура представлена в благодарственных письмах, которые ежегодно вручает высшее руководство сотрудникам, подчеркивая их значимость и важность, профессионализм, неоценимый вклад в деятельность организации и верность ей, а также в сувенирах, фирменных шарфах и другой

продукции с логотипом компании, которые она предоставляет своим сотрудникам, фирменную продукцию разыгрывает в конкурсах среди сотрудников или в качестве знака внимания раздает им.

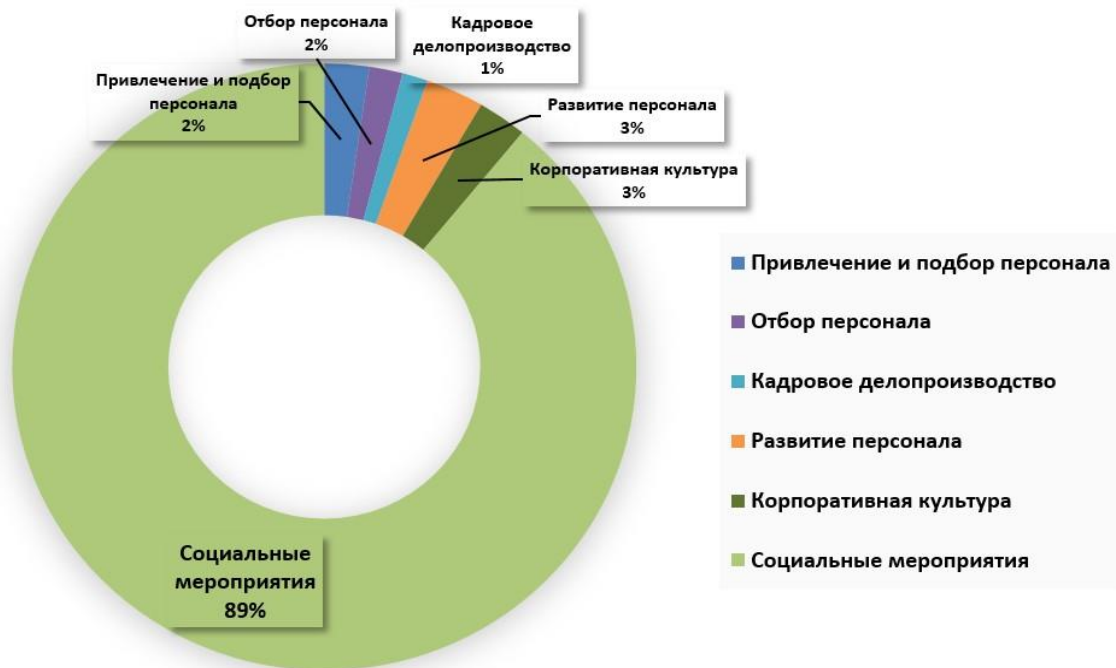


Рисунок 3 – Расходы на сферы управления персоналом в компании «Н»

Третьей по уровню расходов сферой управления персоналом является привлечение и подбор кандидатов, размер затрат в которой составил 139 400 руб. Учитывая, что на рисунке 1 количество увольняющихся в большинстве периодов опережает количество принятых, руководству стоит пересмотреть политику в области подбора персонала, например, расширив каналы поиска кандидатов, а также выделяя большее количество денежных средств для активной рекламы вакансий. Возможно, компании стоит начать действовать в сфере продвижения своего HR-бренда, который повысит привлекательность компании не только на рынке труда, но также и среди клиентов.

Минимальные затраты по сравнению с другими сферами управления персоналом идут на кадровое делопроизводство в размере 80 100 рублей. Действительно, затраты на кадровое делопроизводство идут исключительно на программу «1С: Зарплата и управление персоналом».

В компании отсутствуют затраты на реализацию функций адаптации, карьерного продвижения, кадрового резерва, оценки сотрудников, соответственно, можно предположить, что эти сферы управления персоналом не развиты или плохо развиты. Необходимо, чтобы руководство организации было в большей степени заинтересовано в развитии этих областей.

Одним из ключевых факторов, который сможет улучшить состояние управления персоналом и который целесообразно ввести в первую очередь для скорейшей минимизации негативных последствий, является уровень вовлеченности. Он повысит интерес нематериальный (внутренний) сотрудника к своей

работе, второй же элемент повысит материальную мотивацию сотрудника, подталкивая его к быстрой, качественной работе и выработке большего количества идей совершенствования своей работы.

Вовлеченность – это внутреннее состояние работника, которое активизирует его внутреннюю мотивацию, на основе чего он выполняет свою работу качественно, эффективно, быстро и стремится повысить свою значимость в трудовом процессе.

Текущий уровень вовлеченности в рассматриваемой компании был оценен путем проведения анонимного опроса сотрудников компании об их вовлеченности.

В тесте содержалось 5 вопросов, с помощью которых был оценен индекс вовлеченности: о гордости компанией, рекомендациях знакомым, смене работы, продолжительной работе в ней, мотивации развития своих способностей. Представлено 4 варианта ответа, позволяющих более детально провести анализ вовлеченности персонала, где ответы «согласен» и «полностью согласен» демонстрируют высокий и средний уровень вовлеченности, а «полностью не согласен» и «не согласен» сигнализируют о негативном и низком уровне вовлеченности.

Тестирование проводилось в форме анонимного опроса, в котором приняли участие 184 сотрудника, что составляет порядка 50% от списочной численности сотрудников. Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Результаты опроса сотрудников компании «Н» о вовлеченности

Вариант ответа	Я горжусь, что работаю в компании	Я бы порекомендовал компанию знакомым	Я редко думаю о поиске работы	Я думаю, что продолжу работать через 2 года	Компания мотивирует развивать свои способности
Полностью согласен	27	24	12	9	10
Согласен	36	41	21	20	13
Полностью не согласен	15	23	49	48	39
Не согласен	22	12	18	23	38

Оценка степени вовлеченности проводилась на основе общего количества голосов по каждому ответу. Так, за вариант ответа «Полностью согласен» проголосовало – 16,4%; за «Согласен» – 26,2% сотрудников; «Полностью не согласен» – 34,8% сотрудников; «Не согласен» – 22,6% работников. Таким образом, тест выявил отсутствие и слабую вовлеченность в компании, где наибольшее число сотрудников (34,8%) из опрошенных не вовлечены в деятельность компании.

Результаты проведенного опроса представлены на рисунке 4.

Опрос показал, что большая часть проголосовавших (49%) думает о смене работы, а 48% утверждают, что не планируют в долгосрочной перспективе оставаться работать в компании и в ближайшем будущем до 2-х лет уже сменят работу.

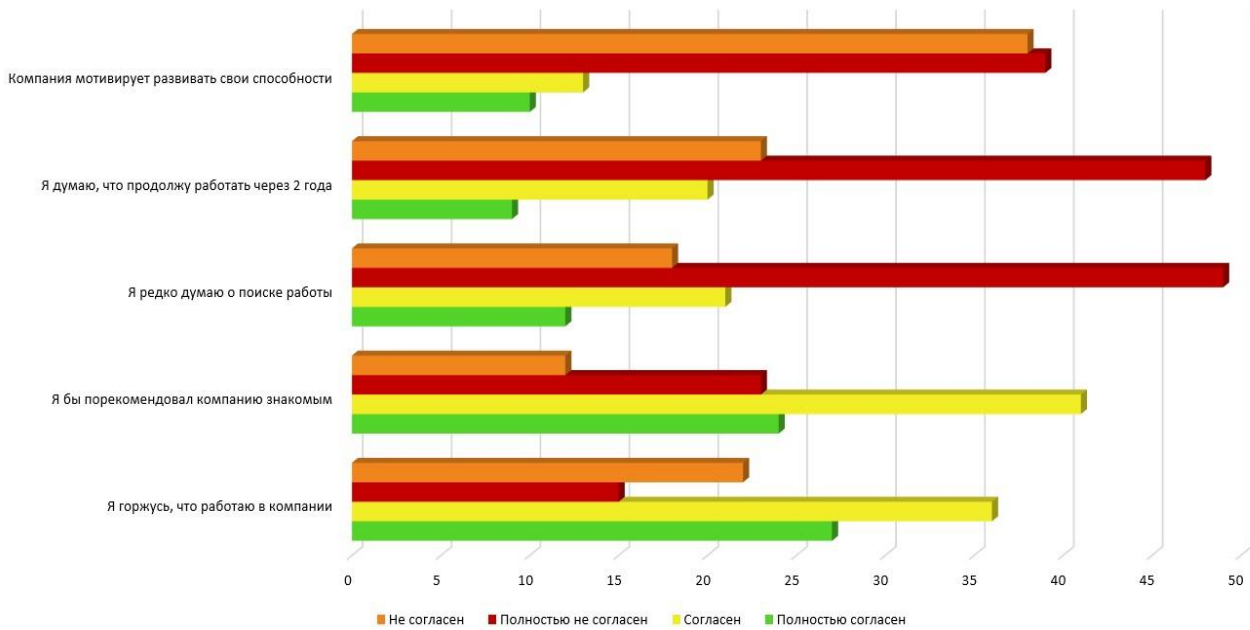


Рисунок 4 – Результаты анонимного опроса сотрудников компании «Н» о вовлеченности

Учитывая, что с утверждением: «Я горжусь, что работаю в компании», - согласились в совокупности 63% сотрудника, можно сделать вывод, что компания может подкорректировать тактику управления персоналом, развить новые направления и усовершенствовать уже имеющиеся. Тогда, увидев изменения в сфере работы с персоналом, работники, планирующие свой уход и задумывающиеся о поиске работы, смогут поменять свое мнение. К таким изменениям могут относиться: формирование карьерного тренда для сотрудников организации; разработка актуальной (интересной для персонала) системы оплаты труда.

Как показало исследование портала «Нарру Job», проводившее собственную оценку уровня вовлеченности по отраслям, в 2021-2022 годах уровень вовлеченности в финансовом секторе достигал показателя 87,40% [7]. Полученный результат опроса сотрудников, проведенный в компании отстает от уровня вовлеченности персонала по России в финансовом секторе на 44,80%. Разрыв является колоссальным и еще раз показывает, что предпринимаемые действия в области управления персоналом нуждаются в оперативном анализе, выявлении и диагностике слабых мест, разработке мероприятий, которые позволят снизить долю невовлеченных людей, а значит, в перспективе уменьшат риск массовых увольнений, сильной рабочей нагрузки других сотрудников, потери прибыли.

Ключевой показатель вовлеченности в том числе заключается в мотивации работников на выполнение новых действий, расширении своих способностей и талантов, развитии в целом себя как с личностной точки зрения, так и с профессиональной. На этот вопрос в ходе тестирования был получен один из самых негативных результатов, где 39% сотрудников полностью не согласны и 38% не согласны в том, что компания их мотивирует к более эффективной работе, а, следовательно, к развитию и совершенствованию себя, своих знаний навыков и умений.

Исследование уровня вовлеченности позволило узнать о настроениях работников в отношении своей трудовой деятельности в этой компании. Как выяснилось, большая часть работников не удовлетворена ни трудом, ни компанией, где они трудятся. Это демонстрирует в первую очередь неразвитость сфер управления персоналом, поверхностные и минимальные предпринимаемые действия по отношению к сотрудникам, минимальное вложение в систему управления персоналом или неэффективность осуществляемых расходов. Сотрудники недовольны работой, а значит, имеют склонность к выгоранию, нелояльности к компании, негативным настроениям и стрессам, которые будут отражаться на выполняемой ими деятельности, что еще больше приведет компанию к нестабильности и краху.

Чтобы повысить вовлеченность на работе, необходимо учесть предложенные выше мероприятия по улучшению системы управления персоналом, а для этого необходимо включить в бюджет расходов на работу с персоналом затраты на адаптацию, формирование кадрового резерва и обеспечение карьерного продвижения сотрудников.

В заключение стоит отметить, что социальный подход – это часть системного подхода, сущность которого состоит в попытке проведения анализа функционирования сферы управления персоналом как единства составляющих ее элементов. На основе социального подхода можно максимально точно определить уровень удовлетворенности сотрудников работой. Ключевым показателем для понимания социального поведения работника является коэффициент текучести персонала в динамике, потому что люди, испытывающие на себе плохо развитую систему управления персоналом, реагируют на это увольнением, а довольные и лояльные сотрудники задерживаются на рабочем месте, при этом выражая желание расти вместе с организацией и прикладывать для этого усилия. Помимо этого, в рамках социального подхода, важно анализировать уровень затрат на обучение сотрудников в динамике, чтобы понять, величина склонна к снижению, а значит, к стагнации интеллектуального потенциала работников, или к повышению, что свидетельствует о развитии трудовых ресурсов и повышению их мотивации, лояльности к компании и вовлеченности в рабочий процесс.

Список использованных источников

1. Кондрачук О.Е. Оценка эффективности системы управления персоналом предприятия // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2019. – № 1-2. – С. 55-58; URL: <https://vaael.ru/ru/article/view?id=264> (дата обращения: 04.02.2024).
2. Браун, Э. В. Методы оценки эффективности управления персоналом / Э. В. Браун // Современные проблемы экономического развития : Материалы Всероссийской научной студенческой конференции, Омск, 22 апреля 2021 года / Отв. редактор Е.А. Кипервар . – Омск: Омский государственный технический университет, 2021. – С. 108-111. – URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=46644520> (дата обращения: 04.02.2024).
3. Маркосян, Р. К. Методы повышения эффективности управления персоналом в организации / Р. К. Маркосян, В. А. Хибовский, И. Г. Иванова // Современные

проблемы и пути их решения в науке, производстве и образовании. – 2020. – № 9. – С. 121-124. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42688626> (дата обращения: 04.02.2024).

4. Носырева И.Г., Балашова Н.В. Анализ эффективности системы оценки персонала // Экономика труда [Электронный ресурс]. – 2019. – Том 6. – № 1. – С. 439-452. URL: https://www.researchgate.net/publication/332499318_Analiz_effektivnosti_sistemy_ocenki_personala (дата обращения: 04.02.2024).

5. Кितिца Владимир Владимирович, Сибилева Елена Валерьевна Проблемы текучести кадров в банковской отрасли // Проблемы Науки. 2016. №39 (81). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problemy-tekuchesti-kadrov-v-bankovskoy-otrasli> (дата обращения: 17.02.2024).

6. Центральный банк Российской Федерации : официальный сайт. – Москва, 2000-2023. – URL: <https://www.cbr.ru/> (дата обращения: 06.03.2024).

7. Тренды вовлеченности 2021-22. Прогнозы 2023 // Happy Job : Digital платформа для исследования и развития вовлеченности и лояльности сотрудников : сайт. – Москва, 2013-2023. – URL: <https://happy-job.ru/hr-blog/trendy-vovlechenosti-2021-22-prognozy-2023/> (дата обращения: 14.03.2024).

СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ ПРОЕКТЫ

УДК 332.36

Влияние микроорганизмов рода *Azotobacter* на рост и развитие семян, выращиваемых в загрязненной полимерными изделиями почве

Барсукова З.В.¹, Сторчак В.П.¹

Научный руководитель: Бабич А.В.¹

¹ Муниципальное бюджетное образовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 4», г. Новокузнецк, Россия

*Аннотация. Выявление влияния бактерий рода *Azotobacter* на рост и развитие семян в почвах, зараженных полимерными отходами, имеет большое значение для некоторых отраслей экономики, в частности, для сельского хозяйства. Бактерии рода *Azotobacter* могут улучшить прорастание семян в почве, зараженной полимерными отходами и влиять на рост и развитие проростков. Семена, обработанные азотфиксирующими бактериями, имеют лучший рост зеленой массы растения, однако, корневая система в почве, загрязненной полимерными изделиями даже в присутствии азотфиксаторов, развивается плохо. Рекомендую использовать бактерии рода *Azotobacter* для прорастания, следует применять и удобрения для стимулирования роста корневой системы. Нам представляется что практическая значимость данной темы для сельского хозяйства, особенно в регионах с неблагоприятной экологической обстановкой очевидна.*

*Ключевые слова: бактерии рода *Azotobacter*; почвы, зараженные полимерными отходами; развитие семян; корневая система.*

Influence of microorganisms of the genus *Azotobacter* on the growth and development of seeds grown in soil contaminated with polymeric products

Barsukova Z.V.¹, Storchak V.P.¹

Scientific adviser: Babich A.V.¹

¹ Municipal Budgetary Educational Institution "Secondary School No. 4", Novokuznetsk, Russia

*Annotation. Identifying the influence of bacteria of the genus *Azotobacter* on the growth and development of seeds in soils contaminated with polymer waste is of great importance for some sectors of the economy, in particular for agriculture. Bacteria of the genus *Azotobacter* can improve seed germination in soil contaminated with polymer waste and affect the growth and development of seedlings. Seeds treated with nitrogen-fixing bacteria have better growth of the green mass of the plant, however, the root system in soil contaminated with polymer products, even in the presence of nitrogen fixers, develops poorly. While recommending the use of bacteria of the genus *Azotobacter* for germination, fertilizers should also be used to stimulate the growth of the root system. It seems to us that the practical importance of this topic for agriculture, especially in regions with an unfavorable environmental situation, is obvious.*

*Keywords: bacteria of the genus *Azotobacter*; soils contaminated with polymer waste; seed development; root system.*

Современное общество всё чаще сталкивается с возрастающим загрязнением окружающей среды и негативными последствиями, которые им вызываются. В результате загрязнения происходит деградация почвы, снижается урожайность, оказывается прямое токсичное воздействие на растения и микроорганизмы или косвенное загрязнение окружающей среды. Для очистки почвы от загрязнений разрабатываются и модернизируются различные методы и технологии, основанные на физическом, химическом и биологическом воздействии на почву и содержащиеся в ней загрязнители [2; 3; 4].

Химические вещества, которые имеются в пластмассе, могут привести к аллергии, бесплодию, заболеваниям сердечно-сосудистой системы и ожирению [5]. Пластиковые пакеты легко уносятся ветром и переносятся на большие расстояния. Даже если пластиковые отходы правильно утилизируются, они попадают на свалки. На свалках они занимают много места, а их разложение может занять 400 лет. Это огромное время биологического разложения приводит к накоплению все большего количества пластиковых отходов [6].

Азотфиксирующие бактерии – это бактерии, обладающие способностью к связыванию азота атмосферы и переводу его в азотсодержащие соединения. Зеленые растения не способны питаться азотом, поглощая его в чистом виде из атмосферного воздуха или почвы. Азотфиксирующие микроорганизмы, в основном бактерии, связывают атмосферный воздух в органических соединениях и делают его доступным для растений [1].

Почва, как и другие составляющие окружающей среды, имеет способность к самовосстановлению, однако это длительный процесс и для больших объемов загрязнений малоэффективен. Повысить эффективность самоочищения можно путем внесения в самые загрязненные слои почвы азотфиксирующих бактерий.

15 апреля 2023 года проектной командой МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №4» отправились в мини экспедицию для сбора почвенных образцов в разных точках города Новокузнецка и Новокузнецкого района. Были собраны почвенные образцы на склонах Кузнецкой крепости, рядом с Аллюминиевым и Ферросплавным заводами и на пашне в с. Атаманово.

В школьных условиях, исследуя механический состав почвы по методу Качинского (гранулометрическим методом), установлено, что образец со склона Кузнецкой крепости: легкосуглинистый, карбонатов нет, pH – 4. Образец с Ферросплавного завода (верхний слой): тяжелый суглинок, нет карбонатов, pH – 5. Образец с пашни Атаманово (верхний слой): супесчаная почва, карбонатов нет, pH - 4. Образец с Аллюминиевого завода (верхний слой): средний суглинистая почва, карбонатов нет, pH – 4. После чего был произведен посев почвенных комочков на питательную среду Эшби (рисунок 1).

Проведены исследования способностей бактерий к взаимодействию с полимерами. Обнаружено, что образцы, взятые с Кузнецкой крепости сильнее остальных способны к взаимодействию с полимерными изделиями, и могут помочь в переработке пластика.

18 октября мы посадили семена редиса (*Raphanus Sativus*) в горшки с одинаковой почвой. В один горшок добавили измельченный полимер. Потом

взяли семена и, обработав проросшими азотобактериями, посадили их в горшок с загрязненной средой, также обработали семена, посаженные в горшок с чистой почвой. В третий горшок с чистой почвой посадили семена без обработки *Azotobacter*.

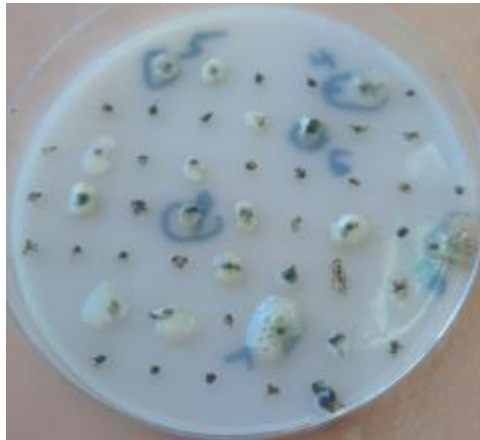


Рисунок 1 – Колонии почвенных бактерий на среде Эшби

Все семена растений находились в одинаковых условиях. 6 ноября 2023 года провели наблюдение проростков редиса. В горшке №1 проросло очень мало семян. Пластиковые загрязнения помешали проращению, но так как семена мы обмакивали в *Azotobacter*, некоторые из них проросли. Предполагаем, что семена без азотобактера вообще бы не проросли. Мы сделали выводы, что азотобактер способствовал проращению семян и развитию листьев на них. Но при этом *Azotobacter* никак не повлиял на развитие корневой системы (рисунок 2).



Рисунок 2 – Сравнение проростков редиса спустя 19 дней исследования

Проведенные исследования показали, что главная наша гипотеза, о том, что бактерии рода *Azotobacter* могут улучшать проращение семян в почве, загрязненной полимерными отходами и повлиять на рост и развитие проростков – подтвердилась. Семена, обработанные азотфиксирующими бактериями, действительно имеют лучший рост зеленой массы растения, однако, обращает на себя внимание, тот факт, что корневая система в почве, загрязненной полимер-

ными изделиями даже в присутствии азотфиксаторов, развивается плохо. Поэтому рекомендуя использовать бактерии рода *Azotobacter* для прорастания, следует применять удобрения для стимулирования роста корневой системы, к таким относятся калийные удобрения.

Нам представляется что практическая значимость данной темы для сельского хозяйства, особенно в регионах с неблагоприятной экологической обстановкой очевидна. Вблизи городов, и вблизи города Новокузнецка находятся почвы, очень сильно поврежденные человеческой деятельностью, Следует понимать, как в таких условиях повысить урожайность основных культур, используемых человеком в пищу.

Список использованных источников

1. Азотфиксирующие бактерии - это... /Сельхозпортал. – URL: <https://xn--80ajgpcpbhks4a4g.xn--p1ai/articles/azotfiksiruyushhie-bakterii/> (дата обращения: 25.11.2023)
2. Королев В.А. Очистка и восстановление геологической среды: Учебное пособие для вузов /В.А. Королев – М.: Сампринт, 2019. – 430 с.
3. Куликов Я.К. Почвенные ресурсы: учебное пособие /Я.К. Куликов – Минск: Высшая школа, 2013. – 319 с.
4. Пластиковая планета: как крошечные частицы пластика загрязняют почву. URL: <https://www.unep.org/ru/novosti-i-istorii/istoriya/plastikovaya-planeta-kak-kroshechnye-chasticy-plastika-zagryaznyayut> (дата обращения: 12.12.2023)
5. Пластиковые отходы: влияние на окружающую среду. – URL: <https://utilit86.ru/2020/02/19/plastikovye-othody-vliyanie/> (дата обращения: 25.11.2023)
6. Чем опасен пластик для человека и окружающей среды, пагубное влияние на здоровье и экологию. – URL: <https://www.snta.ru/press-center/chem-opasen-plastik-dlya-cheloveka-i-okruzhayushchey-sredy/> (дата обращения: 20.12.2023)

УДК 374.3:371.8.62

Буккроссинг как средство повышения читательского интереса

Катаева Т.И.¹

Научный руководитель: учитель Зайнулина А.В.¹

¹ МБОУ «СОШ №77», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. Предмет - повышение интереса к чтению школьников. Цель - увеличить количество учеников, читающих бумажные книги к концу учебного года до 30%. Метод: статистический анализ, анкетирование, обобщение.

Ключевые слова: читательский интерес, социологические исследования, буккроссинг,

Bookcrossing as a means of increasing reader interest

Kataeva T.I.¹

Scientific adviser: teacher Zainulina A.V.¹

¹ School No. 77, Novokuznetsk, Russia

Annotation. Subject - increasing interest in reading among schoolchildren. Goal - increase the number of students reading paper books by the end of the school year to 30%. Method: statistical analysis, survey, generalization.

Keywords: reader interest, sociological research, bookcrossing.

В нашей семье все любят читать книги. Моя бабушка рассказывала, что в СССР считалось очень престижным иметь в квартире шкафы с книгами или, по крайней мере, хотя бы несколько полок. Собственной библиотекой очень гордились.

В блоге Владимира Сильченко я нашла интересную статистику: Советский Союз был самой читающей страной в мире. Сейчас наша страна на седьмом месте после Индии, Таиланда, Китая, Филиппин, Египта и Чехии по количеству часов за книгой в неделю [5].

Почему наша страна оказалась на 7 месте, ведь детей учат читать еще в детском саду, в каждой школе есть библиотека? Почему подростки перестают читать? Как вернуть интерес к бумажным изданиям?

Для ответа на эти вопросы мы решили изучить читательский интерес, выяснить литературные предпочтения среди молодежи на примере учащихся МБОУ «СОШ №77» города Новокузнецка.

Цель проекта – увеличить количество учеников, читающих бумажные книги к концу учебного года до 30%. Методы исследования: статистический анализ, анкетирование, обобщение. Мы предполагаем, если книги будут в открытом доступе, то количество читающих людей увеличится. Прежде чем приступить к проекту, мы составили план действий (таблица 1).

Составление «портрета» современного читателя мы решили начать с изучения записей в библиотечных формулярах за прошлый учебный год [3]. Вместе с библиотекарем Калтыгиной Ириной Васильевной, мы выяснили, что в библиотеку записаны все обучающиеся, а в школе 339 обучающихся начальных

классов, из них 58% берут книги раз в месяц, а с 5 по 9 класс – 458 человек из них только 24% посещают библиотеку раз в месяц. Учащиеся 10 и 11 классов все посещают библиотеку раз в неделю по заданиям своих учителей.

Таблица 1 – План работы над проектом

Этап проекта	Деятельность на этапе	Сроки выполнения
Организационно - подготовительный этап	Выбор темы, формулировка проблемы, формулирование цели и задач проекта	Сентябрь, 2023
Поисково-исследовательский	Определение читательского интереса среди учащихся школы, анкетирование	Сентябрь, 2023
Основной этап	Определение критериев к готовому продукту (полке), выбор места для Буккроссинга	Октябрь, 2023
Отчетно-оформительский	Оформление свободной полки в школе. Оценка достигнутого результата на основании выработанных критериев	Ноябрь 2023 – Январь 2024
Информационно-презентативный	Информирование учащихся о проведении Буккроссинга, защита проекта	Февраль – Май 2024

Анализ полученных данных позволил сделать вывод: обучающиеся начальной школы – только учатся читать, поэтому достаточно активно берут книги, обучающиеся 10-11 классов – сознательно готовятся к ЕГЭ, поэтому тоже активно читают, самые не читающие – 5-9 классы.

Исследуя записи в формулярах, мы обратили внимание, что основным мотивом, побуждающим к чтению, является необходимость выполнения домашнего задания, чаще всего по литературе. Анкетирование помогло узнать, что школьники предпочитают жанры фантастика (12 %), детективы (10 %) и приключения (9%), зачитываются фэнтези (8%), интересуются классической литературой (7%) и историческими романами (6%).

Проведенная нами работа подтвердила актуальность исследования проблемы снижения читательского интереса применительно и к нашей школе. Для повышения интереса к чтению, расширения литературного кругозора школьников необходимо принимать меры уже сейчас. Подростки готовы читать книги, если они будут в свободном доступе. Такую возможность дает модное молодежное общественное движение – Буккроссинг [1].

Буккроссинг – это круговорот книг. То есть книги, которые уже прочитаны, оставляются в местах, специально отведенных, для того, чтобы другие последователи данного движения могли воспользоваться ими. Из перечисленных разновидностей Буккроссинга в научной статье «Буккроссинг: новый способ продвижения и обмена книгами» [4] мы выбрали зональный.

Место для нашего Буккроссинга мы решили выбрать самое проходимое. Рекреация на втором этаже напротив кабинетов математики, подходит лучше всего из-за того, что к ней примыкает лестница, ведущая в столовую и в школьную библиотеку. Для Буккроссинга необходима полка [2] или шкаф желательно

оригинальной конструкции, эстетично выполненный, он не должен испортить внешний вид помещения (таблица 2).

Таблица 2 – Сравнение способов создания полки

	Способ 1 Изготовить самостоятельно	Способ 2 Купить готовое изделие
Необходимые материалы	Доски. Инструменты: молоток, шуруповерт, шурупы.	Готовый стеллаж или полка
Дополнительные затраты	Необходимо ошкурить, покра- сить	Сборка
Возможные риски	Полка может получиться не аккуратной	Нет
Затраты	0-1000	От 3000 до 5000 рублей

Мы выбрали второй вариант. За поддержкой мы обратились к моим родителям. Папа согласился стать спонсором проекта. Книжный стеллаж, отвечающий всем нашим требованиям, удалось найти за 2510 рублей.

Используя материалы сайта «Книговорот», мы разработали правила школьного Буккроссинга:

1. Для буккроссинга в школе подходят книги возрастной категории 12+.
2. На свободной полке запрещается размещение книг, призывающих к экстремизму и терроризму. Книги, не соответствующие требованиям, будут изъяты с полки.
3. Книга, которая была взята Вами, должна быть подписана (на специально обозначенном поле), а именно: Имя, первая буква фамилии, класс.
4. Взяв книгу, поставьте на то место собственную, также подписанную.
5. Берегите книгу, которую взяли, как собственную.
6. Не задерживайте книгу на очень долгий срок.
7. После прочтения на вкладыше оставьте отзыв, поделитесь эмоциями.

Школьный круговорот книг начинался в ноябре с 22 книг, которые принесла руководитель проекта. Это книги о знаменитых путешественниках, заповедниках, научно-популярная литература. Теперь появляются книги, подаренные учениками, другими учителями, директором школы, родителями учеников. Книжные полки пополняются самыми различными художественными произведениями: сказками и произведениями о Великой Отечественной войне, русской и зарубежной классикой, фантастикой и поэзией. Школьный книгообмен набирает обороты, становится все более популярным.

В январе 2024 года мы провели промежуточный экспресс-контроль. Ученики 5 и 8 классов отвечали на один вопрос: «Как часто вы читаете книги?» Среди учеников количество совсем не читающих сократилось на 32%.

В конце учебного года мы проведем повторное анкетирование (анкета с тем же содержанием, что и в начале года). Также мы планируем выяснить, какая книга пользовалась наибольшей популярностью (определим по вкладышу). Книга получит «звание» – «Книга-рекордсмен прочтения года». Тому, кто её принёс в школу, в конце года предлагаем вручить приз (конечно, книгу). Информацию о проекте и его результатах планируем разместить на школьном сайте.

На сегодняшний день количество читающих учеников уже увеличилось на 32%. Цель проекта достигнута. Гипотеза подтвердилась.

Школьный Буккроссинг помог ученикам узнать о новых авторах, новых произведениях. Брать книги со свободной полки многим нравится больше, чем в библиотеке. Я думаю, это связано с тем, что нет строгих сроков возврата, никто не проверяет, в каком виде ты вернул книгу, можно найти книгу, которой нет в школьной библиотеке.

Я надеюсь, что мой проект сможет ещё повысить число читающих, а в следующем году возникнут читательские сообщества «любителей фантастики» или «любителей поэзии».

Список использованных источников

1. Григорьева Е. Ю. Развитие у учащихся интереса к чтению/ Е. Ю. Григорьева // Молодой ученый. — 2011. — №7. Т.2. — С. 86-90.
2. Книговорот – Режим доступа: <https://bookcrossing.ru/shelves/open>
3. Методические рекомендации по организации социологических исследований в библиотеках: сост. И.В. Колесникова, Л.Г. Каракулова. – Красноярск: КНУЦ, 2017. – 60 с.
4. Научные статьи.ру Буккроссинг: новый способ продвижения и обмена книгами. – Режим доступа: <https://clck.ru/38XKW2>
5. Сильченко Владимир, блог об инвестициях и бизнесе «Капиталист» – Режим доступа: <https://clck.ru/377BR5>

УДК 339.3:005.932(476)

Государственно-частное партнерство как механизм реализации социально-значимого проекта по созданию многофункционального торгово-логистического комплекса

к.э.н., доцент Лысенкова М.В.¹, магистрант Кот П.Н.²

¹ УО Белорусский государственный экономический университет, г. Минск, Республика Беларусь

² УО «Академия управления при Президенте Республики Беларусь», г. Минск, Республика Беларусь

Аннотация. В статье рассмотрен социально-значимый проект создания многофункционального торгово-логистического комплекса. Проведен PEST-анализ и SWOT-анализ по проекту. Доказано, что проектная эффективность создания торгово-логистического комплекса с учетом применения механизма ГЧП значительно выше, чем в условиях кредитного финансирования.

Ключевые слова: государственно-частное партнерство, инвестиции, социально-значимый проект, торгово-логистический комплекс.

Public-private partnership as a mechanism for the implementation of a socially significant project to create a multifunctional trade and logistics complex

Lysenkova M.V.¹, PhD in Economics, Kot P.N.²

¹Belarusian State University of Economics, Minsk, The Republic of Belarus

²Academy of Management under the President of the Republic of Belarus, Minsk, Republic of Belarus

Annotation. The article considers a socially significant project for the creation of a multifunctional trade and logistics complex. PEST analysis and SWOT analysis of the project were carried out. It is proved that the design efficiency of creating a trade and logistics complex, taking into account the use of the PPP mechanism, is significantly higher than in terms of credit financing.

Keywords: public-private partnership, investments, socially significant project, trade and logistics complex.

Современный акцент национальной экономики многих стран на формирование Индустрии 4.0 предполагает не только развитие самой промышленности, но и обеспечение грузопотоков ее товародвижения от производителя к конечному потребителю с минимальными издержками и в кратчайшие сроки. Своего рода инструментом, обеспечивающим данный процесс, является логистика, направленная на формирование эффективных маршрутов движения грузо- и пассажироперевозок, оказание складских и таможенных услуг, а объектами выступают торгово-логистические комплексы, центры и иные объекты логистической инфраструктуры [1]. Создание и развитие инфраструктурных логистических объектов, как правило, реализуется через инновационно-инвестиционную проектную деятельность. Кроме того, логистические проекты можно с большой уверенностью отнести к социально-значимым, несмотря на первоначально коммерческую их основу, т.к. они направлены на удобство обслуживания населения.

В условиях ограниченности бюджетных средств все больший практический интерес при реализации общественных и логистических проектов стал проявляться к частному бизнесу. Основываясь на мировом опыте [2-3], важно отметить, что значительного снижения нагрузки на бюджет при финансировании социально-значимых проектов можно достичь за счет использования механизма государственно-частного партнерства (ГЧП).

По своей экономической сути ГЧП представляет собой официально оформленную договоренность между государством и частным бизнесом с целью реализации, как правило, социально значимых инвестиционных и инновационных проектов на взаимовыгодных условиях, когда риски и ответственность распределяются согласно договоренности между сторонами [4-6]. Так, государство со своей стороны может взять на себя политические, правовые и регулятивные риски, касающиеся изменения законодательства, технических параметров, требующих разрешений, согласования или лицензирования, а также риски регулирования закупок, залоговые права на активы и др. [7]. А частный партнер, в свою очередь, несет финансовые риски, риск невыполнения обя-

зательств, которые могут проявляться в недостаточности и несвоевременности поступления финансирования для проекта, в использовании несоответствующей технологии, в ненадлежащей эксплуатации объекта, в несоответствующем качестве используемого сырья и материалов в проекте и др. При этом риски спроса на конечный продукт по проекту могут быть распределены между государством и частным партнером в равных долях. К ним можно отнести не востребованность продукта/ услуги на рынке, снижение спроса, технические трудности с поставкой продукции и др.

В условиях значительной нестабильности экономической среды и санкционного давления недружественных стран финансирование объектов логистической инфраструктуры, логистических центров и торгово-логистических комплексов становится значительным бременем для бюджета государства. Одним из возможных вариантов решения данной проблемы является использование механизма ГЧП при создании объектов логистической инфраструктуры. Поскольку данные проекты предполагают значительные вложения инвестиционных ресурсов, использование механизма ГЧП позволит сочетать в одном проекте одновременно государственное финансирование и частные средства инвестора, например, в виде проектного финансирования, не прибегая к ссудам и займам банков, которые зачастую выдаются под высокие процентные ставки.

Рассмотрим проект, которым предусматривается создание многофункционального торгово-логистического комплекса (МТЛК) мелкооптовой торговли продуктами питания и товарами народного потребления. В рамках проекта будет организована система прямых закупок наиболее востребованных на рынке марок одежды, электроники, строительных материалов, продуктов питания белорусского производства, а также доставка импортного товара.

МТЛК предназначен для обслуживания логистических цепочек, включающих в себя: поступление сырья и комплектующих в зону таможенного контроля и на склады общего пользования; перемещение сырья и комплектующих на производственные предприятия; перемещение готовых изделий на склады СВХ и общего пользования для складской обработки [1].

В соответствии с проектом МТЛК будет включать: розничный комплекс торгово-логистический центра (ТЛЦ); складские помещения розничного комплекса; оптовый комплекс ТЛЦ; складские помещения оптового комплекса ТЛЦ; офисные помещения; стоянка для легковых и грузовых автомобилей для торгового комплекса. Торговая деятельность создаваемого комплекса будет ориентирована как на внутренний рынок (в пределах емкости рынка), так и на экспорт.

При разработке проекта был учтен опыт, примененный в ведущих аналогичных комплексах по оптовой торговле России и стран ЕС, включающий: наличие специально оборудованных погрузочно-разгрузочных зон; размещение складов в непосредственной близости от разгрузочной зоны (на цокольных этажах главного корпуса) либо при размещении складов в отдельных зданиях или при использовании складских контейнеров возможность беспрепятственной доставки товаров от разгрузочной зоны до склада, а также со склада непосредственно к торговой секции (наличие сервиса погрузки, доставки и разгрузки товаров); воз-

возможность доставки грузов в другие близлежащие торговые центры; круглосуточная охрана и полное покрытие территории системой видеонаблюдения, наличие всего комплекса инженерно-технических коммуникаций и т.д.

Основные планировочные решения застройки были приняты в соответствии с функциональной технологической схемой, размещением зданий и сооружений по производственным связям, рациональными транспортными и инженерными коммуникациями. Общая площадь территории создаваемого комплекса по проекту составит 28 Га, в т.ч. площадь торгового комплекса и прилегающих объектов составит 3,06 Га. На площадке комплекса будут расположены: торгово-логистический комплекс, включающий оптовый торгово-логистический комплекс, розничный торговый комплекс и офисные помещения; стоянка для грузовых и легковых автомобилей и подъездные пути для удобства посетителей.

МТЛК будет реализовывать следующие виды продукции, а также оказывать следующие услуги: оптовая торговля: одежда; продукты питания; строительные материалы; услуги общественного питания; аренда и эксплуатационные услуги; логистические услуги по упаковке и погрузочно-разгрузочным работам. Средний чек в объекте розничной торговли на одного покупателя – 50 USD. Средний чек в объекте общественного питания – 20 USD.

Исходные данные по проекту представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Исходные данные по проекту создания ТЛК

Исходные данные по проекту	Значение
Горизонт расчета проекта (лет)	11 лет
Ставка дисконтирования, %	12,1%
Дата начала реализации проекта	01.06.2024
Валюта расчета – денежная расчетная единица проекта (белорусский рубль, свободно конвертируемая валюта (далее –СКВ)	тыс. USD

К преимуществам проекта можно отнести: создание торгово-логистического комплекса позволит повысить товароборот в регионе, привлечь зарубежные торговые компании в Беларусь для целей закупок товаров высокого качества по доступным ценам; увеличение потока туристов, осуществляющих закупку товаров в Беларуси, и соответственно, снижение валютного оттока средств населения и индивидуальных предпринимателей, закупающих товары за рубежом; удобная и недорогая логистика; опытная команда проекта; наличие всех документов о происхождении товара, его качестве и т.д.

С целью обеспечения успешной реализации проекта был проведен PEST-анализ внешней среды и SWOT-анализ по проекту, данные которых представлены в таблицах 2 и 3.

При анализе ситуации рыночной конъюнктуры и потенциала создаваемой организации был построен SWOT-анализ, отражающий сильные и слабые стороны проекта (таблица 3).

Капитальные затраты в части обеспечения потребности в основном капитале инвестиционного проекта составят 23 423,8 тыс. USD, в том числе НДС – 3 308,2 тыс. USD. Величина прироста чистого оборотного капитала по проекту

составит 8 141,2 тыс. USD. Таким образом, общие инвестиционные затраты по проекту составят 31 564,8 тыс. USD.

Таблица 2 – PEST-анализ внешней среды по проекту

Политические факторы	Экономические факторы
<ul style="list-style-type: none"> - государственное стимулирование развития оптовой и розничной торговли; - изменение трудового законодательства; - изменение налогового законодательства; - введение нормативно-правовых актов относительно въезда иностранных граждан на территорию Республики Беларусь. 	<ul style="list-style-type: none"> - уровень и темпы экономического развития страны и города Минска; - темпы развития торговой отрасли; - уровень заработных плат; - изменение курсов валют; - девальвация; - инфляция.
Социальные факторы	Технологические факторы
<ul style="list-style-type: none"> - изменение предпочтений потребителей; - изучение и применение зарубежного опыта; - рост числа квалифицированных специалистов. 	<ul style="list-style-type: none"> - государственная технологическая политика в сфере торговли; - инвестирование в НИОКР; - развитие инновационных технологий; - рост инновационной активности бизнеса.

Предварительные индикативные условия кредита: валюта кредита – белорусский рубль; срок предоставления – 7 лет; годовая процентная ставка 14% годовых; страховая премия, уплачиваемая белорусской страховой организации за страхование риска невозврата кредита – 2 % в год. Период страхования составляет 2 года (срок строительства объекта) с отсрочкой выплаты основного долга – 2 года; дата начала выплаты процентов – июль 2025 года; периодичность погашения основного долга и процентов составляет один месяц; дата окончания погашения кредита – декабрь 2030 года.

Таблица 3 – SWOT-анализ по проекту

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> – Постоянный поток клиентов; – Современное техническое оснащение объекта торговли; – Хорошая транспортная доступность; – Отсутствие аналогичных объектов; – Разработанная маркетинговая программа. 	<ul style="list-style-type: none"> – Отсутствие репутации на рынке; – Недостаток собственных средств для реализации проекта; – Недостаточно развитый бренд.
Возможности	Угрозы
<ul style="list-style-type: none"> – Расширение ассортимента предлагаемых товаров; – Развитие технологий обслуживания клиентов; – Проведение совместных мероприятий с арендаторами. 	<ul style="list-style-type: none"> – Снижение платежеспособности населения; – Сокращение потока иностранных граждан, прибывающих в Беларусь; – Снижение спроса со стороны арендаторов торговых помещений.

Данные финансово-экономической модели проекта в части формирования потоков денежных средств по текущей (операционной), финансовой и инвестиционной деятельности показывают, что выручки от реализации продукции и услуг по проекту достаточно для возмещения себестоимости и всех необходи-

мых расходов, связанных с текущей и проектной деятельностью организации, включая уплату налогов, сборов и иных обязательных платежей в соответствии с законодательством, а также погашения кредита и процентов по нему. Кроме того, проект имеет чистую прибыль и чистый доход в объеме, необходимым для обеспечения текущей хозяйственной деятельности торгово-логистического комплекса.

Рассмотрим возможности реализации проекта в условиях привлечения кредитных средств и в рамках механизма государственно-частного партнерства (ГЧП) для определения наиболее подходящей и эффективной модели его реализации. Показатели сравнительной эффективности проекта при использовании коммерческого кредита и механизма государственно-частного партнерства представлены в таблице 4.

Оценка эффективности инвестиций в проект основывается на сопоставлении ожидаемой величины чистого дохода или чистого потока по проекту с инвестированным в него капиталом, рассчитанным на основе ставки дисконтирования (r) 12,1% по формуле средневзвешенной стоимости капитала. В ее основе заложен расчет чистого потока наличности, который выступает базой для определения значений основных показателей оценки эффективности инвестиций проекта (NPV, IRR, PI, PBP, DPB) [8].

Таблица 4 – Основные показатели эффективности проекта торгово-логистического комплекса

Наименование показателя	Величина показателя при финансировании кредитными средствами	Величина показателя при использовании механизма государственно-частного партнерства
Чистый дисконтированный доход (Net present value (NPV)), тыс. USD	1 571,97	2 874, 65
Внутренняя норма доходности (Internal rate of return (IRR)), %	13,92	18,45
Индекс рентабельности (Profitability Index (PI)), коэф.	1,06	1,21
Простой срок окупаемости проекта (Payback Period (PBP)), лет	9,0	6,0
Динамический срок окупаемости проекта (Discounted Payback Period (DPB)), лет	10,6	7,4

Анализ показателей эффективности проекта торгово-логистического комплекса (таблица 4) показал, что при первом варианте его реализации в случае использования кредитных средств финансирования, величина чистого дисконтированного дохода $NPV > 0$ и составляет 1 571,97 тыс. USD, индекс рентабельности $PI > 1$, внутренняя норма доходности $IRR(13,92) > 12,1(r)$, срок окупаемости составляет 9 лет (простой), а с учетом дисконтирования чистых денежных потоков – 10,6 года. Можно отметить, что данный проект эффективен и может быть реализован даже в случае кредитного финансирования.

Пересчитав финансово-экономическую модель проекта создания торгово-логистического комплекса при использовании механизма государственно-

частного партнерства (таблица 4, крайняя правая графа), можно видеть, что все величины показателей проектной эффективности значительно улучшились. Например, запас финансовой прочности по проекту увеличился с 1,82 п.п. ($IRR-r=13,92-12,1$) до 6,35 п.п. ($IRR-r=18,45-12,1$), величина чистого дисконтированного дохода приросла на 1 302,68 тыс. USD, а сроки окупаемости снизились на 3 года – простой (с 9 до 6) и дисконтированный на 3,2 года (с 10,6 до 7,4).

Таким образом, можно заключить, что проект является финансово реализуемым и экономически эффективным как при финансировании кредитными средствами, так и в рамках реализации механизма государственно-частного партнерства, когда вместо коммерческого кредита предусматривается привлечение средств частного инвестора.

Однако, с учетом того, что при использовании механизма ГЧП удалось достичь договоренность о годовой процентной ставке в размере 10,0 % годовых (экономия по сравнению с кредитом составила 4 % годовых) для потенциального инвестора, а также отсутствует необходимость уплачивать страховую премию в адрес белорусской страховой организации за страхование риска невозврата кредита (экономия 2 % годовых в течение 2-х лет), то показатели проектной эффективности оказались значительно выше, чем в случае с кредитом, а соответственно данный вариант реализации проекта является более приемлемым.

Таким образом, можно заключить, что проект по созданию МТЛК, реализуемый в рамках механизма ГЧП показывает большую эффективность по сравнению с привлечением кредитных средств. При этом, коммерческая эффективность проекта делает его привлекательным для внешних инвесторов, а государство получает возможность более быстро окупить (срок окупаемости при ГЧП значительно ниже) проект, который кроме прочего имеет и социальную значимость, т.к. направлен на удовлетворение потребностей оптовых и розничных потребителей в более качественной и своевременно доставляемой продукции с наименьшими общими издержками, что позволяет ее реализовывать по более низкой цене.

Список использованных источников

1. Куган С.Ф. Логистический потенциал как фактор формирования конкурентоспособности региона / С.Ф. Куган // Технично-технологические проблемы сервиса. – 2020. - №1(51). – С. 71-75.
2. Бедняков, А.С. Использование зарубежного опыта государственно-частного партнерства в инфраструктурном комплексе России / А.С. Бедняков, диссерт. на соискание ученой степени канд. экон. наук по специальности 5.2.5. Мировая экономика. Режим доступа: <file:///C:/Users/kepp/Downloads/bednyakov-diss.pdf>. Дата доступа – 05.04.2024. UR: <https://www.dissercat.com/content/ispolzovanie-zarubezhnogo-opyta-gosudarstvenno-chastnogo-partnerstva-v-infrastrukturnom-komp>
3. Лысенкова, М.В. Зарубежный опыт реализации и оценки эффективности проектов государственно-частного партнерства, возможности его использования для Беларуси / М.В. Лысенкова // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск : БГЭУ, 2022. – Вып. 15. С. 280-287.

4. Куницкая, О.М. Понятие и правовые формы государственно-частного партнерства, основанного на осуществлении инвестиций / О.М. Куницкая; Белорусский государственный университет. – Минск : Право и экономика, 2015. – 277.

5. Харькова, О.М. Государственно-частное партнерство : учеб. пособие / О.М. Харькова; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург: ОГУ, 2021. – 131 с.

6. Шарапа, Е.В. Направления развития государственно-частного партнерства в Республике Беларусь / Е.В. Шарапа // Труды БГТУ. – 2022. - №2. – С. 118-124.

7. Лысенкова, М.В. Государственная поддержка инвестиционно-проектной деятельности: современное состояние, проблемы и перспективы / М.В. Лысенкова // Научные труды Белорусского государственного экономического университета. – Минск : БГЭУ, 2022. – Вып. 15. С. 273-279.

8. Лысенкова, М.В. Обоснование финансово-экономических расчетов бизнес-плана инвестиционного проекта в Республике Беларусь: проблемы, последствия и их решение / М.В. Лысенкова // Вестник БГЭУ. – 2022. – №5. С. 6-17.

УДК 316.42

Тенденции, проблемы и перспективы развития социального проектирования в деятельности учреждений социальной защиты

к.с.н., доц. Терскова С.Г.¹, Шитикова Е.В.¹

¹ ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

Аннотация. В работе социальное проектирование рассматривается как вид деятельности (технология) учреждений социальной защиты населения. Целью исследования является выявление проблем, тенденций и перспектив развития социального проектирования в деятельности учреждений социальных служб. Для реализации цели был проведен экспертный опрос, в котором приняли участие сотрудники учреждений социальной защиты г. Новокузнецка, активно задействованные в реализации социальных проектов. В ходе экспертного опроса были выявлено, что социальное проектирование - это эффективная и динамично развивающаяся технология, которая позволяет не только решить проблемы населения, но и применять новые методы и формы работы в деятельности учреждений социальной защиты.

Ключевые слова: социальная защита населения, социальные службы, социальный проект, технология социальной работы.

Trends, problems and prospects for the development of social design in the activities of social protection institutions

Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor Terskova S.G.¹, Shitikova E.V.¹

¹ The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Annotation. In this paper, social design is considered as a type of activity (technology) of social protection institutions. The purpose of the study is to identify problems, trends and prospects for the development of social design in the activities of social service institutions. To achieve this goal, an expert survey was conducted, which was attended by employees of social protection institutions in Novokuznetsk, who were actively involved in the implementation of social projects. During the ex-

pert survey, it was revealed that social design is an effective and dynamically developing technology that allows not only to solve the problems of the population, but also to apply new methods and forms of work in the activities of social protection institutions.

Keywords: social protection of the population, social services, social project, technology of social work.

Социальное проектирование является инструментом исследования и разрешения социальных проблем современного мира и направлено на внесение изменений в социальную среду человека [1]. Практика реализации проектов началась с 2001 года, однако для социальных служб проектирование остается новым видом деятельности, возникает ряд проблем на всех этапах проектирования.

Сегодня социальное проектирование как вид деятельности учреждений социальной защиты населения является необходимым условием их успешного функционирования и развития. Очевидным становится, что социальное проектирование играет значимую роль не только как одна из общих технологий социальной работы, но и как практическая деятельность учреждений социальной защиты населения [2].

Исходные принципы социального проектирования разрабатывались в трудах Я. Дитриха, Т. Тьюри, Д. Фрая, П. Хиллоша, Ф. Ханика и других исследователей.

Тема социального проектирования в системе социальной защиты населения в современной России – одна из малоизученных проблем в теории и практике социальной работы [3].

Для выявления проблем, тенденций и перспектив развития социального проектирования в деятельности учреждений социальных служб был проведен экспертный опрос. Экспертный опрос проводился в рамках индивидуального полуструктурированного интервью. Экспертный опрос направлен на специалистов, квалифицированных в области социального проектирования в сфере социальной защиты населения.

Экспертный опрос проводился в учреждениях социальной защиты населения г. Новокузнецка: МБУ КЦСОН Центрального района г. Новокузнецка, в Центре социальной помощи семье и детям и в МКУ Центр реабилитации детей и подростков с ограниченными возможностями.

Полученные устные ответы, в ходе проведения экспертного интервью, фиксировались с помощью диктофонной записи или индивидуальными ответами самих экспертов, в зависимости от пожелания эксперта. Участники экспертного интервью представлены в таблице 1.

Для повышения качества обслуживания населения социальные службы стали использовать в учреждениях технологию социального проектирования, которая позволяет сотрудникам устранить или минимизировать острые социальные проблемы, а также внедрить новые методы, формы и программы в свою профессиональную деятельность.

Ниже приведены вопросы, заданные респондентам экспертного опроса, и ответы на них.

Таблица 1 – Участники экспертного опроса

Код	Должность
Эксперт 1	Заведующий отделением №5 МБУ КЦСОН Центрального района
Эксперт 2	Специалист по социальной работе отдела дневного пребывания МБУ КЦСОН Центрального района
Эксперт 3	Специалист по социальной работе МБУ КЦСОН Центрального района
Эксперт 4	Заместитель директора Центр социальной помощи семье и детям (ЦСПСиД)
Эксперт 5	Методист Центр социальной помощи семье и детям (ЦСПСиД)
Эксперт 6	Педагог-психолог МКУ Центр реабилитации детей и подростков с огра- ниченными возможностями

«На Ваш взгляд, в чем заключается эффективность (эффект) социального проектирования для учреждений социальной защиты?» В качестве ответов была получена следующая информация: «Эффективность социального проектирования заключается в повышении уровня и качества жизни получателей социальных услуг, в дополнительном финансировании интересных идей и проектов, а также в развитии гражданского общества» (Эксперт 1, Эксперт 2 и Эксперт 3). «Эффект заключается в инновационной форме деятельности, так как есть возможность апробировать готовую программу» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «Эффективность социального проектирования заключается в успешном создании платформы для объединения людей с теми или иными интересами, проблемами и качественное их сопровождение на всех этапах реализации проекта» (Эксперт 6).

Таким образом, эффективность социального проектирования определяется возможностью обеспечения комплексного развития социального объекта, процессом сочетания разрабатываемых проектов с социально-экономическими потребностями общества (региона), учетом требований категорий населения, современного уровня развития техники и технологии.

«Какова роль социального проектирования в вашем учреждении?» Ответы: «Социальное проектирование играет важную роль в учреждениях социальной защиты, так как с помощью данной технологии осуществляется развитие учреждения, пополняется материальная база учреждения и происходит развитие профессиональных компетенций сотрудников. Необходимо внедрять инновационные формы и технологии и услуги, удовлетворяющие потребности социальных услуг» (Эксперт 1, Эксперт 2 и Эксперт 3). «Социальное проектирование говорит о престиже организации, есть возможность разработки инновационного проекта, его апробации и внедрения» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «В нашем учреждении социальное проектирование имеет очень важное значение. Самое главное, что театральная деятельность содействует процессу реабилитации, социальной адаптации и интеграции детей с ограниченными возможностями здоровья средствами искусства, предоставляет им равные возможности в проявлении своих творческих и интеллектуальных способностей. Вовлекает детей с ограниченными возможностями здоровья с учетом медицинских показаний в позитивную деятельность, адекватную их возможностям, интересам и способ-

ностям. Помогает в овладении коммуникативными навыками через средства образной выразительности. Развивает эмоционально-личностной сферы детей с ОВЗ. Воспитывает толерантность и эмпатию в обществе к детям с особыми потребностями» (Эксперт 6).

«Что дает социальное проектирование учреждению, в котором вы работаете?», сотрудники ответили: «Социальное проектирование повышает престиж организации и влияет на прием граждан для постановки на социальное обслуживание» (Эксперт 1). «Социальное проектирование развивает компетенции сотрудников, пополняет материальную базу учреждения, дает творческое развитие и освоение новых форм социального обслуживания» (Эксперт 2). «Социальное проектирование позволяет привлечь грантовые средства для развития учреждения (приобретение оборудования, инструментов для оказания социальных услуг), а также позволяет внедрить новые технологии и практики работы» (Эксперт 3). «Социальное проектирование создает репутацию организации и обеспечивает дополнительное финансирование в целях оказания социальных услуг» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «Наше учреждение уже около 10 лет является организатором городского театрального фестиваля-конкурса «Подари улыбку миру», в котором с каждым годом принимает участие все большее количество детей с ОВЗ. На организацию фестиваля откликнулись спонсоры, которые обеспечивают призовой фонд и работу квалифицированного жюри. В последнее время результатами проектов заинтересовались родители и смежные организации. На фоне нашего проекта создаются коллаборации с другими учреждениями социальной защиты в виде совместных проектов. Социальные проекты дают нам возможность познакомиться со множеством интересных, знаменитых людей не только нашего города, но и области» (Эксперт 6).

Обобщая сказанное, можно отметить, что социальное проектирование играет важную роль в системе социальной защиты населения, так как идет всестороннее развитие сотрудников социальных служб и повышение их компетенций, развиваются социальные услуги и различные программы, а также улучшается качество жизни граждан [4].

На вопрос «Кто занимается разработкой и реализацией социальных проектов в вашем учреждении?» все эксперты высказали единое мнение – разработкой и реализацией социальных проектов занимаются все сотрудники социальных учреждений. Любой сотрудник может внести идею или предложение по совершенствованию работы учреждения. Социальное проектирование имеет всесторонний охват сотрудников социальных служб г. Новокузнецка.

«Что мотивирует Вас заниматься социальным проектированием? На какие результаты мотивирует данная деятельность?» Ответы: «Возможность реализовать свои идеи, с учетом интересов граждан (Эксперт 1), «Материальное стимулирование, положительное воздействие на учреждение и получателей социальных услуг.» (Эксперт 2), «Социальное проектирование мотивирует на повышение качества жизни пожилых граждан и инноваций, вовлечение граждан в активную социальную жизнь» (Эксперт 3). «Желание помочь людям, устранение или минимизация проблем семей, получение обратного отклика» (Эксперт 4 и Эксперт 5), «Главным мотивационным фактором для нас является желание

сотрудников создать благоприятную платформу для раскрытия творческого потенциала детей с ОВЗ» (Эксперт 6).

Исходя из сказанного, на участие сотрудников социальных служб в социальном проектировании мотивирует возможность реализации собственных идей, повышение качества жизни граждан путем минимизации их проблем, а также создание различных творческих платформ.

«Какие проекты на сегодняшний день Вы уже реализовали и какой результат получили?» Ответы: «Обучение компьютерной грамотности «Бабушка + Дедушка = онлайн», обучение происходит на дому с 2019 г., в среднем за год обучается 30 человек» (Эксперт 1). «В 2019 «Бабушка + Дедушка = онлайн», в 2021 г. проект «Служба доставки «Здоровье на дом». Сохранение и укрепление здоровья маломобильных граждан и инвалидов» (Эксперт 2 и Эксперт 3). «Комплексная работа с семьей, воспитывающей ребенка-инвалида» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «На данный момент в нашем учреждении реализуются следующие проекты: Театральный проект «Антракт»; Военно-патриотический проект «Память сильнее времени»; Театральный проект «Шаг навстречу»; Совместный проект с СРЦН «Полярная звезда», «Студия Карабаса Барабаса» (Эксперт 6).

«На сегодняшний день, какая тематика является особенно востребованной в сфере социального проектирования? Какая тема (проблема) является самой «выигрышной?» Ответы: «Патриотизм – любовь к Родине, любовь и связь поколений» (Эксперт 1). «Практики, связанные с профилактикой когнитивных нарушений у пожилых граждан, вовлечение людей старшего возраста в активную социальную жизнь и нацеленные на социализацию и адаптацию инвалидов в обществе, а также стационарозамещающие технологии» (Эксперт 2 и Эксперт 3). «Тема экологии, семьи мобилизованных, многодетные семьи, история семьи, традиции и патриотизм» (Эксперт 4). «Тематики, направленные на поддержку различных категорий семей и семейных ценностей» (Эксперт 5). «На сегодняшний день наиболее востребованной является тема патриотического воспитания подрастающего поколения» (Эксперт 6).

Таким образом, сотрудники социальных служб указали актуальные темы (тенденции) на 2023 г., которые можно реализовать в социальном проекте, такие как: патриотическое воспитание, профилактика когнитивных нарушений, социализация и адаптация инвалидов, стационарозамещающие технологии, поддержка различных категорий семей, особенно семей мобилизованных граждан.

«Какие социальные проекты Вы хотели бы реализовать на базе вашего учреждения?» Ответы: «На данный момент два проекта находятся на голосовании в Евразе» (Эксперт 1). «Творческая мастерская «Социальный туризм по Кемеровской области» (Эксперт 2). «Хотелось бы реализовать проект по профилактике когнитивных нарушений «Зарядка для ума – путь к долголетию». Проект «Второе дыхание» по оказанию услуг пожилым гражданам в поддержании жизненно-важных двигательных навыков через проведение пассивной гимнастики» (Эксперт 3). «Проект «Праздник в каждый дом» для детей инвалидов» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «Хотелось бы реализовать социальные проекты по успешной адаптации детей с ОВЗ в обществе» (Эксперт 6).

«Какие трудности возникают при реализации проектов? Ваши рекомендации» эксперты ответили следующим образом; «Трудности возникают из-за недостатка времени, так как большой объем работы» (Эксперт 1, Эксперт 2 и Эксперт 3). «Стереотипы, мешающие людям обращаться в социальные службы, малый объем финансирования проекта» (Эксперт 4 и Эксперт 5). «Основная трудность – это недостаточное финансирование проекта» (Эксперт 6).

Подводя итог вышесказанному, можно сделать вывод, что самыми основными проблемами социального проектирования являются:

- большой объем работы, недостаток времени для разработки проекта;
- стереотипы граждан, мешающие им обращаться в социальные службы;
- недостаточное финансирование проекта;
- низкое техническое обеспечение;
- недостаток исследований на этапе разработки проекта;
- нехватка квалифицированных специалистов.

Гипотеза «В сфере социальной работы социальное проектирование в современном обществе является дополнительным источником финансовых средств для реализации основной деятельности специалистов по социальной работе в целях решения острых и иных социальных проблем» в ходе исследования была подтверждена, многие эксперты указали на то, что в силу недостаточного финансирования социальных учреждений социальное проектирование – один из самых действительных методов решения различных проблем населения. Также, благодаря социальным проектам многие учреждения г. Новокузнецка действительно решили многие проблемы населения, которые не могли быть решены в силу недостаточного финансирования учреждения [5].

Гипотеза «Большинство сотрудников социальных служб на сегодняшний день задействованы в реализации социальных проектов» в ходе исследования была частично подтверждена. Социальные проекты вошли в деятельность системы социальной защиты населения с 2018 года и постепенно набирают обороты.

Таким образом, на сегодняшний день социальное проектирование – это динамично развивающаяся технология и площадка для сотрудников социальных служб при работе с разными категориями населения. Результаты экспертного опроса продемонстрировали желание сотрудников социальных служб г. Новокузнецка развивать технологию социального проектирования, они активно проходят обучение, применяют полученные знания в разработке и реализации проектов. Реализация социальных проектов дает положительный эффект при решении проблем получателей социальных услуг.

Список использованных источников

1. Шитова, Э. П. Социальное проектирование в сфере социальной работы [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Э. П. Шитова – Волгоград: ГОУ ДПО ВИМПСР, 2006. – 90 с. URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01004414999> (дата обращения: 20.03.2024).

2. Косова, Н. М. Проектирование в социальной защите: опыт социологического обобщения [Электронный ресурс] : учебник / Н. М. Косова, Н. В. Мум-

ладзе. – Нижний Новгород: изд-во ВВАГС, 2006. – 144 с.– URL: <https://search.rsl.ru/ru/record/01003331528> (дата обращения: 25.03.2024).

3. Акбашева, А. Р. Роль социального проектирования в модернизации социальной сферы [Текст] : статья / А. Р. Акбашева // Государство будущего: актуальные проблемы социально-экономического и политико-правового развития: сборник статей V Международной научно-практической конференции, посвящённой 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. – Уфа: Изд-во УГНТУ, 2020. – С. 365–367.

4. Шамрай, А. Г. Социальное проектирование как функция государственного управления: опыт проекта «Санкт-Петербургский Международный Книжный салон» /А.Г. Шамрай // Управленческое консультирование. – 2017. – № 12. – С. 138-146.

5. Галищева, Д. С. Управление коммуникациями в проекте / Д. С. Галищева // Синергия Наук. – 2020. – № 43. – С. 360-365.

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ: ЭКОНОМИЧЕСКИЕ, СОЦИАЛЬНЫЕ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРЕДПРИЯТИЙ, ОТРАСЛЕЙ, КОМПЛЕКСОВ

Управление финансовой устойчивостью коммерческого банка Бедарев Д.О. ¹ , Мельников Е.В. ¹ , Артюшин С.С. ¹	3
Методы экономического обоснования внедрения новой технологии Беликов Н.В. ¹	7
Разработка природно-климатических проектов: этапы и факторы влияния Бородулина Е.Д. ¹	11
Разработка инструмента создания круизных маршрутов как способа увеличения прибыли ПАО МРП Варзина И.А. ¹	16
Важность антикоррупционного аудита для стабильного функционирования компании Доманова Е.С. ¹	20
Перспективы развития инвестирования денег с помощью брокерских счетов для физических лиц в Российской Федерации Землянухина Т.В. ¹	26
Формирование трудовых затрат в организации Зенина И.А. ¹	31
Методы и инструменты управления рисками компании Иванов А.А. ¹	35
Дебиторская задолженность в новых экономических реалиях Канифатова И.Ю. ¹	42
Рынок углеродных единиц Киреева Е.Д. ¹	45
Проблемы и перспективы финансирования спортивных бюджетных организаций в Республике Беларусь Козловская В.А. ¹ , Коршун П.Г. ¹	49
Совершенствование оплаты труда на предприятии Логинова О.В. ¹	54
Оптимизация производственных процессов на предприятиях металлургической отрасли Малкин А.Ю. ¹	60
Особенности бюджетного и внебюджетного финансирования автономных учреждений Мокина К.А. ¹ , Суртаева А.И. ¹	64
Перспективы доульского сопровождения, как фактор устойчивого развития Нестерова Т.В. ¹	72
Прибыль как главный экономический показатель Обозова В.А. ¹	76
Оценка эффективности использования оборотных средств предприятия (организации) и пути ее повышения Пак П.С. ¹	81

Тенденции аудита и их влияние на аудиторскую деятельность	
Пашкова Д.Д. ¹	85
Стратегическое управление турфирмой на основе анализа рисков	
Раздымахо А.Е. ¹	90
Управление энергетическими затратами компании	
Рыль В.А. ¹	95
Инновационный подход к городскому управлению для создания благоприятных условий для развития города Новокузнецка	
Садыкина Р.А. ¹ , к.э.н. Черникова О.П. ¹	101
Наставничество: практико-ориентированное обучение, основанное на непосредственном опыте	
Садыкина Р.А. ¹ , к.э.н. Черникова О.П. ¹	110
Современные тренды и проблемы развития российской секвестрационной индустрии	
Соболева П.М. ¹	117
Циклическая экономика: принципы и решаемые задачи	
Соколова Е.О. ¹	121
Инновации в области финансов: изменяющийся ландшафт финансового сектора	
Спитальникова В.В. ¹	125
Аудиторская экспертиза: методология проведения и практическое применение	
Суртаева А.И. ¹	130
Управление персоналом организации в условиях аутсорсинга	
Томерян А.Г. ¹	136
Управление финансовым результатом организации	
Тулянкина А.Е. ¹	141
Формирование подхода по управлению технико-технологическими рисками организации	
Хапов А.В. ¹	145
Проблемы и особенности развития программы долгосрочных сбережений как одного из источников «длинных денег»	
к.э.н., доцент Ковалева Е.В. ¹ , Цымбалюк М. В. ¹	150
Экономические последствия демографических изменений	
Шестак О.Н. ¹ , Прохоров В.А. ¹	156
ESG-повестка в угольном бизнесе	
Эминалиева Э.Р. ¹	164
СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНОЕ УПРАВЛЕНИЕ И ESG-ТЕХНОЛОГИИ	
Зарубежный и отечественный опыт процесса сбора и утилизации ТКО	
Гальцов Р.В. ¹ , Чеботаренко Д.В. ¹	169
Эффективное корпоративное (CG) и эколого-социальное управление (ESG)	
Гаспарова И.Г. ¹	173
Материнский капитал как мера государственного экономического стимулирования повышения рождаемости в рамках реализации демографической политики Российской Федерации	
Жук В.И. ¹	178

Профсоюзы и социальное партнёрство в инновационной экономике Иваненко Ю.С. ¹ , Калитько Ф.А. ¹	185
Navigating the Expansion of Green Finance: Path to Sustainable Investing Kurbanova K.A. ¹ , PhD candidate	190
Миграция населения как показатель социально-демографического развития в рамках обеспечения социально-экономической безопасности государства к.с.н., доцент Мирюкова М. А. ¹	199
СЕКЦИЯ: УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. КАДРОВОЕ ДЕЛОПРОИЗВОДСТВО. ОХРАНА ТРУДА	
Стратегическое партнерство предприятия и образовательного учреждения в рамках проекта профессионалитета Домнышев А.В. ¹ , Затепякин О.А. ¹	205
Оценка эффективности системы стимулирования и мотивации персонала организации Драйцева Л.П. ¹ , Бобко Т.В. ¹	212
Мотивация как инструмент повышения уровня укомплектованности кадрами АО «Федеральная пассажирская компания» Погодина А.В. ¹	221
Стратегическое управление человеческим капиталом в государственном управлении: оценка практики реализации ДВА, Атабаев Ж.С. ¹	227
Роль организационной культуры в инновационном управлении Герлейн К.В. ¹	235
Оценка эффективности подсистемы формирования персонала Притужалова Ю.А. ¹ , Бобко Т.В. ¹	243
HR бренд как способ привлечения персонала Рябинская И.В. ¹	252
Социальный подход к исследованию эффективности системы управления персоналом Чубова Д.О. ¹	256
СЕКЦИЯ: СОЦИАЛЬНО-ЗНАЧИМЫЕ ПРОЕКТЫ	
Влияние микроорганизмов рода <i>Azotobacter</i> на рост и развитие семян, выращиваемых в загрязненной полимерными изделиями почве Барсукова З.В. ¹ , Сторчак В.П. ¹	268
Буккроссинг как средство повышения читательского интереса Катаева Т.И. ¹	272
Государственно-частное партнерство как механизм реализации социально- значимого проекта по созданию многофункционального торгового- логистического комплекса к.э.н., доцент Лысенкова М.В. ¹ , магистрант Кот П.Н. ²	275
Тенденции, проблемы и перспективы развития социального проектирования в деятельности учреждений социальной защиты к.с.н., доц. Терскова С.Г. ¹ , Шитикова Е.В. ¹	282

Научное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ В XXI ВЕКЕ

Сборник научных статей
X Международной научно-практической конференции

24 апреля

Часть 2

Компьютерная верстка К.В. Рыков

Подписана в печать 05.06.2024 г.

Формат бумаги 60×84 1/16. Бумага писчая. Печать офсетная.
Усл. печ. л. 17,44. Уч.-изд. л. 18,67. Тираж 100 экз. Заказ 122.

Сибирский государственный индустриальный университет
654007, Кемеровская область – Кузбасс, г. Новокузнецк,
ул. Кирова, зд. 42, Издательский центр СибГИУ